

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 4, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2021:101](#) 22-01-2021

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:82](#) 19-01-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:66](#) 19-01-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:472](#) 19-01-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:81](#) 19-01-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:399](#) 18-01-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:48](#) 14-01-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:46](#) 14-01-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:54](#) 14-01-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:49](#) 14-01-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:30](#) 12-01-2021

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:421](#) 20-01-2021

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2021:220](#) 19-01-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:255](#) 14-01-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:319](#) 13-01-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:218](#) 13-01-2021

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2021:191](#) 11-01-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:206](#) 08-01-2021

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2021:56](#) 07-01-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:6658](#) 24-12-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:11532](#) 24-12-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:11537](#) 24-12-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:10616](#) 23-12-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:11538](#) 22-12-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:6373](#) 18-12-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:9964](#) 25-11-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:14064](#) 20-11-2020

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Oost-Brabant](#) 15-01-2021

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

De aanvullende arbeidsovereenkomsten en het pensioenreglement moeten zo worden uitgelegd dat ze een voorwaardelijk recht op indexering bevatten.

Feiten

Dit geding spitst zich toe op de vraag waartoe Jabil uit hoofde van de pensioenovereenkomst met werknemers met ingang van 1 januari 2013 gehouden is om indexering van hun pensioenen door Delta Lloyd Levensverzekering N.V. (hierna: Delta Lloyd) mogelijk te maken. Het hof heeft in het tussenarrest van 7 januari 2020 (AR 2020-0042) overwogen en beslist dat artikel 13 van het pensioenreglement Jabil Circuit Netherlands B.V. (hierna: pensioenreglement van Jabil) een voorwaardelijk recht op indexering bevat. Jabil heeft het tot en met 2012 mogelijk gemaakt dat de premievrije aanspraken en pensioenen van werknemers werden geïndexeerd door Delta Lloyd. Deze mogelijkheid is met ingang van 2013 beëindigd. Werknemers hebben gevorderd om Jabil onder meer te veroordelen tot een in redelijkheid vast te stellen indexering op basis van een voorwaardelijke regeling.

Oordeel

Werknemers waren tot medio 2002 in dienst bij Philips en namen deel aan de pensioenregeling van PPF. De arbeidsovereenkomsten van werknemers zijn in 2002 van rechtswege overgegaan naar Jabil. In de aanvullende arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat werknemers recht hebben op deelname aan een pensioenregeling bij Jabil die in alle materiële opzichten vergelijkbaar is met de voorwaarden van het pensioenreglement van PPF, zoals die golden op de dag van het sluiten van de overnameovereenkomst tussen Philips en Jabil (hierna: pensioenreglement van PPF). Een redelijke uitleg van dit artikel brengt mee dat het de bedoeling van werknemers enerzijds en Jabil anderzijds moet zijn geweest om voor de toekomst zeker te stellen dat werknemers verder een pensioen zouden opbouwen zoals zij dat zouden hebben opgebouwd wanneer zij tot de pensioengerechtigde leeftijd bij Philips in dienst zouden zijn gebleven en niet minder, maar ook niet meer. Het hof is met inachtneming van de Haviltexmaatstaf van oordeel dat uit (art. 7 van) de aanvullende arbeidsovereenkomsten voortvloeit dat werknemers niet meer rechten kunnen ontleen aan de pensioenovereenkomst met Jabil dan in (art. 20 van) het pensioenreglement van PPF is bepaald. Tussen partijen is niet in geschil dat artikel 20 van het pensioenreglement van PPF een voorwaardelijk recht op indexering bevat. Delta Lloyd heeft in of omstreeks juni 2003 het pensioenreglement van Jabil vastgesteld. Hierin is bepaald dat per 1 april van elk jaar alle ingegane (tijdelijke) pensioenen en premievrije aanspraken op pensioen worden verhoogd.

Het hof volhardt in de overwegingen in het tussenarrest dat ook artikel 13 van het pensioenreglement van Jabil zo moet worden uitgelegd dat het een voorwaardelijk recht op indexering bevat. Hoewel de voorwaardelijkheid niet tot uitdrukking komt in artikel 13 van het pensioenreglement van Jabil, is dat wel het geval in artikel 7 van de aanvullende arbeidsovereenkomsten en artikel 20 van het pensioenreglement van PPF. De door werknemers voorgestelde contante afrekening heeft een onvoorwaardelijk karakter. Dat onvoorwaardelijke karakter sluit niet aan bij het oordeel van het hof dat Jabil alleen gehouden kan worden om te streven naar een periodieke aanpassing van de pensioenen. Nu Jabil met werknemers is overeengekomen dat zij recht hebben op deelname aan een pensioenregeling die in alle materiële opzichten vergelijkbaar is met de voorwaarden van het pensioenreglement van PPF, is Jabil ook gehouden tot indexatie van de bij haar opgebouwde pensioenaanspraken.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:81

Zaaknummer: 200.225.533_01

Rechters: R.J.M. Cremers, M.E. Smorenburg en Prof. mr. drs. M. Heemskerk

Advocaten: J.T. Gommer en R.F. van der Ham

Wetsartikelen: 20 Pw

RECHTSPRAAK

De betalingen die Buma/Stemra in het kader van de ‘Regeling Oudedagsvoorziening Auteurs’ aan werknemer heeft gedaan, zijn betalingen op basis van inkomsten uit auteursrechten. Die komen op grond van de arbeidsovereenkomst en de Auteurswet toe aan werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2011 in dienst getreden bij SI Music. In de arbeidsovereenkomst is – kort gezegd – opgenomen dat alle (intellectuele-eigendoms)rechten eigendom zijn van werkgever. Geproduceerde werken dienen te worden aangemeld bij verschillende rechteninstanties. De daaruit voortvloeiende inkomsten komen voor rekening van SI Music. Op overtreding van de bepalingen staat een boete. De muziekwerken die werknemer heeft gemaakt in het kader van zijn dienstverband met SI Music zijn vanaf de aanvang van dat dienstverband niet onder de naam van SI Music aangemeld bij Buma/Stemra, maar onder zijn eigen naam. Buma/Stemra heeft in 2015, met terugwerkende kracht vanaf 2013, een zogenoemde Regeling Oudedagsvoorziening Auteurs (hierna: de ROA) in het leven geroepen. Vanaf februari 2016 heeft werknemer van Buma/Stemra betalingen ontvangen in verband met de ROA en de door Buma/Stemra genoemde oudedagsvoorziening. Buma/Stemra heeft in totaal € 193.785,09 aan werknemer betaald aan ‘oudedagsvoorziening’ over de jaren 2013 tot en met 2018. SI Music heeft werknemer gesommeerd om het door Buma/Stemra betaalde bedrag van € 193.785,09 aan haar (door) te betalen. Werknemer heeft dat niet gedaan. SI Music vordert dat de kantonrechter beveelt dat werknemer de arbeidsovereenkomst nakomt en dat werknemer wordt veroordeeld tot betaling van € 193.785,09, een boete van € 257.000 en de volledige kosten voor juridische bijstand.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de ROA geen pensioenregeling of een bedrijfstakpensioen is in de zin van de Pensioenwet. Dat betekent dat de betalingen die Buma/Stemra in het kader van de ROA aan werknemer heeft gedaan, betalingen zijn op basis van inkomsten uit auteursrechten. De kantonrechter is van oordeel dat uit artikel 7.1 en artikel 7.6 van de arbeidsovereenkomst duidelijk volgt dat werknemer geen recht heeft op het door Buma/Stemra betaalde bedrag van € 193.785,09 en dat alleen SI Music daarop aanspraak heeft. Ook uit artikel 7 van de Auteurswet volgt dat het auteursrecht en de inkomsten daaruit toebehoren aan SI Music. De stelling van werknemer dat de strekking van artikel 7.6 van de arbeidsovereenkomst beperkt is en alleen ziet op primaire exploitatie-inkomsten, kan niet

worden gevolgd. De tekst en strekking van artikel 7.6 van de arbeidsovereenkomst is duidelijk. Werknemer heeft overigens ook niet redelijkerwijs kunnen of mogen aannemen dat partijen hebben bedoeld af te spreken dat de betaling van Buma/Stemra van het bedrag van € 193.785,09 aan hem toekwam en niet aan SI Music, en van een gerechtvaardigd vertrouwen is in dat kader evenmin sprake. Dat Buma/Stemra de betalingen aan werknemer heeft bestempeld als oudedagsvoorziening kan er niet aan afdoen dat die betalingen voortvloeien uit inkomsten uit muziekauteursrechten en dus toekomen aan SI Music. Ook de stelling van werknemer dat SI Music geen feitelijke uitvoering zou geven aan het werkgeverschap en daarom geen aanspraak kan maken op het werkgeversauteursrecht, treft geen doel. Vast staat dat SI Music de werkgever is van werknemer. Het beroep van werknemer op de zogenoemde 'reflexwerking van het auteurscontractenrecht' gaat ook niet op. SI Music is in dit geval de maker van het werk als bedoeld in artikel 7 Auteurswet. Artikel 25d Auteurswet geldt hier dus niet. Het beroep van werknemer op de zorgplicht en informatieplicht van SI Music, en op dwaling, onvoorziene omstandigheden en de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid, gaat niet op.

Boete

Werknemer is een boete verschuldigd, omdat SI Music terecht stelt dat sprake is van overtreding van artikel 7 van de arbeidsovereenkomst. Volgens dat artikel komt het door Buma/Stemra betaalde bedrag van € 193.785,09 immers aan SI Music toe en niet aan werknemer, maar desondanks weigert werknemer dat bedrag door te betalen aan SI Music. De kantonrechter matigt de boete tot € 5.000.

Tegenvordering

Het gaat in de tegenvordering om de vraag of SI Music moet worden veroordeeld tot betaling van een bonus vanaf eind 2017. De bonus moet op basis van de arbeidsovereenkomst worden vastgesteld en berekend op basis van de brutowinst van SI Music. Werknemer heeft de door hem gestelde aanspraak kennelijk berekend op basis van de bruto-omzet op naam van werknemer. Die berekening is onjuist en vindt geen steun in de arbeidsovereenkomst, zodat deze niet kan worden gevolgd. De stelling van werknemer dat SI Music in het verleden, met name in 2014, 2015 en 2016, de bonus zelf ook heeft berekend op basis van de bruto-omzet op naam van werknemer, rechtvaardigt niet de conclusie dat sprake is van een verworven recht van werknemer en dat SI Music die berekening ook moet toepassen over het jaar 2017 en daarna. SI Music erkent dat zij nog een bonus moet betalen van € 2.452,47, zodat dit wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11537

Zaaknummer: 8508990 CV EXPL 20-1714

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S.D. Bakker, S.A.E. Petit en M.T.M. Koedooder

Wetsartikelen: 7 Auteurswet, 25 Auteurswet en 25d Auteurswet

RECHTSPRAAK

Omdat werkneemster niet beschikte over een geldige Schipholpas was het voorstel van werkgever om tijdelijk werkzaamheden te verrichten in het magazijn redelijk. Werkneemster heeft ten onrechte werk geweigerd en is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werkneemster is op 2 juni 2014 in dienst getreden bij Lagardère. Op 23 augustus 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld in verband met pesterijen op de werkvloer. In mei 2018 is werkneemster begonnen met re-integreren. Bij e-mail d.d. 3 februari 2019 heeft werkneemster zich hersteld gemeld, waarop Lagardère heeft laten weten haar betermelding te laten onderzoeken door een medisch specialist. Op 11 maart 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin is gesproken over de opties van werkneemster, waaronder het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Bij e-mail van 17 april 2019 heeft Lagardère via de Arbodienst een medische expertise aangevraagd. Uit e-mails van 29 mei, 4 juli en 11 juli 2019 blijkt dat Lagardère werkneemster diverse malen heeft verzocht het voor de medische expertise benodigde document in te vullen, te ondertekenen en te retourneren. Bij brieven van 2 april en 6 mei 2019 heeft Lagardère gewaarschuwd voor een loonstaking als werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet zou (blijven) nakomen. Bij brief van 29 mei 2019 heeft Lagardère meegedeeld dat de loonbetaling per 28 mei 2019 werd gestaakt in verband met het niet meewerken aan het tweedespoortraject. In een rapport van 19 juli 2019 heeft het UWV werkneemster geschikt geacht voor haar maatgevende arbeid. Een poging tot mediation is mislukt omdat werkneemster mediation heeft beëindigd. Lagardère heeft werkneemster per 15 augustus 2019 hersteld gemeld. Bij e-mail van 27 augustus 2019 heeft Lagardère werkneemster opgeroepen voor werkhervatting. Vanwege het verlopen van de Schipholpas per 2 april 2019 heeft Lagardère werkneemster bij e-mail van 28 augustus 2019 opgeroepen om vanaf 29 augustus 2019 in het magazijn te Lijnden haar werk te hervatten totdat de Schipholpas er zou zijn. Werkneemster heeft aan deze oproep geen gehoor gegeven. Bij brief van 29 augustus 2019 heeft Lagardère een officiële waarschuwing gegeven wegens werkweigering en meegedeeld dat de loonstaking in stand zou blijven. Werkneemster werd gewaarschuwd dat als zij aan de oproep om te komen werken geen gehoor zou geven, een tweede disciplinaire maatregel zou volgen. Werkneemster heeft hier geen gehoor aan gegeven, waarop Lagardère een tweede officiële waarschuwing heeft gegeven wegens werkweigering. Lagardère heeft laten weten dat zij zou overgaan tot ontslag op staande voet als werkneemster niet zou verschijnen op 12 september 2019. Toen werkneemster niet verscheen, heeft zij een derde officiële waarschuwing ontvangen en opnieuw een oproep. Ook daar heeft zij geen gehoor aan

gegeven. Op 19 september 2019 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens het herhaaldelijk weigeren van werk. Werkneemster heeft een verklaring voor recht gevraagd dat het ontslag onterecht was en een billijke vergoeding verzocht. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werkneemster komt op tegen de beslissingen.

Oordeel

Aan de dringende reden voor het ontslag op staande voet heeft Lagardère herhaaldelijke werkweigering ten grondslag gelegd. Vast staat dat werkneemster ondanks herhaalde verzoeken, officiële waarschuwingen en aankondiging van verdergaande arbeidsrechtelijke maatregelen, waaronder een ontslag op staande voet, in de periode augustus-september 2019 niet is overgegaan tot het verrichten van de door Lagardère verlangde werkzaamheden. Het hof is van oordeel dat dat ten onrechte is geweest. Werkneemster heeft betoogd dat zij de relevante stukken voor de pasaanvraag tijdens het gesprek aan haar leidinggevende heeft verstrekt. Lagardère heeft dat betwist; volgens haar was de toenmalige leidinggevende niet aanwezig bij dat gesprek. Dat laatste blijkt ook uit het transcript van het gesprek. Dat werkneemster ten tijde van haar betermelding niet over een geldige Schipholpas beschikte, komt dan ook voor haar rekening. Omdat werkneemster niet beschikte over een geldige Schipholpas was het voorstel van Lagardère om tijdelijk werkzaamheden te verrichten in het magazijn in Lijnden redelijk. Aan haar stelling dat Lagardère haar uit de organisatie heeft willen werken, heeft werkneemster geen althans onvoldoende concrete stellingen ten grondslag gelegd, reden waarom het hof aan die stelling voorbij gaat.

Loonstaking

Uit de brief van 29 mei 2019 volgt dat Lagardère vanwege het onvoldoende meewerken aan het tweedespoortraject de loonbetaling per 28 mei 2019 heeft gestaakt. Gelet op de weigerachtige houding van werkneemster mee te werken aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen en de diverse waarschuwingen van Lagardère hieromtrent heeft Lagardère tot deze loonstaking mogen overgaan. Bij brief van 29 augustus 2019 heeft Lagardère meegedeeld dat de loonstaking in stand bleef omdat werkneemster weigerde haar werkzaamheden te hervatten. Zoals gezegd heeft werkneemster ten onrechte geen gehoor gegeven aan de oproepen van Lagardère haar werk te hervatten. De (voortgezette) loonstaking is dan ook terecht geweest.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:30

Zaaknummer: 200.282.733/01

Rechters: R.J.M. Smit, M.S.A. Vegter en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: J.F.R. Eisenberger en T.G. Martens

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:677BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Verplichte deelneming in bedrijfstakpensioenfondsen voor Duitse chauffeurs in dienst van Nederlandse onderneming. Wet Bpf 2000 geen bijzonder dwingend recht in de zin van artikel 9 Rome I.

Feiten

Pensioenfonds Vervoer is een verplicht bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000). De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de Minister) heeft op grond van artikel 2 Wet Bpf 2000 deelneming in het Pensioenfonds Vervoer verplicht gesteld voor werknemers die in dienst zijn van een in Nederland gevestigde onderneming in het beroepsvervoer over de weg. Werkgever is een in Nederland gevestigde onderneming in het beroepsvervoer over de weg. Hij heeft circa 90 werknemers in dienst, van wie tien werknemers de Duitse nationaliteit hebben en in Duitsland wonen. Partijen verschillen van mening over de vraag of deze tien Duitse werknemers verplicht zijn tot deelneming in het Pensioenfonds Vervoer.

Oordeel

De Duitse chauffeurs zijn gezien de aard van hun werkzaamheden niet op een vaste plaats werkzaam, zodat de plaats waar zij gewoonlijk hun werk verrichten niet is vast te stellen. De omstandigheden accentueren dat de chauffeurs in Duitsland hun economische en sociale functies uitoefenen. Dat zij rijden in vrachtwagens van werkgever, die een Nederlands kenteken hebben en door werkgever in Nederland worden onderhouden, weegt tegenover de overige gezichtspunten onvoldoende zwaar om tot een andere conclusie te komen. Als partijen zouden hebben afgezien van een rechtskeuze, zou op grond van de verwijzingsregel van artikel 8 lid 2 Rome I op de arbeidsovereenkomsten van deze chauffeurs Duits recht van toepassing zijn geweest. Anders ligt het met de overige chauffeurs. Een relevant deel van de in *Koelzsch* genoemde gezichtspunten wijst in de richting van Nederland. Naar het oordeel van het hof wegen de daartegenover staande gezichtspunten (het vervoer vindt hoofdzakelijk in Duitsland plaats, de chauffeurs organiseren vanuit huis hun werk, zij keren na het werk terug naar hun huis in Duitsland) onvoldoende zwaar. Wel overweegt het hof dat, indien ten aanzien van C, D, F, K en L niet zou kunnen worden vastgesteld dat Nederland hun gewoonlijke werkland is, zonder rechtskeuze niettemin toch het Nederlandse recht op de arbeidsovereenkomst van toepassing zou zijn. Als het gewoonlijke werkland niet kan worden vastgesteld, wordt de arbeidsovereenkomst beheerst door het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen. Dat zou gezien de vestigingsplaats van werkgever Nederlands recht zijn.

Kennelijk nauwere band

Het hof oordeelt dat het enkele verzekerd zijn voor de sociale zekerheid onvoldoende is om af te wijken van de verwijzingsregels van artikel 8 leden 2 en 3 Rome I. Dit betekent dat het beroep op de exceptie van artikel 8 lid 4 Verordening Rome I niet wordt gehonoreerd. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat op de arbeidsovereenkomsten met de chauffeurs C, D, F, K en L Nederlands recht van toepassing zou zijn als partijen geen rechtskeuze hadden gemaakt, en dat deze chauffeurs op grond van artikel 8 lid 1, tweede zin, Rome I niet de bescherming kunnen verliezen van het dwingende Nederlandse recht. Voor hen geldt daarom een aansluitplicht bij het Pensioenfonds Vervoer en deze aansluitplicht kan niet worden ontlopen door een keuze voor het Duitse recht betreffende pensioenovereenkomsten. Het voorgaande leidt verder tot de bevinding dat op de arbeidsovereenkomsten met de chauffeurs E, G, H, H en J Duits recht van toepassing zou zijn, als partijen geen rechtskeuze hadden gemaakt.

De scope rule

De Wet Bpf 2000 bevat zelf geen reikwijdtebepaling. Dat betekent dat moet worden onderzocht of uit de toelichting op de wet of uit de strekking van de wettelijke regeling kan worden afgeleid wat de reikwijdte van de Wet Bpf 2000 is. Voor het hof is uiteindelijk doorslaggevend dat enerzijds in de tekst van de Wet Bpf 2000 en het Verplichtstellingsbesluit geen beperking valt te lezen tot werknemers van wie het gewoonlijke werkland Nederland is en dat anderzijds de doelstelling van de Wet Bpf 2000 en het Verplichtstellingsbesluit om werknemers te beschermen tegen het niet of onvoldoende opbouwen van een pensioen, ook ten voordele strekt van in het buitenland werkzame chauffeurs die een Nederlandse werkgever hebben. Dit betekent dat de reikwijdte van de Wet Bpf 2000 en het Verplichtstellingsbesluit zich ook uitstrekt tot werknemers van een in Nederland gevestigd bedrijf in het beroepsvervoer over de weg van wie het gewoonlijke werkland een ander land is.

Bijzonder dwingend recht als bedoeld in artikel 9 Rome I

Vervolgens rijst de vraag of de bepalingen van de Wet Bpf 2000 ook van bijzonder dwingend recht zijn zoals bedoeld in artikel 9 Rome I. Een en ander brengt mee dat de vraag of de Wet Bpf 2000 en het Verplichtstellingsbesluit voorrangsregels bevatten alleen dan relevant is, als de verwijzingsregels van artikel 8 lid 2, 3 en 4 Rome I het recht van een ander land dan Nederland aanwijzen. Dit geldt in deze procedure voor de vijf Duitse chauffeurs voor wie het gewoonlijke werkland Duitsland is, zodat de verwijzingsregel van artikel 8 lid 2 Rome I Duits recht aanwijst.

Vorrangsregels

Naar het oordeel van het hof worden de Nederlandse fundamentele, dwingende belangen van sociaaleconomische aard met betrekking tot de Nederlandse markt voor tweedepijlerpensioenen niet of onvoldoende geraakt als een in het buitenland werkzame werknemer en zijn Nederlandse werkgever wat het aanvullende pensioen betreft kiezen voor toepasselijkheid van het rechtsstelsel van het gewoonlijke werkland van de werknemer.

Slotsom

Het hof beslist dat, gegeven de rechtskeuze, de Duitse chauffeurs van werkgever verplicht zijn tot deelneming omdat zij geen bescherming verliezen op grond van dwingend objectief toepasselijk recht. Het hof overweegt verder dat, als deze rechtskeuze zou ontbreken, de vijf Duitse chauffeurs van werkgever die een relevant deel van hun werkzaamheden in Nederland verrichten, ook verplicht zouden zijn tot deelneming in het Pensioenfonds Vervoer, omdat de Wet Bpf 2000 ook op hen dwingendrechtelijk van toepassing is. Voor de andere vijf Duitse chauffeurs geldt die verplichting zonder rechtskeuze voor Nederlands recht niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:472

Zaaknummer: 200.272.538

Rechters: A.E.F. Hillen, M.E.L. Fikkers en F.J. de Vries

Advocaten: E. Lutjens en A.P. Reinders

Wetsartikelen: 9 Rome I, 2 Wet Bpf 2000, 8 Rome I en 15 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van niet genoten ADV-dagen en bovenwettelijke vakantiedagen. De gevorderde betaling van wettelijke vakantiedagen wordt afgewezen, nu deze zijn vervallen.

Feiten

Werknemer is op 27 november 1989 in dienst getreden bij Jongsma on- and offshore services B.V. (hierna: Jongsma). Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Metaalbewerkingsbedrijf (hierna: Cao Metaalbewerkingsbedrijf) van toepassing. De Cao Metaalbewerkingsbedrijf is meermaals algemeen verbindend verklaard, laatstelijk van 17 augustus 2017 tot 1 juni 2019. Op 1 september 2015 is werknemer wegens ziekte uitgevallen voor zijn werk. Aan werknemer is met ingang van 29 augustus 2017 een WIA-uitkering toegekend. Vanaf 1 september 2017 is Jongsma geen loon meer verschuldigd aan werknemer. De arbeidsovereenkomst is na opzegging door Jongsma geëindigd per 1 juni 2020. Werknemer verzoekt de kantonrechter Jongsma te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 7.347,60 bruto aan ADV-urenvergoeding, een bedrag van € 11.756,16 bruto aan (bovenwettelijke) vakantie-uren en een bedrag van € 678,24 bruto aan vakantievergoeding voor oudere werknemers.

Oordeel

De kantonrechter overweegt omtrent de ADV-uren dat op grond van artikel 18a van de Cao Metaalbewerkingsbedrijf werknemer vanaf 2013 recht had op twee ADV-uren per week, zoals ook door Jongsma is erkend. Niet is gebleken dat werknemer ADV-uren heeft opgenomen of genoten en evenmin is gebleken dat Jongsma ADV-uren in de verlofregistratie heeft vastgesteld. Volgens artikel 18b lid 1 van de Cao Metaalbewerkingsbedrijf moet een tegoed aan ADV-uren bij het einde van de dienstbetrekking in tijd of geld worden verrekend. Ook gaat de stelling van Jongsma dat werknemer geen ADV-uren heeft opgebouwd tijdens ziekte niet op, omdat uit artikel 18b van de Cao Metaalbewerkingsbedrijf blijkt dat indien een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens ADV-tijd, dit niet hoeft te worden gecompenseerd. Nu verrekening in tijd niet meer kan plaatsvinden en Jongsma het aantal van 520 ADV-uren niet heeft betwist, heeft werknemer aanspraak op betaling van het door hem verzochte bedrag aan niet genoten ADV-uren. Omtrent de vordering tot betaling van de niet genoten wettelijke vakantiedagen overweegt de kantonrechter dat Jongsma terecht stelt dat deze zijn vervallen op grond van artikel 7:640a BW. De stelling van werknemer dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest om vakantie op te nemen, wordt niet gevolgd. Volgens de kantonrechter is gebleken dat destijds overleg heeft plaatsgevonden over het opnemen van vakantie en dat werknemer

ook daadwerkelijk vakantie heeft opgenomen. Het beroep van Jongsma op verjaring voor de bovenwettelijke vakantiedagen treft echter geen doel. De verjaring is pas aangevangen op 1 juni 2020, na het einde van de arbeidsovereenkomst, zodat geen sprake kan zijn van verjaring. De vordering tot betaling van het bedrag aan bovenwettelijke vakantie wordt toegewezen. Omtrent de aanspraak van werknemer op betaling van 'seniorenuren' overweegt de kantonrechter dat een beroep op verjaring om bovengenoemde redenen niet slaagt. De vordering wordt echter beperkt toegewezen, nu uit artikel 51 lid 3 van de Cao Metaalbewerkingsbedrijf volgt dat indien de werknemer op een peildatum langer dan twaalf maanden volledig arbeidsongeschiktheid, hij op dat moment geen extra vakantie-uren verwerft. Werknemer heeft voorts gesteld dat hij over 2016 eveneens aanspraak heeft op 48 extra vakantie-uren voor oudere werknemers. Niet in geschil is dat Jongsma na het einde van de dienstbetrekking in totaal 430 vakantie-uren heeft uitbetaald. Werknemer heeft ter zitting aangevoerd dat de door Jongsma overgelegde verlofregistratie onjuist is, omdat daarin staat dat werknemer over de periode van 10 januari 2017 tot en met 28 augustus 2017 vakantiedagen heeft opgenomen, terwijl hij in die tijd wegens ziekte ongeschikt was tot werken. Jongsma wordt gevolgd in de stelling dat werknemer heeft ingestemd met het opnemen van de vakantiedagen, wat blijkt uit het plan van aanpak dat partijen zijn overeengekomen. De verlofregistratie is op dit punt dus niet onjuist. Jongsma kan zich dan ook beroepen op verrekening van het door haar al betaalde bedrag van € 6.523,10 bruto met de vordering van werknemer. Na verrekening van het bedrag aan vakantie-uren met het nog aan werknemer verschuldigde bedrag aan ADV-dagen en bovenwettelijke vakantiedagen, resteert een bedrag van € 5.835,99 bruto aan niet genoten ADV-uren. Tot betaling van dit bedrag wordt werkgever veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:421

Zaaknummer: 8755410 \ AO VERZ 20-37

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A. Seme en W. Hovingh

Wetsartikelen: 7:640a BW, 7:641 BW en 7:642 BW

RECHTSPRAAK

Beide partijen hebben steken laten vallen in de behandeling van het vermoeden van integriteitsschending. Wel sprake van plichtsverzuim, maar niet ernstig genoeg om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.

Feiten

Werknemer is op 16 augustus 2014 door de Gemeente Twenterand (hierna: Twenterand) aangesteld in de functie van gemeentesecretaris. Op verzoek van Twenterand heeft werknemer op 23 april 2020 zijn taken neergelegd. Daarna hebben partijen onderhandeld over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Lopende deze onderhandelingen heeft Twenterand van een anoniem gebleven afzender een enveloppe ontvangen met als inhoud twintig foto's van de auto van werknemer die op diverse dagen en tijden geparkeerd stond bij het huis van één van zijn ondergeschikten. In artikel 9 van de Nota integriteitsbeleid gemeente Twenterand is bepaald dat bij twijfels over integriteit van collega's dit zo veel mogelijk met henzelf wordt besproken. Medio juli 2020 heeft Twenterand onderzoeksbureau Partners in Integriteit opdracht gegeven onderzoek te doen naar mogelijke schending van het integriteitsbeleid door werknemer. Werknemer wilde onder de voorwaarden dat geen vragen zouden worden gesteld over zijn persoonlijke levenssfeer eenmalig een gesprek voeren met Partners in Integriteit. Twenterand heeft deze voorwaarde afgewezen. Werknemer heeft bij e-mail van 28 september 2020 verklaard door de gang van zaken alle vertrouwen kwijt te zijn en niet langer te willen meewerken aan het onderzoek. Op 8 oktober 2020 heeft hij Twenterand het aanbod gedaan rechtstreeks met het College in gesprek te gaan over de vermeende integriteitsschendingen. Gemeente Twenterand verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de omstandigheden die de aanleiding vormden voor een onderzoek van de gemeente niet sterk waren, te weten de door haar ontvangen foto's, al langer rondgaande geruchten over een relatie tussen werknemer en de collega en 'vraagtekens' bij het carrièreverloop van de collega. Toch overweegt de kantonrechter dat de gemeente voldoende aanleiding had om onderzoek te willen doen. Het bewaken van de integriteit van haar organisatie en haar medewerkers is een belangrijke taak van Twenterand, en zeker als het om haar hoogste ambtenaar gaat, moet zij daarom signalen die kunnen duiden op integriteitsschendingen serieus nemen, ook als deze signalen zwak zijn. In het verlengde

daarvan heeft werknemer, als hoogste ambtenaar, als het gaat om integriteit bij uitstek een belangrijke rol te vervullen. De medewerking van werknemer aan het onderzoek is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende geweest. Hij had zonder meer moeten meewerken, maar in plaats daarvan heeft hij voorwaarden gesteld, nagelaten nieuwe verhinderdata door te geven, een nieuwe voorwaarde gesteld en uiteindelijk niet met Partners in Integriteit maar alleen met Twenterand zelf willen praten. Dat is hem aan te rekenen. Ook het handelen van Twenterand verdient kritiek. Da de ontvangst van de foto's is intern besproken met meerdere vertrouwenspersonen, de burgemeester en het College maar werknemer is pas op 15 juli 2020 voor het eerst op de hoogte gesteld van het vermoeden van integriteitsschending. Daarmee handelt Twenterand in strijd met haar eigen beleid. Dat Twenterand het gesprek met werknemer uit de weg is gegaan, heeft er naar de indruk van de kantonrechter mede aan bijgedragen dat partijen (ook) na 15 juli 2020 geen enkele toenadering meer tot elkaar hebben gezocht. De conclusie van de kantonrechter is dat werknemer het verwijt treft dat hij onvoldoende aan het onderzoek heeft meegewerkt, maar dat dit verwijt gezien alle omstandigheden niet de conclusie rechtvaardigt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden de e-grond. Uit de verklaring van de vorige burgemeester blijkt dat de arbeidsverhouding op 23 april 2020 nog niet verstoord was. De kantonrechter heeft geen reden aan de juistheid van deze verklaring te twijfelen. De daarna ontstane verstoring hoeft er niet aan in de weg te staan dat partijen de draad van de arbeidsovereenkomst weer oppakken waar zij die hebben laten vallen. Ook de gevraagde ontbinding op de g-grond is niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 19-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:220

Zaaknummer: 8884120 \ EJ VERZ 20-220

Rechters: U. van Houten

Advocaten: H. Eillert en B. Schröder

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

RECHTSPRAAK

Ondanks de eenmalige belofte van werkgever dat werknemer een onbepaaldetijdscontract zou krijgen, blijkt uit de bevestigende berichten van werkneemster en de ondertekening van een bepaaldetijdscontract dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2019 in dienst getreden bij werkgever op basis van een uitzendovereenkomst tot 31 oktober 2019. Op 17 oktober 2019 wordt de arbeidsovereenkomst door werkgever verlengd tot en met 31 december 2019. Daarbij meldt werkgever dat hij op zoek gaat naar een nieuwe opdracht voor werkneemster per 1 januari 2020. Als hij die gevonden heeft, krijgt werkneemster een vaste aanstelling. Op 4 december 2019 heeft werkneemster aan de directeur van werkgever kortgezegd bericht dat zij van de accountmanager een aanbod kreeg voor een jaarcontract terwijl de directeur een vaste aanstelling had beloofd bij een volgende opdracht per 1 januari 2020. Op 31 december 2019 reageert de directeur van werkgever: 'Ja we gaan het doen zoals wij hebben afgesproken. Bij deze de bevestiging. Ik ga achter accountmanager aan.' Op 27 februari 2020 heeft de accountmanager aan werkneemster laten weten dat hij te horen heeft gekregen dat het contract van werkneemster loopt tot 31 december 2020 en hij nagaat of werkneemster het contract digitaal heeft ontvangen. Werkneemster heeft geantwoord met: 'Prima. Ik hoor het van je. Alvast bedankt.' Op 2 maart 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 2 september 2020 heeft werkgever aan werkneemster een arbeidsovereenkomst gestuurd voor de periode van 1 januari 2020 tot 31 december 2020; de overeenkomst is ondertekend door de directeur. Op 9 september 2020 heeft de gemachtigde van werkneemster laten weten dat volgens werkneemster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Diezelfde dag heeft werkneemster de (tijdelijke) arbeidsovereenkomst ondertekend en teruggestuurd aan de werkgever. Partijen verzoeken de kantonrechter om het oordeel of de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst per 31 december 2020 van rechtswege is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 31 december 2020 van rechtswege eindigt. Daartoe wordt het volgende overwogen. De kantonrechter verwerpt de stelling van werkneemster dat werkgever haar op 17 oktober 2019 een vast contract heeft toegezegd onder de voorwaarde dat per 1 januari 2020 een nieuwe opdracht is gevonden, welke voorwaarde is vervuld. Werkgever voert terecht aan dat dit aanbod door

werkneemster niet is geaccepteerd, en dat zij akkoord is gegaan met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit volgt uit haar bericht van 4 december 2019, van 27 februari 2020 en de omstandigheid dat ze op 9 september 2020 het jaarcontract heeft ondertekend. Ook verwerpt de kantonrechter de stelling van werkneemster dat de voor 1 januari 2020 aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend is voortgezet. Uit de bij de feiten geciteerde berichten blijkt dat over de voortzetting overleg heeft plaatsgevonden, resulterend in de ondertekening door werknemer van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 9 september 2020. Er is geen sprake van een stilzwijgende voortzetting en artikel 7:668 lid 4 onder a BW is niet van toepassing. Evenmin is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tot slot verwerpt de kantonrechter de stelling van werkneemster dat de Ragetlieregels van artikel 7:667 lid 4 BW op 9 september 2020 van toepassing is. Er is nimmer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geweest en dus is voorafgaande opzegging niet vereist.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:218

Zaaknummer: 8894120 EJ VERZ 20-86592

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: A.B.B. Beelaard en E.M.J. Sörensen

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is vrijgesteld van haar werkzaamheden vanwege het vervallen van haar functie door een reorganisatie. Vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen op grond van goed werkgeverschap.

Feiten

Werkneemster is op 4 februari 2019 in dienst getreden bij Becis B.V. in de functie van talentmanager. Op 26 oktober 2020 heeft het MT van Becis de beslissing genomen om tot een ander managementmodel over te gaan. In dit nieuwe managementmodel komt de functie van talentmanager te vervallen. Op 30 oktober 2020 heeft Becis een ontslagvergunning voor werkneemster bij het UWV aangevraagd. Op 2 november 2020 is werkneemster uitgenodigd voor een gesprek dat op 3 november 2020 heeft plaatsgevonden. Daarbij is haar verteld dat haar functie per direct was komen te vervallen en wordt vervangen door de functie teamleider advies. Werkneemster is per direct met behoud van salaris vrijgesteld van het verrichten van haar werkzaamheden. Werkneemster voert verweer in de procedure voor het UWV. Daar is nog geen beslissing genomen. Werkneemster vordert in kort geding dat Becis wordt veroordeeld om werkneemster met onmiddellijke ingang weder te werk te stellen bij Becis en haar gebruikelijke loon te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd. Ook vordert zij veroordeling van Becis tot het starten van een mediationtraject en om een ondernemingsraad in te stellen en in stand te houden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de maatregel van ‘vrijstelling van werkzaamheden’ van werkneemster, zoals Becis deze met ingang van 3 november 2020 heeft getroffen, in de gegeven omstandigheden niet gerechtvaardigd was. Zij overweegt daartoe het volgende. Tussen partijen staat vast dat werkneemster op 3 november 2020 zonder eerder overleg en per direct is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, hetgeen voor haar een zeer ingrijpende maatregel is. Van een goed werkgever mag worden verlangd dat hij, gelet op het grote belang van een werknemer om de bedongen arbeid te kunnen blijven verrichten, een werknemer slechts tegen diens wil de mogelijkheid om de overeengekomen arbeid te verrichten onthoudt, als daarvoor een redelijke en voldoende zwaarwegende grond aanwezig is. Het enkele feit dat de werkgever wil reorganiseren, is in elk geval onvoldoende. Dat Becis heeft aangevoerd dat de functie van werkneemster inhoudsloos is geworden, impliceert nog niet dat Becis gerechtigd is werkneemster op non-actief te zetten, zeker niet nu het UWV voor werkneemster nog geen ontslagvergunning heeft afgegeven. Goed werkgeverschap brengt mee

dat een werknemer in een situatie waarin zijn functie volgens de werkgever is komen te vervallen en er nog naar een andere passende functie, intern dan wel extern, moet worden gezocht, de verdere ontwikkelingen in beginsel mag afwachten vanuit een werkende situatie. De kantonrechter acht het moeilijk voorstelbaar dat Becis tot het regelmatig einde van het dienstverband geen tijdelijke oplossing kan vinden voor werkneemster, nu dit voor een jongere en minder gekwalificeerde collega van werkneemster wel is gelukt en er drie nieuwe functies beschikbaar zijn bij Becis die nog niet definitief zijn vervuld. De vordering tot wedertewerkstelling is daarmee toewijsbaar. Werkneemster heeft echter geen belang bij de vordering tot loonbetaling, nu gesteld nog gebleken is dat Becis het loon van werkneemster niet betaalt. De vordering van werkneemster tot veroordeling van Becis tot het starten van een mediationtraject is niet toewijsbaar, nu Becis onweersproken heeft aangevoerd dat mediation altijd op basis van vrijwilligheid is. De vordering tot het instellen van een ondernemingsraad wordt afgewezen omdat werkneemster geen belang heeft bij de vordering. Niet valt in te zien wat het bestaan van een ondernemingsraad nog toevoegt aan haar geschil met Becis.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:6373

Zaaknummer: 8869571 KK EXPL 20-764

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M. Koudstaal en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever was op de hoogte van psychische problemen van arbeidsongeschikte werknemer en kon derhalve niet gerechtvaardigd vertrouwen op instemming met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Bovendien is in de vaststellingsovereenkomst niets opgenomen dat voordelig is voor werknemer.

Feiten

Werknemer is op 13 mei 2019 bij werkgever in dienst getreden voor onbepaalde tijd. Werknemer is op 2 maart 2020 arbeidsongeschikt geraakt. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gesloten. Deze is door werknemer, na handmatige aanpassingen, op 25 mei 2020 en door werkgever op 29 mei 2020 ondertekend. Overeengekomen is dat de arbeidsovereenkomst per 30 juni 2020 eindigt. Op 14 september 2020 heeft werknemer werkgever verzocht om zijn salaris te betalen en mee te werken aan zijn re-integratie. Volgens werknemer is er sprake van een wilsgebrek. Uit de vaststellingsovereenkomst had hij begrepen dat de arbeidsovereenkomst door zou lopen tot het moment dat zijn arbeidsongeschiktheid zou eindigen, althans dat werkgever zijn loon zou doorbetalen, zolang hij arbeidsongeschikt is. Had hij begrepen dat de arbeidsovereenkomst hoe dan ook op 30 juni 2020 zou eindigen, dan zou hij de vaststellingsovereenkomst niet zijn aangegaan. Tevens stelt werknemer dat hij ten tijde van de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst psychisch niet stabiel was. Volgens werknemer was werkgever hiervan op de hoogte. Werkgever betwist dat sprake is van een wilsgebrek. Volgens werkgever presteerde werknemer minder goed dan verwacht en had hij conflicten met collega's op de werkvloer. Omdat de problemen niet meer op te lossen waren, is aangedrongen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert kort gezegd loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de wilsuiting van werknemer voldoende duidelijk is geweest. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat hij op grond van de inhoud van de vaststellingsovereenkomst zou hebben kunnen denken dat dit niet het einde van het dienstverband per 30 juni 2020 zou inhouden, of dat het salaris tot het einde van de arbeidsongeschiktheid zou worden doorbetaald. De vaststellingsovereenkomst biedt immers geen enkel aanknopingspunt daarvoor, ook niet na de door werknemer aangebrachte aanpassingen. Daarmee staat vast dat werknemer door het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst duidelijk kenbaar heeft gemaakt dat hij de arbeidsovereenkomst

per 30 juni 2020 wilde beëindigen. Vervolgens ligt ter beoordeling voor of werkgever er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat deze wilsuiking van werknemer overeenstemde met zijn werkelijke wil. Met andere woorden, of werknemer daadwerkelijk hangende zijn ziekte het dienstverband wilde beëindigen en afstand wilde doen van zijn aanspraken op loon. Van belang daarvoor is dat werkgever in de periode voorafgaande aan de vaststellingsovereenkomst te maken had met een kenbaar overspannen reagerende werknemer. Ook blijkt uit de stukken dat werkgever vond dat werknemer in de periode voorafgaand steeds bozer en emotioneler werd. Verder heeft werkgever de stelling van werknemer dat de directeur het verleden van werknemer kende, waarin hij kampte met ernstige burn-outklachten en langere tijd psychische problemen heeft ervaren, niet weersproken. Een belangrijke omstandigheid acht de kantonrechter verder dat er in de overeenkomst niets is opgenomen dat voordelig is voor werknemer. Er is geen reden denkbaar waarom een werknemer deze overeenkomst zou tekenen. Er wordt bijvoorbeeld niet voorzien in een extra lange opzegtermijn, een transitievergoeding of faciliteiten die werknemer kunnen helpen om snel weer te herstellen en/of een andere baan te vinden. In dit licht bezien is het niet (nogmaals) kritisch navragen of werknemer deze overeenkomst echt wel wilde, maar daarin zonder meer meegaan, voor de kantonrechter aanleiding om aan te nemen dat een bodemrechter naar alle waarschijnlijkheid zal vaststellen dat werkgever niet gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op deze wilsuiking van werknemer. Het vorenstaande impliceert dat er een grote mate van aannemelijkheid is dat de vaststellingsovereenkomst in een bodemprocedure zal worden vernietigd. De vordering met betrekking tot betaling van het salaris wordt daarom toegewezen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. In deze situatie is terugkeer op de werkvloer naar het oordeel van de kantonrechter in niemand's belang.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:10616

Zaaknummer: 8854462 \ CV EXPL 20-5814 23122020

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.G. Spijker en F.M.A. Rooijakkers

Wetsartikelen: 7:670b BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsrelatie tussen werkgeefster en (situatief) arbeidsongeschikte administratief medewerkster is ernstig en duurzaam verstoord na onder meer moeizaam traject over aanpassing van haar functieschaal. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 1996 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van administratief medewerkster. In december 2018 heeft werkgeefster aangekondigd een Integraal Systeem Functiewaardering in te gaan voeren, omdat de cao werkgeefster verplicht een functiehuis te hanteren. Werkneemster heeft op 3 januari 2019 te horen gekregen dat haar functie met ingang van 1 januari 2019 in het kader van het nieuwe functiehuis in een lagere loonschaal zou worden ingedeeld. Haar salaris zou werkneemster in beginsel behouden. Bij brief van 17 juni 2019 heeft werkgeefster werkneemster een officiële waarschuwing gegeven over haar gedrag en werkhouding. Op 16 september 2019 heeft werkneemster bij de directie een formele klacht ingediend tegen haar voormalig leidinggevende en de voormalig HR-manager over onder meer de gesprekken over de aanpassing van de salarisschaal en het functieprofiel. Werkneemster heeft zich op 16 oktober 2019 ziek gemeld. De ingezette mediation is beëindigd na de eerste bijeenkomst. Werkneemster heeft op 9 december 2019 de bedrijfsarts bezocht. Deze heeft geadviseerd om gezamenlijk een oplossing te zoeken. Na het door werkneemster op 30 december 2019 aangevraagde deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van werkgeefster, heeft werkgeefster voor het tweedespoortraject een bureau ingeschakeld. Werkgeefster heeft het tweedespoortraject op 1 augustus 2020 beëindigd, de datum met ingang waarvan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden op de g-grond met ingang van 1 augustus 2020 met toekenning van een transitievergoeding. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen. In hoger beroep verzoekt werkneemster onder meer een billijke vergoeding.

*Oordeel**Billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW*

Als onweersproken staat vast dat werkneemster en haar voormalige leidinggevende in ieder geval in maart 2019 samen om de tafel hebben gezeten en dat zij toen het functieprofiel van

administratief medewerkster punt voor punt hebben doorgelopen. Het hof volgt werkneemster dan ook niet in haar stelling dat zij door werkgeefster ‘een half jaar lang in onzekerheid is gehouden’. De gesprekken tussen partijen hebben geleid tot een aangepast functieprofiel. De voormalige HR-manager heeft de functie van werkneemster in juni 2019 op basis van het gewijzigde functieprofiel voorlopig ingedeeld in salarisschaal 5. Daarnaast staat op basis van de (onbetwiste) inhoud van het rapport van de klachtencommissie van 30 oktober 2019 vast, dat de voormalige leidinggevende op enig moment gedurende het traject van het opstellen van functieprofielen en functiewaardering zijn excuses heeft aangeboden aan werkneemster voor het aanvankelijk onvolledige functieprofiel en voorts dat er tussen werkneemster en de businessunitmanager van werkgeefster twee gesprekken zijn geweest waarin namens de directie van werkgeefster excuses zijn gemaakt voor de lange duur van het traject en de psychische belasting die dat voor werkneemster heeft veroorzaakt. Zoals werkneemster ook zelf aangeeft, is de discussie over het inschalen van haar functie ‘in haar voordeel’ beslecht. Dat werkneemster niettemin een formele klacht indient, ondersteunt naar het oordeel van het hof het standpunt van werkgeefster dat het onderlinge vertrouwen ernstig beschadigd is geraakt; temeer nu werkneemster in haar klacht zeer ernstige beschuldigingen uit aan het adres van de voormalige leidinggevende en de voormalige HR-manager. Dat heeft de verhoudingen verder onder druk gezet en heeft het vertrouwen van werkgeefster in werkneemster verder beschadigd. Werkgeefster heeft werkneemster een schriftelijke officiële waarschuwing gegeven voor haar grensoverschrijdende gedrag op de werkvloer en haar werkhouding op 5 juni 2019. Werkneemster heeft haar excuses aangeboden voor het voorval op 5 juni 2019, maar tevens heeft zij schriftelijk geprotesteerd bij het managementteam van werkgeefster tegen de aan haar gegeven officiële waarschuwing. Werkneemster heeft een gesprek met haar leidinggevende in oktober 2019 opgenomen, evenals een gesprek dat zij heeft gevoerd met de directie van werkgeefster in december 2019. Het hof houdt het er dan ook voor dat het vertrouwen van werkneemster in (haar leidinggevende bij en de directie van) werkgeefster kennelijk zo was afgenomen, dat zij om die reden de gesprekken heeft opgenomen. Dat de verstoorde arbeidsverhouding door werkgeefster zou zijn gecreëerd met het uitsluitende doel om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te forceren, acht het hof niet aannemelijk gemaakt. Uit hetgeen hiervoor is overwogen blijkt dat sprake is van acties en reacties over en weer en dat werkgeefster diverse pogingen heeft ondernomen met gebruikmaking van verschillende middelen om de arbeidsverhouding te herstellen. Ook indien werkgeefster na de ziekmelding van werkneemster op 16 oktober 2019 in de gesprekken met haar onder begeleiding van de verzuimcoach op 22 en 25 oktober 2019 reeds heeft aangegeven dat er wat werkgeefster betreft sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding, zoals werkneemster heeft gesteld, leidt dat naar het oordeel van het hof niet tot de conclusie dat werkgeefster een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd met het uitsluitende doel om het einde van de arbeidsovereenkomst te forceren.

Billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 9 BW

Niet gezegd kan worden dat werkgeefster van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Het hof heeft hiervoor al

overwogen dat niet aangenomen kan worden dat werkgeefster bewust heeft aangestuurd op een verstoorde verhouding. Werkgeefster heeft daarnaast diverse pogingen ondernomen met gebruikmaking van verschillende middelen om de arbeidsverhouding te herstellen. Voorts is overwogen dat werkgeefster aan haar inspanningsverplichting tot herplaatsing heeft voldaan. Het hof volgt evenmin werkneemster in haar stelling dat werkgeefster door haar handelen of nalaten in het traject van het opstellen van functieprofielen en functiewaardering de verstoring van de arbeidsverhouding heeft veroorzaakt. Naar het oordeel van het hof is werkgeefster daarbij zorgvuldig te werk gegaan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:49

Zaaknummer: 200.281.629_01

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

Advocaten: M. van Alphen en G. Oudshoorn

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht. Opgelegde loonstop vanwege onder meer het niet meewerken aan mediation is terecht geweest. Geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2013 in dienst getreden van Stichting Slachtofferhulp (hierna: SHN) in de functie van juridisch medewerker. Werkneemster vervult met ingang van 1 januari 2015 de functie van administratief medewerker juridisch. In juli 2015 heeft een van de partijen in een zaak waarbij werkneemster in maart 2013 als mediator was opgetreden een klacht bij SHN ingediend over werkneemster. Daarna heeft de toenmalige leidinggevende van werkneemster intern gecommuniceerd dat werkneemster per direct was vrijgesteld van haar werkzaamheden in verband met een mogelijke belangenverstrengeling. Door deze kwestie is tussen partijen frictie ontstaan. Bij beschikking van 12 april 2016 heeft de kantonrechter in de rechtbank Amsterdam een ontbindingsverzoek van SHN afgewezen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de samenwerking tussen werkneemster en haar leidinggevendens behoorlijk was verstoord, maar niet zodanig dat van SHN niet verwacht kon worden het dienstverband voort te zetten en voorts dat SHN de mogelijkheden voor herplaatsing bij een ander regiokantoor onvoldoende had onderzocht. Bij brief van 28 juni 2016 heeft SHN werkneemster opgeroepen haar werkzaamheden te hervatten op de locatie Utrecht. Werkneemster heeft zich diezelfde dag ziek gemeld. Bij e-mail van 14 november 2018 heeft werkneemster het door haar ingevulde plan van aanpak aan SHN gestuurd, waarop werkneemster heeft aangetekend dat SHN de re-integratie tegenwerkte, de digitale toegang van werkneemster onmogelijk maakte, de mediation saboteerde en werkneemster ten onrechte de functie van juridisch medewerker had ontzegd. Daarop heeft SHN bij e-mail van 21 november 2018 aan werkneemster meegedeeld dat SHN geen mogelijkheden meer zag de arbeidsverhouding te normaliseren en dat een ontbindingsprocedure zou worden gestart. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat de arbeidsverhouding tussen SHN en werkneemster duurzaam, ernstig en onherstelbaar is verstoord, zodanig dat van SHN in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter heeft verder geoordeeld dat ernstig verwijtbaar handelen van een van partijen niet aan de orde is. Werkneemster is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Billijke vergoeding?

Werkneemster heeft betoogd dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van SHN en dat SHN daarom aan werkneemster een billijke vergoeding dient te betalen. Medio 2015 is naar aanleiding van een klacht van een derde over werkneemster tussen partijen frictie ontstaan. Ook als werkneemster wordt gevolgd in haar betoog dat dat vooral aan SHN lag en dat SHN in die periode steken heeft laten vallen, bijvoorbeeld in de communicatie intern en richting de klaagster, levert dat geen ernstig verwijtbaar handelen op in de zin van artikel 7:671b lid 9 onder c BW. Bovendien hebben beide partijen, nadat het ontbindingsverzoek was afgewezen, ingezet op werkhervatting op een andere locatie van SHN. Het hof is van oordeel dat SHN zich in ieder geval vanaf toen voldoende heeft ingezet om de arbeidsverhouding te verbeteren. SHN heeft, conform de adviezen van de bedrijfsarts en het UWV, verschillende pogingen tot mediation gedaan en daarvoor diverse mediators voorgedragen. Het verwijt dat mediation door toedoen van SHN niet van de grond is gekomen, is onterecht. Het is werkneemster geweest die de door SHN aangedragen mediators heeft afgewezen dan wel aan de start van mediation specifieke voorwaarden heeft verbonden. Dit wordt bevestigd door het deskundigenoordeel van 12 december 2017, waarin het UWV heeft geoordeeld dat werkneemster na 29 juni 2017 onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht doordat mediation door toedoen van werkneemster niet was gestart. Vanwege de doorlopende discussie tussen partijen over de functie van werkneemster, de toegang tot de systemen van SHN en de pasjes van werkneemster, is de arbeidsverhouding verder verstoord geraakt. Dat SHN druk heeft uitgeoefend op de bedrijfsarts dan wel de bedrijfsarts heeft willen beïnvloeden, is onvoldoende gebleken. De conclusie is dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van SHN, om welke reden voor toekenning van een billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 9 onder c BW aan werkneemster geen plaats is.

Loonstop

SHN heeft werkneemster bij e-mail van 25 juli 2017, herhaald bij brieven van 1 augustus en 29 augustus 2017, gewaarschuwd voor een loonstop indien werkneemster niet zou inloggen in de digitale systemen van SHN en niet zou meewerken aan mediation. Het inloggen in deze systemen was, zoals gezegd, noodzakelijk om (thuis) het werk te kunnen hervatten. De bedrijfsarts heeft herhaaldelijk geadviseerd mediation op te starten en ook het UWV heeft in het deskundigenoordeel van 12 december 2017 gewezen op de dringende noodzaak hiervan. Bovendien heeft het UWV toen geoordeeld dat werkneemster hieraan na 29 juni 2017 onvoldoende had meegewerkt. Een en ander brengt mee dat SHN terecht is overgegaan tot een loonstop toen werkneemster niet (direct) aan beide vereisten gehoor gaf. Het voorgaande brengt mee dat het hoger beroep faalt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:66

Zaaknummer: 200.260.204/01

Rechters: G.C. Boot, R.J.M. Smit en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: A.M. de Jong en J. Veninga

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig proeftijdbeding. De aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst is door de werkzaamheden feitelijk een dag later aan te vangen, niet gewijzigd. De duur van de arbeidsovereenkomst is conform de partijbedoelingen zes maanden en één dag gebleven.

Feiten

Werknemer heeft op 19 december 2019 een arbeidsovereenkomst met werkgever ondertekend. In die arbeidsovereenkomst staat onder meer: ‘De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van 6 maanden en 1 dag, ingaande op 2 januari 2020 en eindigend op 2 juli 2020. De eerste maand van de arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd. De proeftijd loopt derhalve tot en met 2 februari 2020.’ Werknemer heeft met ingang van 3 januari 2020 werkzaamheden op het kantoor van werkgever verricht. Werkgever schrijft op 31 januari 2020 per e-mail aan werknemer dat in de arbeidsovereenkomst die per 3 januari 2020 is aangegaan een proeftijd is opgenomen en dat werkgever de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2020 binnen de proeftijd beëindigt. Werknemer heeft de kantonrechter onder meer verzocht de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

De kern van het geschil is de vraag of er een rechtsgeldig proeftijdbeding is overeengekomen. Ingevolge artikel 7:652 lid 4 onder a BW kan bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor langer dan zes maanden maar korter dan twee jaren. Het hof constateert allereerst dat tussen partijen vaststaat dat zij op 19 december 2019 beiden de bedoeling hadden een arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan voor een periode van zes maanden en één dag, hetgeen ook letterlijk zo in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd. Ter zitting in hoger beroep heeft werknemer ook bevestigd dat partijen destijds bewust hebben gekozen voor een periode van zes maanden en één dag teneinde een proeftijd te kunnen bedingen. De door werknemer aan de woorden ‘eindigend op 2 juli’ gegeven uitleg als zou dit betekenen dat de arbeidsovereenkomst bedoeld was te eindigen op 1 juli te 0.00 uur verhoudt zich niet met die bedoeling van partijen, omdat alsdan sprake zou zijn van innerlijke tegenstrijdigheid. Die uitleg volgt het hof niet. Werknemer heeft zich voor het eerst in hoger beroep op het standpunt gesteld dat er ná ondertekening van de arbeidsovereenkomst een gewijzigde situatie is ontstaan, omdat werknemer de arbeidsovereenkomst pas kon aanvangen en heeft aanvangen op 3 januari 2020 – hetgeen door werkgever was geaccepteerd – en

werkgever heeft verzuimd de arbeidsovereenkomst aan te passen aan die gewijzigde omstandigheid. Volgens werknemer is de duur van de arbeidsovereenkomst daarmee korter geworden dan zes maanden en één dag en is het proeftijdbeding daarom nietig. Het daadwerkelijke moment van starten van de werkzaamheden dient naar het oordeel van het hof te worden onderscheiden van het aanvangsmoment van de overeenkomst. De aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst is door de afspraak, althans de feitelijke invulling, om de werkzaamheden aan te vangen op 3 januari 2020, niet gewijzigd. De aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst is ongewijzigd 2 januari 2020 gebleven en daarmee is de duur van die overeenkomst ongewijzigd en conform de bedoeling van partijen zes maanden en één dag gebleven. De arbeidsovereenkomst bood daartoe ook de ruimte. Het betrof immers een oproepovereenkomst voor 16 tot 40 uur per week en voor werkgever bestond er geen verplichting om werknemer op 2 januari 2020 werkzaamheden aan te bieden zolang zij werknemer in die week tenminste 16 uur aanbood. Het voorgaande betekent dat het proeftijdbeding rechtsgeldig is. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst tijdig, binnen die proeftijd, opgezegd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:54

Zaaknummer: 200.279.752_01

Rechters: J.W. van Rijkom, R.J. Voorink en A.P. Zweers-van Vollenhoven

Advocaten: E.R. Chel en M.M.A.A. van Oosterhout

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Oude slaper met einde wachttijd voor 1 juli 2015 heeft geen recht op een beëindiging van het dienstverband met toekenning van een (transitie)vergoeding. Omdat werkgever niet in aanmerking komt voor de compensatieregeling, is hij niet gehouden om mee te werken aan de beëindiging van het (diep)slapende dienstverband.

Feiten

Werknemer is sedert 1 september 1980 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) werkgever als automonteur/APK-keurmeester. Ingaande 17 december 2012 heeft werknemer zich vanwege acute leukemie ziek gemeld. Met ingang van 15 december 2014 heeft het UWV aan werknemer een IVA-uitkering toegekend omdat er geen benutbare mogelijkheden meer aanwezig waren (en zijn) zodat re-integratie niet mogelijk is. Vanaf december 2015 hebben partijen met elkaar gecorrespondeerd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarbij onder meer de betaling van opgebouwde en niet-genoten vakantiedagen onderwerp van debat is geweest. Ingaande december 2018 heeft werknemer aan zijn verzoek om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan, tevens de betaling van een transitievergoeding verbonden. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 28 juli 2020 heeft de huidige gemachtigde van werknemer zich tot de gemachtigde van werkgever gewend met het verzoek de arbeidsovereenkomst op te zeggen onder toekenning van een transitievergoeding van € 52.204 bruto. Werknemer vordert onder meer dat de kantonrechter primair werkgever veroordeelt de arbeidsovereenkomst op te zeggen op de b-grond met toekenning van een transitievergoeding. Subsidiair vordert werknemer een beëindiging van het dienstverband via een vaststellingsovereenkomst met toekenning van een bedrag ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat ook in zijn situatie, nu de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd voor 1 juli 2015, een transitievergoeding moet worden toegekend om de gevolgen van baanverlies te compenseren. Hij ziet niet in waarom oude slapers anders behandeld moeten worden dan jonge slapers en meent dat de Xella-beslissing van de Hoge Raad en de Wet compensatieregeling transitievergoeding onjuist worden uitgelegd.

Oordeel

Is werkgever op grond van de zorgplicht gehouden de arbeidsovereenkomst op te zeggen op de b-grond?

Een plicht van de werkgever om actief over te gaan tot beëindiging van de slapende

arbeidsovereenkomst is niet aangenomen door de Hoge Raad in de Xella-beslissing en vloeit naar het oordeel van de kantonrechter ook niet voort uit artikel 7:611 BW.

Dient werkgever het diepslapende dienstverband te beëindigen met een vaststellingsovereenkomst met toekenning van een (transitie)vergoeding?

De kantonrechter is van oordeel dat artikel 7:673e BW, waarin verwezen wordt naar het einde van de wachttijd voor de WIA, in combinatie met r.o. 2.7.3 van de Xella-beslissing aldus moet worden uitgelegd dat compensatie wordt verstrekt indien de transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer het dienstverband had kunnen eindigen. Het betoog van werknemer dat bij het berekenen van de hoogte van de transitievergoeding wordt aangehaakt bij het moment einde wachttijd om misbruik te voorkomen en de periode waarover compensatie wordt verstrekt, te beperken en niet, althans niet in de eerste plaats, de beëindiging van in diepe slaap verzonken dienstverbanden uit te sluiten van de compensatieregeling, volgt de kantonrechter niet. Niet alleen wijzen de bewoordingen van artikel 7:673e BW op het tegendeel, ook het UWV als uitvoeringsinstantie van de compensatieregeling, kent geen compensatie toe als het einde van de periode van twee jaar ziekte al voor 1 juli 2015 lag. Van een uitspraak van de bestuursrechter waaruit zou blijken dat het UWV de compensatieregeling onjuist toepast, is niet gebleken. Bovendien zou, indien het betoog van werknemer zou worden gevolgd, dit in strijd zijn met de in artikel VI van de wet van 11 juli 2018 uitdrukkelijk vermelde bedoeling waarin is bepaald dat de compensatieregeling terugwerkt tot 1 juli 2015. De uitleg van werknemer zou er immers in resulteren dat ook dienstverbanden die al (heel) lang voor de invoering van de Wwz slapend zijn geworden, alsnog met wederzijds goedvinden beëindigd kunnen en moeten worden als de werknemer dat wenst. De werknemer zou alsdan een vergoeding ontvangen waarop hij geen recht zou hebben gehad indien de werkgever voor 1 juli 2015 toestemming tot opzegging had gevraagd en gekregen. De kantonrechter acht dit, net als het hof Arnhem-Leeuwarden in zijn beschikking van 26 oktober 2020, uit het oogpunt van rechtsgelijkheid en rechtszekerheid niet billijk.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:191

Zaaknummer: 8887865 CV EXPL 20-5525

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: L.H. Haarsma en J.C. Bender

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:669 lid 3 sub b BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster komt tijdens haar werk in botsing met bewoner in een elektrische rolstoel en komt ten val. Werkgever aansprakelijk op grond van artikel 7:658 BW. Ondanks het nemen van een aantal algemene maatregelen heeft werkgever niet voldaan aan de zorgplicht.

Feiten

Werkneemster was vanaf 2001 tot 2019 in dienst van Stichting Carinova Woonzorg (hierna: Carinova), een zorgorganisatie op het gebied van thuiszorg, woonzorg en huishoudelijke hulp, laatstelijk in de functie van 'helpende'. In 2013 is werkneemster in conflict gekomen met een bewoner in een elektrische rolstoel. Op een Melding ongevallen medewerker-formulier heeft werkneemster aangegeven dat ze is aangereden door een bewoner met een elektrische rolstoel en hard op haar knieën terecht is gekomen. Volgens werkneemster kwam de bewoner met een flinke vaart zijn kamer uit gereden. De bewoner geeft aan dat hij niet hard heeft gereden en dat werkneemster niet oplette en hard liep op de afdeling zonder te kijken. Een collega van werkneemster heeft het ongeval niet gezien, maar wel horen gebeuren en werkneemster op haar knieën aangetroffen. Werkneemster heeft haar werkgever Carinova en WAM-verzekeraar Bovemij aansprakelijk gesteld, maar beide partijen hebben geen aansprakelijkheid willen erkennen. Werkneemster verzoekt (onder andere) voor recht te verklaren dat Carinova op grond van artikel 7:658 BW en/of artikel 7:611 BW als voormalig werkgever aansprakelijk is voor de schade die zij als gevolg van het ongeval lijdt.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat uit hetgeen werkneemster heeft aangevoerd, kan worden afgeleid dat werkneemster ten val is gekomen tijdens de uitoefening van haar werkzaamheden. De kantonrechter overweegt vervolgens dat, hoewel Carinova heeft aangevoerd dat zij een aantal algemene maatregelen heeft genomen (zoals het laten opstellen van een RI&E, het laten plaatsvinden van een training voor rolstoelgebruikers en het betrekken daarbij van de medewerkers), er niet voldaan is aan de zorgplicht. Dat een situatie als de onderhavige zich niet had voorgedaan als werkneemster beter had opgelet, leidt niet tot een ander oordeel, ook niet nu zij als een ervaren medewerkster moet worden beschouwd. Een werkgever mag er immers niet al te zeer op vertrouwen dat de werknemer zelf goed oppast, maar moet rekening houden met een zekere mate van onoplettendheid. Het standpunt van Carinova dat het ongeval ook had plaatsgevonden als zij wel maatregelen had genomen, volgt de kantonrechter niet. Indien de betreffende bewoner stapvoets had gereden en/of niet genoodzaakt was geweest om vlak langs de deur te rijden (omdat er karren stonden aan de

andere kant van de gang), had het ongeval zich waarschijnlijk niet voorgedaan. Het enige feit dat werkneemster mogelijk onoplettend de gang is opgelopen, maakt niet dat sprake is van bewuste roekeloosheid. Carinova is dan ook aansprakelijk voor de schade die werkneemster ten gevolge van het ongeval lijdt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:56

Zaaknummer: 8810418 \ EJ VERZ 20-351

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: Z.J. Rittersma, K.C. Adam, R. Steenbergen en J.M.H.W. Bindels

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 1019w Rv, 1019aa Rv, 1019z Rv, 1019x Rv en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhouding. Docent ervoer een onveilige situatie en pestgedrag op de werkvloer. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Afwijzing billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 april 2010 in dienst getreden bij Stichting Fontys in de functie van docent maatschappijleer. Medio 2017 waren de verhoudingen in het team Maatschappijleer verstoord en was de sfeer gespannen. De toenmalige leidinggevende is, om de verhoudingen binnen het team te verbeteren, een teamtraject onder begeleiding van een externe coach gestart. Werknemer heeft tijdens de eerste plenaire sessie pestgedrag van de collega's benoemd. Het gevolg daarvan was dat vier teamleden het vertrouwen in werknemer opzegden. Eind februari 2018 heeft een collega van werknemer anoniem een klacht tegen hem ingediend. De directeur van de vestiging heeft werknemer op 5 maart 2018 uitgenodigd voor een gesprek hierover. Werknemer heeft zich als gevolg van deze situatie arbeidsongeschikt gemeld. Omstreeks die periode is ook de mediation tussen werknemer en de toenmalige leidinggevende stopgezet. Werknemer heeft op 8 maart 2018 zijn al eerder, op 2 juli 2017 ingediende en on hold gezette klacht bij de Fontys Ombudsman Personeel (hierna: Ombudsman) doorgezet. Op 20 december 2018 heeft Fontys besloten om werknemer niet te laten terugkeren in zijn functie binnen het team. Werknemer heeft tegen dit besluit beroep ingesteld bij de Commissie van beroep HBO, welk beroep bij uitspraak van 26 april 2019 niet-ontvankelijk is verklaard, omdat het besluit van Fontys niet kon worden aangemerkt als een disciplinaire maatregel. Begin 2019 is een herplaatsingstraject gestart. Tot een herplaatsing is het niet gekomen. Werknemer is vanaf 1 april 2020 vrijgesteld van werkzaamheden. In de onderhavige procedure heeft Fontys verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. In de beschikking van 23 juni 2020 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2020 ontbonden op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is tegen de afwijzing van de verzochte billijke vergoeding in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Vast staat dat werknemer aan Fontys duidelijk heeft gemaakt dat er in zijn beleving sprake was van een onveilige situatie op de werkvloer. Fontys heeft daarop actie ondernomen door op 11 januari 2018 een teamtraject onder begeleiding van een externe coach te starten. Dat zij eerder tot actie had moeten overgaan, is niet gebleken. Het hof verwijst in dit verband naar

hetgeen werknemer op 19 november 2017 aan de Ombudsman bericht. Hij schrijft er vertrouwen in te hebben dat “we eruit kunnen komen en een nieuw begin kunnen maken en het verleden achter ons te laten”. De gang van zaken op de werkvloer was op dat moment volgens werknemer zelf kennelijk nog niet dusdanig verstoord dat een herstel van de collegiale verhoudingen onmogelijk was. Naar het oordeel van het hof is het niet aan Fontys te wijten dat werknemer niet in gesprek met de directeur wilde gaan over de klacht omdat die volgens hem doorverwezen diende te worden naar de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag. De directeur heeft hem uiteindelijk in de brief van 21 juni 2018 gewaarschuwd voor niet-constructief gedrag dat zij niet kon tolereren. Werknemer heeft zich op 18 juni 2018, op dezelfde dag als waarop hij van de directeur had gehoord dat de klacht van een collega afkomstig was, zelf tot de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag gewend. Werknemer heeft terecht naar voren gebracht dat deze commissie in een uitspraak van 29 oktober 2018 heeft overwogen dat het voorval tijdens het teamtraject in januari 2018 heeft geleid tot veel onrust binnen het team en tot verstoorde verhoudingen met werknemer en dat andere acties dan de maatregel van de directeur achterwege lijken te zijn gebleven. Hoewel Fontys hiervan volgens de Klachtencommissie een verwijt valt te maken, wordt hiermee naar het oordeel van het hof niet de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid gehaald die geldt bij de beoordeling van de vraag of een billijke vergoeding kan worden toegekend. Vast staat dat de Ombudsman medio oktober 2018 heeft geadviseerd om werknemer te herplaatsen bij een ander instituut, waarna Fontys op 20 december 2018 heeft besloten om werknemer niet te laten terugkeren in zijn functie binnen het team. Werknemer beschouwt deze maatregel als een strafmaatregel die volgens hem feitelijk neerkomt op een schorsing. Het hof volgt werknemer daarin niet. Fontys heeft zich niet uitgelaten over de vraag wie zich nu aan welk gedrag heeft schuldig gemaakt: (één van) de vier collega's aan pestgedrag of werknemer aan ongewenst gedrag. Het hof begrijpt dat voor Fontys het teambelang voorop stond en dat, mede gezien het hiervoor genoemde advies van de Ombudsman, het belang van werknemer daarvoor moest wijken. Daarbij komt dat Fontys expliciet heeft weersproken dat het om een strafmaatregel zou gaan. Het was volgens haar een ordemaatregel – zo heeft ook de Commissie van beroep HBO aangegeven – die Fontys noodgedwongen moest nemen. Werknemer stelt verder dat Fontys onvoldoende reële inspanningen heeft verricht om hem binnen de organisatie te herplaatsen. Het hof is van oordeel dat Fontys van deze verwijten, indien al juist, geen ernstig verwijt valt te maken. Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat, gelet op deze inmiddels ontstane voortdurende moeizame verhouding tussen partijen, Fontys geen ernstig verwijt valt te maken dat zij geen gestand heeft gedaan aan de toezeggingen in het plan van aanpak. Op grond van het vorenstaande zal het hof de bestreden beschikking bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:46

Zaaknummer: 200.283.444_01

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

Advocaten: L. Wimmenhove en M.A. van Haelst

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Beroep op uitzendbeding rechtsgeldig. Uitzendbeding is tussen partijen. Dat sprake was van arbeidsongeschiktheid staat aan het einde van de uitzendovereenkomst niet in de weg.

Feiten

Werknemer is op 22 juli 2019 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst fase A met uitzendbeding. Op de uitzendovereenkomst is de cao voor Uitzendkrachten van de ABU van toepassing. Werknemer heeft zich op 9 juli 2020 ziek gemeld. Bij e-mail van 15 juli 2020 heeft werkgever bericht aan werknemer dat de eindopdrachtgever de opdracht heeft beëindigd. Op 17 juli heeft werkgever onder meer aan werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst door ziekte wordt beëindigd ingevolge het uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging.

Oordeel

Vast staat dat partijen een uitzendovereenkomst zijn aangegaan. Werknemer stelt dat die overeenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd. Hij onderbouwt deze stelling met een arrest van het gerechtshof Den Haag van 17 maart 2020 (ECLI:NL:GHDHA:2020:460). Van belang is dat artikel 7:691 lid 2 BW bepaalt dat een uitzendwerkgever en een uitzendkracht mogen afspreken dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt, wanneer de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht op verzoek van de inlener eindigt. Een dergelijke afspraak wordt aangeduid als het uitzendbeding. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat een inlener om welke reden dan ook de inlening mag eindigen, dus ook vanwege ziekte. De uitzendovereenkomst is weliswaar een arbeidsovereenkomst, maar bij wet kan worden bepaald dat de bepalingen van het arbeidsovereenkomstenrecht niet, of op andere wijze, op de uitzendovereenkomst van toepassing zijn. Van die situatie is sprake bij artikel 7:691 BW. In deze zaak zijn partijen een uitzendbeding overeengekomen. Werkgever heeft terecht als verweer aangevoerd dat werknemer miskent dat de zaak bij het gerechtshof Den Haag handelde over een bepaling in de NBBU-cao, terwijl het in deze zaak gaat om het tussen partijen overeengekomen uitzendbeding. Het beroep op dit arrest kan werknemer daarom niet baten. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen is voldaan aan de voorwaarde van het uitzendbeding. De inlener heeft de opdracht immers beëindigd. De uitzendovereenkomst tussen werknemer en werkgever is dientengevolge van rechtswege geëindigd. Dat sprake was van arbeidsongeschiktheid staat aan dit einde van de uitzendovereenkomst niet in de weg. Het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:206

Zaaknummer: 8743591 HA VERZ 20-91

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: M. Tanja en L. de Vleeschhouwer

Wetsartikelen: 7:691 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter verklaart het verzoek van de ondernemingsraad niet-ontvankelijk. Het gestelde ‘besluit’ is niet aan te merken als een besluit in de zin van artikel 27 WOR.

Feiten

De Dienst Geestelijke Verzorging (hierna: DGV) is onderdeel van de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. DGV geeft invulling aan het wettelijk recht van gedetineerden om hun godsdienst en levensbeschouwing, individueel of in gemeenschap met anderen, vrij te kunnen belijden en beleven. De geestelijk verzorgers in dienst van DJI van de Protestantse en Rooms-Katholieke denominaties verzorgen op zondagen erediensten in de verschillende penitentiaire inrichtingen van DJI. Artikel 3.2 van de CAO Rijk luidt dat een geestelijk verzorger recht heeft op ten minste dertien vrije zondagen per zes maanden. Het primaire verzoek van de ondernemingsraad (hierna: OR) richt zich op de inhoud van de brief van de Directeur Dienst Geestelijke Verzorging aan de Interkerkelijke Commissie voor het Justitiepastoraat (ICJ) van 23 september 2019. De OR leest in die brief een wijziging van de bij DGV/DJI geldende arbeids- en rusttijdenregeling voor geestelijk verzorgers, voor zover het betreft het werken op zondagen. Deze brief is in deze procedure niet overgelegd, zodat de kantonrechter van de inhoud daarvan geen kennis heeft kunnen nemen. De OR onderbouwt zijn verzoek met de stelling dat de Staat zonder instemming van de OR de arbeids- en rusttijdenregeling van de geestelijk verzorgers van DJI heeft gewijzigd in de zin dat zij niet langer niet meer dan dertien zondagen per 26 weken dienen te werken, hetgeen strijd oplevert met de thans geldende CAO Rijk. Concreet verzoekt de OR de kantonrechter te bepalen dat de OR terecht een beroep heeft gedaan op de nietigheid ten aanzien van het besluit tot wijzigen van de zondagbepaling voor de geestelijk verzorgers binnen DGV.

Oordeel

Tussen de OR en de Staat is een discussie op gang gekomen met als inzet het antwoord op de vraag of van geestelijk verzorgers bij DJI gevergd kan worden dat zij op meer dan dertien zondagen per 26 weken werken. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat een vraag van arbeidsrechtelijke aard, met als uitgangspunt voor de beoordeling de bewoordingen van de CAO Rijk en de vraag of voor geestelijk verzorgers op de manier zoals in en volgens de toepasselijke regelgeving, een uitzondering is gemaakt van de (hoofd)regel van de CAO Rijk dat werknemers niet meer dan 13 van de 26 zondagen hoeven te werken. Bij die beoordeling spelen de vraag of de ATW op geestelijk verzorgers bij DJI al dan niet van toepassing is en of

uit hun functieprofiel voortvloeit dat geleverd kan worden dat zij op meer dan dertien zondagen per 26 weken werken wellicht een rol. Die (arbeidsrechtelijke) vraag ligt echter niet voor in deze procedure. In deze procedure ligt alleen de vraag voor of sprake is van een besluit tot wijziging van de arbeids- en rusttijdenregeling van de geestelijk verzorgers bij DJI en, indien er sprake is van besluit, of dat besluit nietig is. Naar het oordeel van de kantonrechter is de brief van de Directeur Dienst Geestelijke Verzorging van 23 september 2019 niet aan te merken als een besluit in de zin van artikel 27 lid 1 onder b. WOR. De brief geeft antwoord op een door de ICJ en niet eens door de OR gestelde vraag omtrent de verhouding van de ATW ten opzichte van het ARAR en het Burgerlijk Wetboek. Over de juistheid van het antwoord van de Directeur DGV kan debat plaatsvinden en dat debat vindt ook plaats. Maar tussen partijen staat vast dat vooralsnog de geestelijk verzorgers op niet meer dan dertien zondagen in de 26 weken werken. Nu er geen sprake is van een besluit is de OR niet-ontvankelijk in zijn verzoek, omdat volgens artikel 27 lid 6 WOR de OR de kantonrechter kan verzoeken de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van slechts een nietig besluit. Maar nu geen sprake is van een besluit, kan dat besluit ook niet nietig zijn. De kantonrechter verklaart het verzoek dan ook niet-ontvankelijk.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:14064

Zaaknummer: 8740571 RP VERZ 20-50504

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: S. Broens

Wetsartikelen: 27 WOR en 36 WOR

RECHTSPRAAK

Financiële afwikkeling van geëindigde arbeidsovereenkomst met chauffeur in beroepsgoederenvervoer. Werkgever heeft urenverantwoordingsstaten nooit gecorrigeerd teruggegeven en van geregistreerde werktijd meer pauze-uren afgetrokken dan in werkelijkheid zijn genoten.

Feiten

Werknemer is van 18 februari 2019 tot en met 18 februari 2020 als vrachtwagenchauffeur in dienst geweest bij Transport Vossink B.V. (hierna: Vossink). Op de arbeidsovereenkomst was de Cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing. Na afloop van de overeenkomst heeft werknemer aanspraak gemaakt op de aanzegvergoeding, alsmede achterstallig loon en achterstallige vergoedingen. In eerste aanleg is de loonvordering gelet op de Cao niet geheel toegewezen. Hiertegen komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Vossink heeft erkend dat zij over februari 2019 te weinig loon heeft betaald. Verder staat tussen partijen vast dat werknemer vanaf 4 maart 2019 wekelijks zijn urenverantwoordingsstaten heeft ingeleverd. Vossink heeft het aan werknemer toekomende loon niet bepaald op basis van de gewerkte uren zoals vermeld op de urenverantwoordingsstaten, waarin werknemer de gewerkte uren heeft berekend op basis van het verschil tussen begintijd en eindtijd onder aftrek van de rusttijd. De Cao schrijft voor dat een werkgever zijn werknemer urenverantwoordingsstaten geeft, dat de werknemer een registratieplicht heeft en, na controle van de verantwoordingsstaat door de werkgever, een voor akkoord getekend exemplaar ontvangt waartegen hij nog binnen drie maanden bezwaar kan maken. Blijft bezwaar uit, dan geldt de staat vanaf dat moment als bewijs. Vast staat dat Vossink de ingeleverde staten nooit heeft gecorrigeerd en teruggegeven. Zij heeft wel het opgegeven aantal gewerkte uren verminderd omdat de duur van de pauzestaffel meestal langer is dan de door werknemer vermelde pauzeduur. In hoger beroep heeft werknemer een nieuwe berekening van zijn achterstallige loon opgesteld waarbij hij is uitgegaan van het verschil tussen begin- en eindtijd en voor de rusttijden is uitgegaan van de staffel in de Cao. De berekening komt dan uit op een tekort van € 10.528,87 bruto en die berekening is niet gemotiveerd door Vossink betwist. Werknemer stelt dat, als Vossink vond dat werknemer te weinig pauze nam, zij hem daarop had moeten aanspreken (in ieder geval door correcties op de urenverantwoordingsstaten). Het hof volgt werknemer in dit standpunt. De loonvordering is derhalve toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:399

Zaaknummer: 200.282.748/01

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

Advocaten: B.M.T.G. Bakker-van Klaren en N.H.M. Poort

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Bedrijfsongeval waarbij zware houten elementen bovenop uitzendkracht zijn gevallen. Werkgever aansprakelijk voor schade werknemer op grond van artikel 7:658 lid 4 BW.

Feiten

X werkte bij Linnea op grond van een uitzendovereenkomst en is op 19 augustus 2019 betrokken geraakt bij een bedrijfsongeval dat plaatsvond in het bedrijfspand van Linnea Bergingen B.V. (hierna: Linnea). Bij dit ongeval zijn tijdens een intern transport acht houten elementen van een pompwagen gevallen en bovenop X terechtgekomen. X is bij het ongeval ernstig gewond geraakt. De Inspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de Inspectie SZW) heeft naar aanleiding van het ongeval een onderzoek ingesteld. Op basis van dit onderzoek is aan Linnea een boete opgelegd voor overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit. X heeft Linnea op 16 april 2020 aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het ongeval. Ondanks diverse e-mailberichten en telefoongesprekken heeft Linnea niet gereageerd op de aansprakelijkstelling. Linnea heeft alleen meegedeeld dat het uitzendbureau en niet Linnea de werkgever van X was. In deze procedure verzoekt X een verklaring voor recht dat Linnea aansprakelijk is voor alle schade die X als gevolg van het ongeval op 19 augustus 2019 heeft geleden, thans nog lijdt en in de toekomst nog zal lijden, alsmede veroordeling van Linnea tot vergoeding van alle schade.

Oordeel

X heeft voldoende onderbouwd dat het hier gaat om een bedrijfsongeval dat hem is overkomen in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij Linnea. De vraag is vervolgens of Linnea voor de gevolgen van dat ongeval voor X aansprakelijk is. De kantonrechter verwierpt het verweer van Linnea dat zij niet aansprakelijk kan zijn voor de schade, omdat X via een uitzendbureau bij Linnea werkt. Artikel 7:658 lid 4 BW bepaalt namelijk voor situaties als deze dat een bedrijf dat arbeid laat verrichten door een persoon met wie het bedrijf geen arbeidsovereenkomst heeft, overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk is voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Uit het rapport van de Inspectie SZW volgt dat het transport zodanig werd uitgevoerd, dat het gevaar om getroffen te worden door kantelende of vallende houten elementen niet was voorkomen. Uit dat rapport blijkt ook dat Linnea in strijd met de geldende regels heeft gehandeld. Daarmee staat voor de kantonrechter vast dat Linnea aansprakelijk is voor de schade die X als gevolg van het ongeval heeft geleden, lijdt en nog zal lijden. Deze schade dient Linnea ook te vergoeden. Het verzoek

van X zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11532

Zaaknummer: 8737247 / EJ VERZ 20-289

Rechters: L.J. Saarloos

Advocaten: F.W. Brugman

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW, 16 Arbeidsomstandighedenwet, 7.4 Arbeidsomstandighedenwet en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Slapend dienstverband. Partijen hebben wilsovereenstemming bereikt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 31 december 2019. Werkgever was bovendien gehouden in te stemmen met het redelijke voorstel van de werknemer.

Feiten

Werknemer is op 16 augustus 1999 bij werkgever in dienst getreden. Op 2 september 2017 is werknemer wegens ziekte uitgevallen, waarna op 2 september 2019 een slapend dienstverband is ontstaan. Op 16 december 2019 heeft de gemachtigde van werknemer voorgesteld om het slapend dienstverband op 31 december 2019 te beëindigen. Op 19 december 2019 gaf werkgever aan hiermee akkoord te zijn. Op 13 februari 2020 heeft de gemachtigde van werknemer een conceptversie van de vaststellingsovereenkomst aan werkgever gestuurd. Werkgever heeft op 14 februari 2020 medegedeeld dat hij bereid is mee te werken aan de beëindiging van het slapend dienstverband, maar dat de transitievergoeding dient te worden berekend conform de wetgeving van 2020. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de verklaring voor recht dat partijen wilsovereenstemming hebben bereikt over de beëindigingsdatum op 31 december 2019, alsmede over de hoogte van de transitievergoeding van € 33.717, afgewezen. Hiertegen komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof houdt de brief van de gemachtigde van werknemer van 16 december 2019 een aanbod tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen in en heeft werkgever dit aanbod aanvaard met de e-mail van 19 december 2019, althans mocht werknemer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat werkgever door deze reactie op zijn voorstel daarmee instemde. Bovendien was werkgever gezien de Xella-beslissing gehouden om met het voorstel tot beëindiging van het slapend dienstverband van werknemer in te stemmen. Werkgever heeft betoogd dat zijn e-mail van 19 december 2019 slechts inhoudt dat hij akkoord gaat met het voorstel van werknemer om een vaststellingsovereenkomst op te stellen. Naar het oordeel van het hof hoefde werknemer redelijkerwijze niet van een zo beperkte uitleg van de reactie van werkgever uit te gaan. De brief van de gemachtigde van werknemer bevat de essentiële voorwaarden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst en in de reactie van werkgever wordt geen voorbehoud gemaakt met betrekking tot de beëindigingsdatum. Bovendien heeft werkgever nimmer aangegeven dat werknemer de transitievergoeding niet juist heeft berekend. Naar het oordeel van het hof mocht werkgever er niet van uitgaan dat het verzoek van werknemer was ingetrokken. Dat de gemachtigde van werknemer deze op 13

februari 2020 aan werkgever heeft gestuurd, doet er niet aan af dat partijen reeds in december 2019 overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bij het voorgaande moet ook bedacht worden dat werknemer een redelijk voorstel heeft gedaan om zijn slapende dienstverband te beëindigen en dat werkgever gelet op de eisen van goed werkgeverschap zijn instemming niet (alsnog) daaraan kon onthouden. De omstandigheid dat indien de transitievergoeding ingevolge de wetgeving van 2020 zou worden berekend deze aanzienlijk lager zou zijn, maakt dit niet anders. Dit betekent dat de verzochte verklaring voor recht en veroordeling ter zake van de beëindiging van het dienstverband op 31 december 2019 en de vergoeding ad € 33.717 toewijsbaar zijn.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:48

Zaaknummer: 200.283.067/01

Rechters: J.P. de Haan, J.F.M. Pols en M.L.C.M. van Kalmthout

Advocaten: J.J.T. van Stiphout en M.J.M. Jansen-van Beek

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 3:37 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer toegewezen. Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door arbeidsongeschiktheid van werknemer niet serieus te nemen en door meerdere malen onterecht een loonstop toe te passen.

Feiten

Werknemer is op 7 november 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 19 februari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 19 maart 2019 heeft werknemer op verzoek van werkgeefster zijn bedrijfseigendommen ingeleverd. Vervolgens is werknemer op 28 maart voor het eerst bij de bedrijfsarts verschenen. Per april 2019 heeft werkgeefster de loonbetaling aan werknemer stopgezet. Op 12 april 2019 heeft werkgeefster werknemer een ingevuld plan van aanpak gezonden. Werknemer heeft dit niet ondertekend, omdat hij aanpassing wenste. Daarbij heeft werknemer op diverse momenten om betaling van het achterstallige salaris verzocht. Op 25 juli 2019 heeft werkgeefster werknemer een aantal maanden om te herstellen geboden, waarna de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst zal worden beëindigd. Naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts, waarin is opgenomen dat werknemer vanwege medische oorzaak niet in staat is het conflict op te lossen, hervat werkgeefster in juli en augustus (gedeeltelijk) de loonbetaling. Vanaf 1 september 2019 werd het loon echter opnieuw stopgezet. In volgende correspondentie tussen (de gemachtigden van) werkgeefster en werknemer wijst werkgeefster meerdere malen op het einddoel: einde dienstverband. De bedrijfsarts blijft oordelen dat sprake is van een arbeidsconflict, dat eerst dient te worden opgelost, alvorens werknemer medisch in staat is te herstellen. Het UWV heeft in diverse deskundigenoordelen aangegeven dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster onvoldoende zijn. In december 2019 hebben partijen een eerste mediationgesprek met elkaar gehad. Over deze maand is het salaris ook betaald. Vanaf 1 januari 2020 heeft werknemer echter wederom geen salaris ontvangen. In deze procedure verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 56.864,08 bruto en achterstallig salaris vanaf 1 maart 2019.

Oordeel

Loonvorderingen

De kantonrechter wijst de loonvorderingen van werknemer toe. Allereerst is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster niet van werknemer mocht verlangen dat hij een plan van

aanpak zou ondertekenen dat geen juiste invulling gaf aan de re-integratie van werknemer. Bovendien had werknemer de eerste versie van het plan van aanpak pas op 12 april 2019 ontvangen, zodat een loonstop vanaf 1 april 2019 ten onrechte is toegepast. Voorts bestond er, gelet op de diverse oordelen van de bedrijfsarts, geen aanleiding om vanaf 1 september 2019 een loonstop toe te passen. Werkgeefster is blijven aansturen op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en is niet serieus omgegaan met de adviezen van de bedrijfsarts om het probleem op te lossen. Derhalve kan niet worden geoordeeld dat werknemer niet meewerkte aan zijn re-integratie. Tot slot heeft werkgeefster niet onderbouwd dat zij gerechtigd was vanaf 1 januari 2020 wederom een loonstop toe te passen.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Het verzoek van werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval sprake is van een situatie waarin werkgeefster haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. De bedrijfsarts heeft meerdere keren aangestuurd op het oplossen van het conflict en benadrukt dat de situatie onnodig medicaliserend werkt. Desalniettemin heeft werkgeefster niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen en heeft zij enkel aangestuurd op beëindiging. Bovendien heeft werkgeefster zonder grond meerdere malen het loon van werknemer stopgezet. De kantonrechter is van oordeel dat deze houding van werkgeefster het vrijwel onmogelijk heeft gemaakt om invulling te geven aan de re-integratie van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter toont de houding van werkgeefster aan dat zij de arbeidsongeschiktheid van werknemer niet serieus (genoeg) neemt. Hierdoor is het niet te verwachten dat het conflict wordt opgelost en/of de re-integratie van werknemer nog op een zinvolle manier zal kunnen plaatsvinden.

Billijke vergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat de ontstane situatie aan werkgeefster te wijten is, zodat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Op grond hiervan bestaat aanleiding om werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Voor de hoogte sluit de kantonrechter aan bij de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad. Allereerst is van belang dat de ontstane situatie het gevolg is van laakbaar handelen van werkgeefster (zoals reeds overwogen). Verder is van belang dat werknemer thans arbeidsongeschikt is en dat uit de adviezen van de bedrijfsarts volgt dat herstel nog niet ingezet kan worden. Alles overwegend is de kantonrechter van oordeel dat de verzochte billijke vergoeding van € 56.864,08 een adequate en voldoende compensatie biedt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-01-2021

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond. Billijke vergoeding toegewezen vanwege onterechte schorsing en onbegripvolle aanpak van werkgever ten tijde van een pandemie. Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door aan te sturen op beëindiging.

Feiten

Werkneemster is sinds 19 december 2011 bij de Rijke Continental B.V. (hierna: De Rijke) in dienst. Vanwege de coronamaatregelen heeft werkneemster vanaf medio maart tot juni 2020 uitsluitend vanuit huis gewerkt. Op 29 juni 2020 heeft werkneemster telefonisch haar zorgen geuit over werken op kantoor, omdat op deze dag tevens een collega die corona heeft gehad aanwezig zou zijn op kantoor. Later heeft werkneemster nogmaals aangegeven niet te willen komen, waarbij zij aangaf last te hebben van paniekaanvallen over de situatie. Op dezelfde dag deelde de HR business partner werkneemster mee dat zij met onmiddellijke ingang was geschorst. Na een gesprek op 6 juli 2020 hebben partijen over en weer gecorrespondeerd en onderhandeld over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou moeten plaatsvinden, maar ze hebben geen minnelijke regeling kunnen bereiken. In deze procedure verzoekt De Rijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Werkneemster verzoekt om betaling van een billijke vergoeding van € 64.442,66.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is. Het ontbindingsverzoek zal derhalve worden toegewezen. Aan de vereisten voor toekenning van de transitievergoeding is voldaan, zodat de transitievergoeding ten laste van De Rijke aan werkneemster toegekend zal worden. De Rijke is bereid een hoger bedrag dan de wettelijke transitievergoeding te betalen. Aan werkneemster zal dan ook een transitievergoeding van € 5.427 bruto toegekend worden. De kantonrechter is voorts van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van De Rijke. Vooropgesteld wordt dat onder de gegeven omstandigheden (een coronapandemie) begrijpelijk wordt geacht dat werkneemster twijfels had om naar kantoor te komen en daar in aanraking te komen met een collega die corona heeft gehad. De kantonrechter beschouwt de uitlatingen van werkneemster hieromtrent niet als werkweigering. Hoewel werkneemster duidelijk heeft aangegeven liever niet te willen komen, was het gesprek hierover nog niet afgerond, totdat aan het gesprek abrupt een einde werd gemaakt door een schorsing. De Rijke had met deze situatie ook heel anders – meer

begripvol – om kunnen gaan. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft De Rijke de situatie nodeloos laten escaleren door (zo snel) te grijpen naar de zeer ingrijpende maatregel van schorsing. Al met al acht de kantonrechter de onderhavige zaak een typisch geval van een situatie waarin de werkgever een voorval dat niet ontslagwaardig is, heeft aangegrepen om een verstoorde arbeidsrelatie te creëren en op beëindiging aan te sturen. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst minimaal zes maanden zou hebben voortgeduurd als de schorsing en de gevolgen daarvan niet zouden hebben plaatsgevonden. Werkneemster wordt niet gevolgd in haar stelling dat rekening gehouden moet worden met een periode van herstel alvorens zij zal kunnen solliciteren. Voor berekening van de materiële schade zal dan ook een periode van zes maanden werkloosheid in aanmerking worden genomen. Gelet op de hoogte van het inkomen van werkneemster schat de kantonrechter haar inkomensschade op € 2.939,30 bruto. Voorts gaat de kantonrechter uit van € 1.544,25 bruto aan pensioenschade en een bedrag van € 2.400,84 bruto aan gemist ouderschapsverlof. Gelet op het vorenstaande zal aan werkneemster een billijke vergoeding van in totaal € 6.500 bruto worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:255

Zaaknummer: 8826161 \ VZ VERZ 20-18492

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M.A.H.M. van der Velden en H. Orduseven-Semerci

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

RECHTSPRAAK

Bestuurder is werkzaam op grond van een managementovereenkomst (overeenkomst van opdracht) en niet op basis van een arbeidsovereenkomst.

Feiten

A B.V. verricht wereldwijd werkzaamheden in het goederenvervoer. A B.V. is bij akte van oprichting van 24 januari 2018 opgericht door drie bv's: X B.V., B B.V. en C B.V. Bij de oprichting van A B.V. zijn 1500 aandelen geplaatst. X B.V., B B.V. en C B.V. bezitten ieder 500 aandelen. X is algemeen directeur, enig aandeelhouder en zelfstandig bevoegd bestuurder van X B.V. B is enig aandeelhouder en zelfstandig bevoegd bestuurder van B B.V. C is enig aandeelhouder en zelfstandig bevoegd bestuurder van C B.V. Op een e-mail van B van 26 maart 2018 aan de accountant van A B.V., met X in de cc, waarin wordt verzocht om een uitleg 'hoe het geregeld moet worden met de salaris of fee van de gedane maandelijkse uitbetalingen aan X' heeft de accountant gereageerd. Bij e-mail van 5 juni 2019 heeft de accountant aan B, C en X onder meer geschreven over reeds opgenomen bedragen en hoe deze dienen te worden gefactureerd om deze als managementfee te verwerken. Op 3 juli 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen alle aandeelhouders van A B.V. en de accountant om afspraken te maken over de beëindiging van A B.V. In dit gesprek heeft X aangegeven de activiteiten van A B.V. voort te willen zetten met andere partijen en de mogelijkheden daartoe te willen verkennen. Aangezien deze afspraken niet tot concrete afspraken leiden, stemmen B B.V. en C B.V. tijdens de AVA op 9 oktober 2019 voor ontbinding van de vennootschap. Hiermee wordt niet voldaan aan de drie vierden meerderheid van de stemmen volgens de statuten. Er wordt gestemd over het schorsen en ontslaan van X B.V. als bestuurder. B B.V. en C B.V. stemmen hier voor. X B.V. stemt tegen. De volgens de statuten vereiste meerderheid is voor, waarmee dit voorstel ten uitvoer wordt gebracht en X B.V. per direct wordt ontslagen als bestuurder. Bij e-mail van 13 oktober 2019 stelt X zich onder meer op het standpunt dat hij werkzaam is op grond van een (mondelinge) arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat X c.s. – tegenover het gemotiveerde verweer van A B.V. c.s. – onvoldoende hebben onderbouwd dat tussen A B.V. en X sprake was van een arbeidsovereenkomst. Nog daargelaten dat niet is onderbouwd waaruit de gezagsverhouding tussen A B.V. en X zou hebben bestaan en kan worden afgeleid, staat vast dat van enige afdracht van loonheffing of sociale premies nooit sprake is geweest. Daarbij is ook nooit vakantiegeld uitbetaald en zijn ook nooit loonstroken opgemaakt, vakantiedagen opgenomen

of uitgekeerd en is niet gebleken dat X daar (eerder dan in de onderhavige procedure) ooit om heeft verzocht. Dat X instructies kreeg van A B.V. , althans B, hebben X c.s. – ondanks het gemotiveerde verweer van A B.V. c.s. – niet onderbouwd. Dat A B.V. de werktijden van X vaststelde, blijkt ook nergens uit. Daartoe zijn bijvoorbeeld geen werkroosters door X c.s. overgelegd. De kantonrechter volgt X c.s. dan ook niet in het standpunt dat sprake was van een gezagsverhouding tussen hem en A B.V. Vast staat dat A B.V. is opgericht door drie bv's. Als niet weersproken neemt de kantonrechter als vaststaand aan dat deze bv's als holdings zijn opgericht ter oprichting van A B.V. Vanaf de oprichting van A B.V. beschikken de drie bv's over ieder een gelijk deel aan aandelen. Tevens zijn zij alledrie formeel bestuurder van A B.V. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk gemaakt dat partijen er door middel van deze constructie voor hebben gekozen om niet als natuurlijk persoon A B.V. te besturen, maar dat de feitelijke bestuurders zichzelf inlenen van ieders persoonlijke holding, alwaar de feitelijke bestuurder zijn looninkomen geniet. In het geval waarin de rechtspersonen als bestuurders optreden, moet worden aangenomen dat de bestuurder optreedt op grond van een overeenkomst van opdracht (managementovereenkomst) en niet op grond van een arbeidsovereenkomst (ECLI:NL:RBLIM:2018:150). Gelet op het voorgaande oordeelt de kantonrechter dat van een arbeidsovereenkomst tussen A B.V. en X geen sprake is geweest en dat van een managementovereenkomst moet worden uitgegaan, zodat de tegenvorderingen voor afwijzing gereed liggen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:9964

Zaaknummer: 8244318 \ CV EXPL 19-19962

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: M.G. Spijker en J.M. Eisma

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:400 BW

RECHTSPRAAK

Na bewijslevering is niet komen vast te staan dat werkgever werknemer, gezien diens rugklachten, te zwaar heeft belast. Tevens is niet gebleken dat werkgever ongeoorloofde druk op werknemer heeft uitgeoefend om weer aan het werk te gaan of om deel te nemen aan een mediationtraject.

Feiten

Werknemer, 34 jaar, was in dienst van werkgever in de functie van magazijnmedewerker. Werknemer stelt dat werkgever hem met name vanaf begin 2008, gezien zijn bestaande beperkingen ten aanzien van zijn rug, stelselmatig te zwaar heeft belast. Werknemer zou ook in de periodes waarin hij in verband met zijn medische beperkingen werd ingedeeld in het legbordgebied, regelmatig tijdens een deel van de dag (spitsuur) belast worden met zwaar werk op de bulkafdeling. Daar moest hij zware accu's omstapelen, aldus werknemer. Alleen als er op de bulkafdeling niet genoeg werk was, werd hij door zijn voorman ook wel eens ergens anders ingezet, zoals aan de balie of voor chauffeurswerkzaamheden. Heel af en toe werd hij ook wel eens ingezet op het legbordgedeelte, aldus werknemer, namelijk alleen indien er niet genoeg werk te doen was op de bulkafdeling. Op enig moment is de arbeidsovereenkomst in een procedure bij de kantonrechter tot een einde gekomen. Met grief 1 stelt werknemer zich op het standpunt dat werkgever zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door hem, gelet op zijn beperkingen, stelselmatig te zwaar te belasten. Grief 2 is gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat niet is komen vast te staan dat werkgever debet is aan het ontstaan van werknemers psychische klachten. In het kader van de behandeling van grief 1 heeft het hof in een tussenarrest van 26 mei 2020 werknemer een bewijsopdracht gegeven.

Oordeel

Op grond van de getuigenverklaringen, in onderlinge samenhang bezien, concludeert het hof dat werknemer in de periodes dat hij beperkingen had wegens rugklachten nog wel is ingezet in het bulkgedeelte van het magazijn, waar de zwaardere werkzaamheden worden verricht, maar alleen tijdens piekuren en dus in beperkte mate. Als werknemer daar werd ingezet, kon hij hulp vragen aan collega's voor de zwaardere materialen, zoals dat vaker gebeurde, en kon hij daarbij ook mechanische hulpmiddelen gebruiken. De stelling van werknemer dat de teamleider het vooropgezette plan had om hem eruit te werken door hem opzettelijk (te) zwaar werk te laten verrichten, is niet komen vast te staan. Gebleken is dat werknemer in periodes van beperkingen, en ook nadien, voornamelijk is ingezet in het legbordgedeelte en lichtere werkzaamheden kreeg opgedragen. Conclusie van het voorgaande is dat werknemer

niet heeft bewezen dat werkgever zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door hem, gelet op zijn beperkingen, stelselmatig te zwaar te belasten. Werknemer is niet geslaagd in het hem opgedragen bewijs. Grief 1 kan daarom niet tot vernietiging van het bestreden vonnis leiden.

Vanaf 2005 is werknemer regelmatig uitgevallen wegens rugklachten. Nadat de bedrijfsarts op 18 juni 2010 had geoordeeld dat er geen sprake meer was van beperkingen en hij weer aan het werk is gegaan, is werknemer op 27 mei 2011 uitgevallen in verband met een voorhoofdholteontsteking, waarvoor hij op 7 september 2011 is geopereerd. Vervolgens is er tussen partijen een impasse ontstaan met betrekking tot de re-integratie van werknemer. Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat werknemer, toen hij hersteld was verklaard, per 26 mei 2012 weer aan het werk kon in aan zijn rugklachten aangepast werk. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat aangepast werk hem niet werd aangeboden en dat hij niet kon komen werken, ook niet vanwege zijn intussen ontstane psychische klachten. Vanaf 27 mei 2012 heeft werknemer nauwelijks nog werk verricht voor werkgever. Werkgever heeft teneinde uit deze impasse te geraken op advies van de bedrijfsarts mediation voorgesteld. De mediation is evenwel niet van de grond gekomen, omdat werknemer zich daartoe niet in staat achtte.

Het hof neemt in aanmerking dat op werkgever ingevolge de Wet verbetering poortwachter de verplichting rustte zich met de bedrijfsarts ervoor in te spannen om werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Mede in aanmerking genomen dat werknemer inmiddels hersteld was verklaard, was het geoorloofd dat werkgever enige druk op werknemer uitoefende om, indien deze nog niet in staat was om te werken, dan toch in ieder geval mee te werken aan een mediationtraject. Dat de door werkgever uitgeoefende druk op werknemer om weer aan het werk te gaan dan wel om een mediationtraject in te gaan naar omstandigheden te zwaar en daarmee ongeoorloofd was, is het hof niet gebleken. Het bestaan van psychische klachten maakt niet dat van werknemer geen medewerking aan re-integratie kon worden verlangd. Uit de stukken komt het beeld naar voren dat werknemer zich niet al te veel inspanningen heeft getroost om het door hem ervaren conflict op te lossen. Gezien het voorgaande kan grief 2 eveneens niet tot vernietiging van het bestreden vonnis leiden. Het hof bekrachtigt het tussen partijen gewezen vonnis van de kantonrechter te Roermond (rechtbank Limburg) van 25 oktober 2017.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:82

Zaaknummer: 200.231.869_01

Rechters: M.A.M. Vaessen, P.P.M. Rousseau en O.G.H. Milar

Advocaten: M.J.M. Groen en A. Birkhoff

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW en 7:685 (oud) BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemer gebaseerd op onjuiste inschaling functie. De kantonrechter wijst de vordering af, omdat werknemer volgens de algemeen verbindend verklaarde cao bezwaar had moeten aantekenen tegen de inschaling.*Feiten*

Werknemer is van 1 maart 2015 tot 1 december 2018 in dienst geweest bij Xonar en was ingeschaald op salarisschaal 9. In de arbeidsovereenkomst is de cao jeugdzorg van toepassing verklaard. Deze cao is gedurende verschillende perioden tijdens het dienstverband algemeen verbindend verklaard geweest. De HR-adviseur van Xonar heeft werknemer bij brief van 20 oktober 2016 laten weten dat voor werknemer per 1 juli 2015 een nieuwe functiebeschrijving zou gelden. Als werknemer het met deze beschrijving niet eens was, kon hij zich binnen 30 dagen melden bij de Interne Bezwarencommissie. Werknemer heeft geen bezwaar aangetekend. Nadat Xonar werknemer definitief inschaalde in salarisschaal 9, heeft werknemer aan zijn manager kenbaar gemaakt het hier niet mee eens te zijn. Werknemer heeft samen met zijn manager en een collega een nieuwe functiebeschrijving gemaakt. Deze functiebeschrijving zou worden voorgelegd aan een extern bureau. Na uitdiensttreding van werknemer is de procedure omtrent deze functiebeschrijving stopgelegd. De functie is later op basis van een andere beschrijving alsnog ingeschaald in salarisschaal 10. Werknemer meent daarom te weinig loon te hebben ontvangen en vordert dat Xonar wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Xonar bij de herwaardering van de functie de procedure zoals beschreven in de op dat moment algemeen verbindend verklaarde cao, heeft gevolgd. Werknemer heeft overeenkomstig de in de cao beschreven procedure de gelegenheid gehad om hiertegen bezwaar aan te tekenen, maar heeft dit niet gedaan. De werkgever komt verder bij de functie-indeling een zekere beoordelingsvrijheid toe. Bij de functie-indeling is Xonar zorgvuldig te werk gegaan. De vraag is of de functiebeschrijving die werknemer samen met een collega en zijn manager heeft opgesteld, moet worden ingeschaald op salarisschaal 10. De kantonrechter is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat deze functiebeschrijving zou zijn gewaardeerd op salarisschaal 10 als die door Xonar akkoord zou zijn bevonden en ter waardering zou zijn voorgelegd. De vordering van werknemer wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:319

Zaaknummer: 8446687 CV EXPL 20-1609

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: E.C.E. van Heel en S. Blom

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Artikel 81 Wet RO. Uitgaande van de (beperkte) omvang van het hoger beroep behoefde het hof niet te beoordelen of de afspraken met betrekking tot de proefperiode kwalificeerden als een (separate) arbeidsovereenkomst. Het hof heeft zich hierover dan ook terecht niet uitgelaten.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een poppodium. Werknemer heeft bij werkgeefster naar aanleiding van een vacature gesolliciteerd naar de functie van floormanager. Werknemer is naar aanleiding van zijn sollicitatie uitgenodigd voor een gesprek. Bij e-mailbericht van 4 december 2018 heeft werkknemer laten weten nog wat vragen te hebben over onder meer het type overeenkomst dat partijen aangaan, de startdatum, zijn uurloon en de reiskostenvergoeding. Op 6 december 2018 heeft werkgeefster werkknemer bericht dat hij een reiskostenvergoeding zal ontvangen, dat hij op 14 december 2018 zijn eerste werkdag zal hebben, dat hij een vrijwilligersvergoeding zal ontvangen en dat hij per 1 januari 2019 zelfstandig aan de slag kan als floormanager. Op 14, 15 en 19 december 2018 heeft werkknemer werkzaamheden verricht bij werkgeefster. Op 19 december 2018 heeft het hoofd horeca tegen werkknemer gezegd dat hij niet terug hoefde te komen omdat er 'geen match' was en hij onvoldoende 'hands on' was voor werkgeefster. In eerste aanleg heeft werkknemer onder meer verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Hij heeft aan dit verzoek ten grondslag gelegd dat hij per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan met werkgeefster voor de bepaalde tijd van een jaar dan wel voor onbepaalde tijd, met een arbeidsomvang van 12-24 uur in de week, en dat werkgeefster deze overeenkomst in strijd met de wet heeft opgezegd. De kantonrechter heeft deze verzoeken afgewezen. Volgens de kantonrechter hebben partijen met betrekking tot het meedraaien in december 2018 een 'voorovereenkomst' gesloten, die moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Er was echter nog niet op zoveel punten overeenstemming, dat partijen niet meer van het aangaan van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2019 konden afzien. Werkgeefster was ertoe gerechtigd geen arbeidsovereenkomst met werkknemer aan te gaan per 1 januari 2019. Wel dient werkgeefster het achterstallig loon over de maand december 2018 aan werkknemer te voldoen. Het hof heeft het hoger beroep van werkknemer verworpen en de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Werknemer heeft er in de gegeven omstandigheden niet op mogen vertrouwen dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een jaar dan wel voor onbepaalde tijd. Hij had uit de door werkgeefster verstrekte informatie over de aangeboden overeenkomst, hoewel deze

niet uitblonk door duidelijkheid, kunnen en moeten begrijpen dat deze pas op 1 januari 2019 in zou gaan. De periode daarvóór is dan als een proefperiode te duiden. Dat partijen niet (expliciet) een proeftijdbeding zijn overeengekomen maakt dit niet anders, aldus het hof. Werknemer heeft cassatieberoep ingesteld.

Conclusie A-G De Bock

In cassatie staat centraal de stelling van werknemer dat de beschikking van het hof zo moet worden gelezen dat het hof daarin heeft geoordeeld dat werknemer er niet op heeft mogen vertrouwen dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Volgens het onderdeel is het hof van oordeel dat partijen *in het geheel* geen arbeidsovereenkomst hebben gesloten, ook niet met betrekking tot de ‘proefperiode’ in december 2018. In enkele commentaren in de vakliteratuur wordt eveneens uitgegaan van deze lezing van de bestreden beschikking. Volgens werknemer is het hof daarmee buiten de rechtsstrijd van partijen getreden dan wel heeft het hof de kracht van gewijsde van de beschikking van de kantonrechter miskend. De advocaat-generaal leest r.o. 3.10 van de beschikking van het hof anders. Zij begrijpt deze overweging zo, in samenhang gelezen met de daaraan voorafgaande overwegingen, dat het hof daarin uitsluitend heeft beoordeeld of – zoals werknemer aan zijn hoger beroep ten grondslag heeft gelegd – werknemer in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs erop heeft mogen vertrouwen dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd van een jaar dan wel voor onbepaalde tijd en dat het hof (enkel) die vraag ontkennend heeft beantwoord. In cassatie is niet bestreden dat, zoals het hof in r.o. 3.3 heeft vastgesteld, de kern van het hoger beroep berust op het standpunt van werknemer dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de bepaalde tijd van een jaar dan wel voor onbepaalde tijd. Daarmee staat in cassatie vast dat hij niet aan zijn hoger beroep ten grondslag heeft gelegd dat partijen met betrekking tot de proefperiode in december 2018 een (separate) (arbeids)overeenkomst zijn aangegaan die niet kon worden opgezegd. Het hoger beroep had bovendien – zoals het hof in r.o. 3.1 heeft vastgesteld – geen betrekking op de door de kantonrechter uitgesproken veroordeling van werkgeefster tot betaling van het achterstallige loon voor de overeengekomen werkdagen op 21 en 28 december 2018, die was gebaseerd op het oordeel van de kantonrechter dat de met betrekking tot de proefperiode gesloten voorovereenkomst een arbeidsovereenkomst is. De toewijsbaarheid van de vordering tot betaling van het achterstallige loon was dus niet aan het oordeel van het hof onderworpen (dit heeft het hof klaarblijkelijk ook tot uitdrukking willen brengen met zijn dictum waarin de beschikking van de kantonrechter is bekrachtigd met de toevoeging ‘voor zover aan het oordeel van het hof onderworpen’). Uitgaande van deze (beperkte) omvang van het hoger beroep, behoefde het hof niet te beoordelen of de afspraken met betrekking tot de proefperiode kwalificeerden als een (separate) arbeidsovereenkomst en heeft het hof zich hierover ook niet uitgelaten. De klachten van werknemer stuiten op het voorgaande af. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Oordeel

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

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 22-01-2021

ECLI: ECLI:NL:HR:2021:101

Zaaknummer: 20/01340

Rechters: A.M.J. van Buchem-Spapens, G. Snijders en A.E.B. ter Heide

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en A.H.M. van den Steenhoven

Wetsartikelen: 81 Wet RO en 7:61o BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing vordering wedertewerkstelling nu het hof Amsterdam in een eerdere beschikking reeds heeft geoordeeld dat geen sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk en er geen concrete aanwijzingen bestaan dat de veiligheid van leidinggevend(en) bij werkgever in het geding is.

Feiten

Werknemer is sinds 30 mei 2003, met een onderbreking van twee jaar van 2012 tot 2014, werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) Werkom als medewerker groenvoorziening. Op 27 maart 2019 heeft zich een incident voorgedaan tussen werknemer en zijn leidinggevend(e)n. Op 4 april 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Naar aanleiding van het incident van 27 maart 2019 heeft Werkom aan de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:686 BW. Bij beschikking van 23 oktober 2019 heeft de kantonrechter de door Werkom verzochte ontbinding afgewezen. Werkom heeft bij het gerechtshof Amsterdam hoger beroep ingesteld tegen die beschikking. Op 15 september 2020 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid en dat werknemer na twee tot drie weken weer volledig inzetbaar zal zijn. De advocaat van werknemer heeft Werkom met een e-mail van 17 september 2020 verzocht om werknemer vanaf 22 september 2020 toe te laten tot het werk. Dat heeft Werkom geweigerd. Het gerechtshof Amsterdam heeft in een beschikking van 24 november 2020 de beschikking van de kantonrechter van 23 oktober 2019 vernietigd wat betreft de beslissing over de proceskosten, maar voor het overige bekrachtigd. Daarbij is overwogen dat het hof onvoldoende is gebleken van feiten en omstandigheden die ontbinding van de arbeidsovereenkomst kunnen rechtvaardigen. Werknemer vordert dat de kantonrechter Werkom in dit kort geding gebiedt om hem toe te laten tot zijn eigen werkzaamheden.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter moet de vordering van werknemer om Werkom te gebieden hem toe te laten tot het werk worden toegewezen. Dat oordeel heeft de volgende redenen. Werknemer kan in beginsel aanspraak maken op feitelijke tewerkstelling. Uit de eisen van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW volgt dat Werkom verplicht is om werknemer toe te laten tot de werkzaamheden, tenzij Werkom zwaarwegende gronden of belangen heeft om dat te weigeren. Werkom heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij dergelijke zwaarwegende gronden of belangen heeft. De stelling van Werkom dat door onacceptabel en onaanvaardbaar gedrag van werknemer sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk en dat voortzetting

van de arbeidsovereenkomst daarom onmogelijk is, kan niet worden gevolgd. Het gerechtshof Amsterdam heeft in de beschikking van 24 november 2020 immers overwogen dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet gerechtvaardigd is. In die beschikking is verder geoordeeld dat niet voldoende is komen vast te staan dat Werkom bij terugkeer van werknemer de veiligheid van haar medewerkers niet kan waarborgen en geoordeeld dat er geen concrete aanwijzingen zijn dat de veiligheid van leidinggevendenden daadwerkelijk in het geding is geweest. De door Werkom gestelde problemen met de veiligheid van haar personeel bij toelating van werknemer tot het werk kan dus geen zwaarwegende grond opleveren om die toelating te weigeren. De kantonrechter veroordeelt Werkom om werknemer uiterlijk 1 februari 2021 toe te laten tot het werk in zijn eigen werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11538

Zaaknummer: 8775254 VV EXPL 20-63

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.M. Feringa en E. Akopova

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Gezien de verzoeken van werknemer tot overplaatsing naar een andere sportschool in het concern mocht werkgeefster de e-mails van werknemer niet opvatten als duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. Door wispelturigheid en werkweigering van werknemer desalniettemin ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkgeefster maakt deel uit van een concern en exploiteert een sportschool. Werknemer is op 4 februari 2019 in dienst getreden van werkgeefster als fithost in de sportschool. Per 4 februari 2020 is zijn arbeidsovereenkomst verlengd en omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het team dat werkte in de sportschool van werkgeefster bestond, naast werknemer, uit vier andere leden waaronder de clubmanager. In verband met de coronamaatregelen is de sportschool in het voorjaar van 2020 gesloten. Per 1 juli 2020 is de sportschool van werkgeefster weer geopend en is daar een nieuwe clubmanager begonnen. De samenwerking tussen werknemer en deze clubmanager verliep vanaf het begin stroef. In de eerste week van juli 2020 heeft werknemer daarom een verzoek gedaan om overgeplaatst te worden naar een andere sportschool. Daarop is aan werknemer medegedeeld dat op dat moment overplaatsing niet aan de orde was. Werknemer heeft vervolgens contact gehad met een clubmanager van een andere sportschool in het concern, die hem meedeelde dat hij bij deze sportschool kon komen werken. Op 16 juli 2020 heeft werknemer aan de clubmanager een e-mailbericht gestuurd met als onderwerp: ‘Beëindiging samenwerking’ en de tekst: ‘Bij deze wil ik aangeven dat ik per 1 september niet meer werkzaam ben deze sportschool’. Bij e-mailbericht van 30 juli 2020 heeft werknemer aan de clubmanager bericht: ‘Ik werk tot 28 augustus zondag’. Bij e-mailbericht van 15 augustus 2020 verwijt werknemer werkgeefster – als het ware – hem over te willen plaatsen naar een andere vestiging binnen het concern. Werknemer geeft eveneens aan zich ziek te melden tot het conflict tot een oplossing komt. Bij e-mailbericht van dezelfde dag reageert werkgeefster verbaasd te zijn over de reactie van werknemer aangezien hij meermaals gevraagd heeft om overplaatsing per 1 september. Op 16 augustus 2020 heeft werknemer telefonisch medegedeeld dat hij toch overgeplaatst wil worden. Op 18 augustus 2020 is aan werknemer een contract aangeboden bij de andere sportschool per 19 augustus 2020 voor onbepaalde tijd met dezelfde rechten en plichten die hij had bij werkgeefster. Werknemer heeft geweigerd dit contract te ondertekenen en is om 16.00 uur tijdens zijn dienst die tot 22.00 uur zou duren op eigen initiatief naar huis toe gegaan. Bij brief van 18 augustus 2020 is vanuit de holding aan werknemer geschreven dat zij,

naar aanleiding van het bericht d.d. 16 juli 2020, akkoord gaat met de opzegging van werknemer per 1 september. Werknemer verzoekt wedertewerkstelling en doorbetaling van het loon. Werkgeefster verzoekt (voorwaardelijk) ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Duidelijke en ondubbelzinnige opzegging werknemer

Primair is de vraag aan de orde of werknemer de arbeidsovereenkomst duidelijk en ondubbelzinnig per 1 september 2020 heeft opgezegd. Strikt genomen leidt een overplaatsing binnen het concern naar een andere sportschool tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de ene entiteit en tot de sluiting van een nieuwe overeenkomst met een andere vennootschap. Nu gesteld noch gebleken is dat de concernstructuur (duidelijk) is uitgelegd aan de werknemers, is het begrijpelijk dat werknemers het gevoel hebben dat ze voor het concern werken en niet slechts voor de desbetreffende (dochter)vennootschap waar zij in dienst zijn. Gelet op het bovenstaande heeft werkgeefster de berichten van werknemer van 16 en 30 juli 2020 waarin hij heeft laten weten per 1 september dan wel per 28 augustus 2020 niet langer bij de sportschool te werken in redelijkheid niet kunnen opvatten als een opzegging van zijn dienstverband. Vast staat dat bij werkgeefster vanaf begin juli 2020 bekend was dat werknemer overgeplaatst wilde worden naar de andere sportschool. Hij heeft hierover overleg gehad met de leidinggevende van de andere sportschool. Toen deze aan hem berichtte dat er voor hem plaats was, heeft werknemer de clubmanager hiervan op de hoogte gesteld en hem een en ander schriftelijk bevestigd bij bericht van 16 juli 2020. Tegen deze achtergrond kunnen de e-mails van werknemer niet anders worden gelezen dan als een beëindiging van zijn werkzaamheden bij de ene sportschool in het kader van de overplaatsing naar de andere en niet als een ondubbelzinnige opzegging van zijn dienstverband. Het had op de weg van werkgeefster, als goed werkgever, gelegen om bij werknemer na te vragen wat precies zijn bedoeling was en of hij daadwerkelijk zijn arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. Het verzoek van werknemer tot doorbetaling van het loon wordt toegewezen.

Ontbindingsverzoek werkgeefster

Begrijpelijk is dat werkgeefster zich heeft geërgerd aan de volhardende houding van werknemer. Daar staat echter tegenover dat niet is gebleken dat en op welke manier werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om de verstoorde werksituatie tussen werknemer en de clubmanager te verbeteren. Na twee weken is vervolgens aan werknemer medegedeeld dat hij toch overgeplaatst kon worden. Werknemer wilde toen echter kennelijk niet meer overgeplaatst worden en doet met zijn e-mailbericht van 15 augustus 2020 voorkomen alsof hij verplicht wordt tot overplaatsing. Met werkgeefster wordt geoordeeld dat dit onbegrijpelijk is gelet op de eerdere berichten en uitlatingen van werknemer. Tegen zijn eerdere uitlating in stemt werknemer vervolgens op 16 augustus 2020 toch in met overplaatsing en wel op de kortst mogelijke termijn, om daarna weer te weigeren de hiervoor opgemaakte arbeidsovereenkomst te ondertekenen en zelfs zijn dienst af te maken. Hiermee

heeft werknemer vanaf 1 juli 2020 wispelturig, maar ook dwingend gedrag laten zien en uiteindelijk werk geweigerd. Dit had er echter niet toe mogen leiden dat werkgeefster aan werknemer meedeelde dat de arbeidsovereenkomst op 18 augustus 2020 was geëindigd. Niet weersproken is dat werknemer voor 1 juli 2020 goed functioneerde en de verhoudingen goed waren. Vervolgens is de arbeidsverhouding tussen partijen in een periode van slechts anderhalve maand (van 1 juli tot en met 18 augustus) verstoord geraakt. Ook ter zitting is gebleken dat partijen te ver verwijderd zijn om nog tot een goede werkbare verhouding te komen. Van werkgeefster kan niet langer worden gevergd de relatief kortdurende arbeidsovereenkomst voort te zetten, ook niet op een andere locatie. Niet kan worden vastgesteld dat één van beide, gelet op de gedragingen van de ander, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Conclusie is dat het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 februari 2021. Het primaire verzoek tot doorbetaling van loon van werknemer is daarom toewijsbaar tot 1 februari 2021. Het verzoek tot wedertewerkstelling tot die datum wordt gelet op de verstoorde arbeidsrelatie (en het feit dat de sportscholen in ieder geval tot 19 januari 2021 opnieuw zijn gesloten vanwege de coronamaatregelen) afgewezen. Tevens wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:6658

Zaaknummer: EA 20-690

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: B.J. den Ridder en T.T.H.M. Bruers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 BW, 7:671b BW en 7:681 BW