

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 41, 2021

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:3054](#) 07-10-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1793](#) 05-10-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:2977](#) 30-09-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1749](#) 28-09-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:2836](#) 14-09-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1637](#) 10-08-2021

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:8437](#) 29-09-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:7174](#) 22-09-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:8121](#) 21-09-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:8122](#) 21-09-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:10134](#) 16-09-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:9687](#) 15-09-2021

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:5488](#) 09-09-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:9957](#) 08-09-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:9864](#) 07-09-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:4197](#) 01-09-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:10694](#) 12-05-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:6015](#) 07-10-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:7250](#) 25-09-2020

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Rotterdam](#) 13-08-2021

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Toewijzing loonvordering en wedertewerkstelling in kort geding nu voldoende aannemelijk is geworden dat werkgever het dienstverband van werknemers heeft beëindigd wegens overgang van onderneming.

Feiten

Mondriaan biedt op verschillende locaties in en rondom Den Haag onderwijs aan op mbo 4-niveau. Haar activiteiten bestaan uit het verzorgen, bevorderen van beroepsonderwijs en educatie, educatieve en maatschappelijke vorming. Cirfood drijft een onderneming in kantines- en contractcatering voor bedrijven, onderwijs- en overheidsinstellingen en horeca-activiteiten. Cirfood en Mondriaan hebben op 14 augustus 2013 een Raamovereenkomst Catering en Banqueting gesloten, die nadien verschillende malen is aangevuld en gewijzigd. Bij brief van 8 april 2021 heeft Mondriaan aan Cirfood, voor zover van belang, het navolgende laten weten: 'Door middel van deze brief maken wij bekend de overeenkomst voor de cateringvoorzieningen op alle locaties van ROC Mondriaan op te zeggen. Zoals vastgelegd in het addendum expireert de overeenkomst op 31 juli 2021. Mondriaan heeft besloten om alle cateringvoorzieningen in te besteden'. Werknemers hebben allen op verschillende locaties bij Mondriaan cateringwerkzaamheden verricht op basis van een met Cirfood gesloten arbeidsovereenkomst tot 31 juli 2021. Op deze arbeidsovereenkomsten past Cirfood de cao Catering toe. In deze cao zijn bepalingen opgenomen over contractswisseling (art. 10) en inbesteding (art. 11). Bij brief van 30 juni 2021 met als onderwerp 'Arbeidsovereenkomst gaat over naar ROC' heeft Cirfood werknemers onder meer medegedeeld dat hun arbeidsovereenkomsten van rechtswege overgaan naar Mondriaan omdat sprake is van overgang van onderneming. Na 31 juli 2021 hebben werknemers van Cirfood geen salaris meer ontvangen. Werknemers vorderen bij wijze van voorlopige voorziening primair Mondriaan en subsidiair Cirfood te veroordelen tot betaling van de brutolonen van werknemers over de maand augustus 2021 en Mondriaan te veroordelen tot doorbetaling van het rechtens geldende loon vanaf 1 september 2021. Zowel primair als subsidiair vorderen werknemers wedertewerkstelling.

Oordeel

Overgang van onderneming naar Mondriaan

Of er sprake is van een overgang van onderneming van Cirfood naar Mondriaan waarbij de identiteit van (dat onderdeel van) de onderneming is behouden, vraagt zowel in het geding

tussen werknemers en Mondriaan als in het geding tussen werknemers en Cirfood om een nader feitelijk onderzoek, onder andere naar eventuele verschillen en overeenkomsten in feitelijke inhoud van de werkzaamheden van werknemers in de situatie voor 31 juli 2021 bij Mondriaan en naar de verschillen in opzet waarbinnen die werkzaamheden binnen Mondriaan werden en (zullen) worden verricht. Voor een dergelijk onderzoek is in kort geding geen plaats. Daaruit vloeit reeds voort dat de door werknemer gevraagde voorlopige voorzieningen in dit kort geding tegen Mondriaan moeten worden geweigerd en hun vorderingen tegen Mondriaan dus moeten worden afgewezen.

Beëindiging arbeidsovereenkomsten van werknemers door Cirfood

Cirfood heeft zich op het standpunt gesteld dat zij de arbeidsovereenkomsten met werknemers niet heeft beëindigd. Zij heeft de salarissen van werknemers niet doorbetaald louter en alleen omdat zij zich jegens hen op het standpunt stelt dat er tussen haar en Mondriaan per 31 juli 2021 wel degelijk een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden waarbij de identiteit van de onderneming is behouden. Zoals hiervoor is overwogen vergt dit een nader feitelijk onderzoek, waarvoor in dit geding geen plaats is. Dat betekent dat Cirfood de juistheid van haar standpunt in dit kort geding niet aannemelijk heeft weten te maken. Daaruit volgt dat aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomsten tussen werknemers en Cirfood in stand zijn gebleven. Ondanks de ontkenning van de zijde van Cirfood bij gelegenheid van de mondelinge behandeling dat zij de werknemers heeft ontslagen, kan de inhoud van de brief van Cirfood aan werknemers van 30 juni 2021, gelet op de bewoordingen daarvan en het stoppen van betalen van de salarissen per 1 juli 2021, bezwaarlijk anders worden verstaan dan als een beëindiging van het dienstverband in verband met een in artikel 7:662 BW e.v. bedoelde overgang van een onderneming. Dat is in strijd met het opzegverbod van artikel 7:760 lid 8 BW. De Europeesrechtelijke ontslagbescherming van werknemers bij een overgang van een onderneming neergelegd in onder meer artikel 4 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG is door de Nederlandse wetgever mede vormgegeven in dit wetsartikel. Die ontslagbescherming beoogt nu juist te voorkomen dat werknemers tussen de wal en het schip vallen (zoals in dit geval), wanneer partijen na het aangaan van een overeenkomst (in dit geval Cirfood en Mondriaan) waarin sprake kan zijn van een overgang van onderneming verschillen wat betreft het antwoord op de vraag of er bij het aangaan van die overeenkomst sprake is van een overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 BW e.v. of niet. Uit dit alles vloeit voort dat er sprake is van een grote mate van waarschijnlijkheid dat in de omstandigheden van dit geval toewijzing van de loonvorderingen van werknemers tegen Cirfood in overeenstemming zal zijn met een oordeel in een bodemprocedure tussen werknemers en Cirfood. De gevraagde voorlopige voorziening wat betreft de loonvorderingen jegens Cirfood is derhalve voor toewijzing vatbaar.

Wedertewerkstelling

Binnen de tussen werknemers en Cirfood gesloten arbeidsovereenkomsten ligt het risico wat betreft het antwoord op de vraag of de bedongen arbeid bij Mondriaan daadwerkelijk nog beschikbaar is in de omstandigheden van dit geval bij Cirfood. Het is niet voldoende

aannemelijk geworden dat dit inderdaad op dit moment het geval is. Het ligt in de arbeidsverhouding tussen werknemers en Cirfood dan ook op de weg van Cirfood om daar verder onderzoek naar te doen en werknemers daarover duidelijkheid en zekerheid te verschaffen. Cirfood stelt zich ten opzichte van de werknemers immers op het standpunt dat er een overeenkomst tussen haar en Mondriaan bestaat op grond waarvan er sprake is van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW e.v. In haar brief van 30 juni 2021 heeft Cirfood werknemers ook toegezegd dat de mogelijkheden tot herplaatsing van werknemers binnen Cirfood zullen worden onderzocht als mocht vast komen te staan dat er geen sprake is een overgang van onderneming. Het ligt dus op de weg van Cirfood om werknemers in staat te stellen de bedongen werkzaamheden te verrichten ofwel bij Mondriaan ofwel elders, totdat helderheid is verkregen wat rechtens de situatie is tussen Cirfood en Mondriaan en Cirfood vervolgens helderheid kan verschaffen aan haar werknemers. Zo bezien is ook de vordering tot het per direct toelaten van werknemers tot de overeengekomen werkzaamheden jegens Cirfood dan ook voor toewijzing vatbaar.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:10134

Zaaknummer: 9308162/21-10987

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: H.J. Ulehake-Mink en E.P. Koevoets

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Partijen zijn in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de hoogte van de billijke vergoeding. Het hof neemt het inkomensverlies en compensatie voor immateriële schade als uitgangspunt voor de berekening.

Feiten

Werknemer is met ingang van 4 december 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van geophysical data-analyst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Vervolgens hebben werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, ingaande 1 mei 2018. Bij brief van 3 juni 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Partijen twisten onder meer over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Bij de beschikking van 24 september 2020 heeft de kantonrechter de verzoeken van werknemer tot vernietiging en tot veroordeling tot wedertewerkstelling, doorbetaling loon, betaling van een transitievergoeding, betaling van een vergoeding voor onregelmatige opzegging en betaling van rente afgewezen. Het hof oordeelt in een tussenbeschikking dat de kantonrechter het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte heeft afgewezen. Werknemer kan aanspraak maken op een billijke vergoeding als alternatief voor herstel van de arbeidsovereenkomst. Het hof heeft partijen verzocht om zich nader uit te laten in verband met de omvang van de billijke vergoeding, hetgeen zij ook hebben gedaan. In zijn akte verzoekt werknemer in totaal een bedrag van € 105.181,84, bestaande uit een deel inkomensverlies ten bedrage van € 35.181,84 bruto en een deel ‘ernstige verwijtbaarheid’ ten bedrage van € 70.000 bruto. In zijn antwoordakte pleit werkgever ervoor om bij het bepalen van de billijke vergoeding alleen uit te gaan van een inkomensverlies na 3 juni 2020 van hoogstens drie brutomaandsalarissen, wat hij berekent op in totaal € 12.750,41 bruto omdat hij ervan uitgaat dat werknemer zich niet hersteld zou melden en hij dus slechts recht zou hebben op 90% dan wel 75% van zijn loon. Daarop dient volgens werkgever c.s. in mindering te komen de werkloosheidsuitkering van werknemer over die periode (in juni € 1.216 netto en in juli en augustus tezamen € 3.318 netto, dus in totaal € 4.534 netto).

Oordeel

Nu partijen als uitgangspunt voor het bepalen van de billijke vergoeding het inkomensverlies van werknemer nemen, zal het hof daarop eerst ingaan. Gelet op de onenigheden tussen partijen waren de verhoudingen tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord. Naar verwachting had een poging om de verhoudingen te herstellen niets uitgehaald. Het hof schat

daarom in dat werkgever op een termijn van ongeveer drie maanden ontbinding van de arbeidsovereenkomst had kunnen bewerkstelligen via een procedure bij de kantonrechter. Het inkomensverlies kan aldus worden berekend op ongeveer drie maal het bruto (volledige) maandsalaris van werknemer, afgerond € 17.500 bruto. Anders dan werkgever doet, kan er niet bij voorbaat van worden uitgegaan dat werknemer voor de verdere duur van de arbeidsovereenkomst na 3 juni 2020 arbeidsongeschikt zou zijn. Daarop moeten de uitkeringen die hij over juni, juli en augustus 2020 heeft ontvangen in mindering worden gebracht, in totaal € 4.534 netto. De omvang van de billijke vergoeding wordt in de omstandigheden van dit geval naar het oordeel van het hof daarnaast mede bepaald doordat werknemer gecompenseerd moet worden voor de immateriële schade die hij heeft geleden door het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door hem ten onrechte op staande voet te ontslaan. Aan dit aspect van genoegdoening wordt geen recht gedaan als werkgever gevolgd wordt in zijn visie dat er geen reden is om het bedrag aan inkomensverlies te verhogen op grond van de omstandigheden van het geval. Werknemer heeft met recht naar voren gebracht dat het ontslag op staande voet zijn reputatie heeft beschadigd. Voorts had van werkgever redelijkerwijs mogen worden verwacht dat hij de weg van ontbinding van de arbeidsovereenkomst via een procedure bij de kantonrechter had gevolgd. Een drukkende factor is de duur van het dienstverband. Bij een dienstverband dat nog ongeveer drie maanden zou duren en slechts ongeveer tweeënhalf jaar heeft geduurd, past – ook gelet op de overige omstandigheden van het geval – geen deel ‘ernstig verwijtbaarheid’ van € 70.000 bruto, zoals werknemer verzoekt. Het hof brengt in herinnering dat het ontslag op staande voet geen stand heeft gehouden, omdat werkgever is uitgegaan van een verkeerde uitleg van de Arbeitgeberbescheinigung op 27 mei 2020. Gelet daarop zijn de meningsverschillen tussen partijen, onder meer of er sprake was van een ‘Duits’ dienstverband, en de aangehaalde beschuldigingen niet van invloed op de omvang van de billijke vergoeding. Partijen hebben de desbetreffende stellingen over en weer ook gemotiveerd betwist, zodat die niet vaststaan. Uit het partijdebat zijn ook verder geen concrete gegevens naar voren gekomen op grond waarvan het hof de billijke vergoeding preciezer kan motiveren. Al met al acht het hof een billijke vergoeding van € 25.000 bruto passend. Daarbij is mede in aanmerking genomen dat werkgever aan werknemer tevens een transitievergoeding moet betalen alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2977

Zaaknummer: 200.287.590_01 en 200.287.590_02

Rechters: J.P. de Haan, A.P. Zweers-van Vollenhoven en D.J.B. de Wolff

Advocaten: M.H.J. van der Tol en R. de Vos

Wetsartikelen: 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Er is redelijke mate van zekerheid dat werknemer als chauffeur betrokken was bij verdwijning van door hem te vervoeren oorbellen. Terecht ontslag op staande voet. Anders dan kantonrechter acht het hof dit ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is op 26 oktober 2015 in dienst getreden bij Fedex Express Netherlands B.V. (hierna: FedEx) in de functie van courier/handler. De werkzaamheden van werknemer bestonden voornamelijk uit het rondbrengen en ophalen van pakketjes. Op dinsdag 17 december 2019 is werknemer bij zijn leidinggevende geroepen. Aan werknemer werden foto's getoond van een pakketje, waarvan gezegd werd dat werknemer dat pakketje had opgehaald bij Schaap & Citroen juweliers en waarvan gezegd werd dat daaruit een set oorbellen ter waarde van € 30.000 bleek te zijn verdwenen bij aankomst bij de geadresseerde. Werknemer heeft daar geen verklaring voor gegeven. Werknemer is nog diezelfde dag op non-actief gesteld. Door security specialist is een onderzoek naar de vermissing van de zending ingesteld. Op 20 december 2019 heeft leidinggevende aan werknemer meegedeeld hem op staande voet te ontslaan wegens het verduisteren van de inhoud van een pakket. Op diezelfde dag is een ontslagbrief aan werknemer overhandigd. Partijen twisten erover of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking geoordeeld dat sprake is van een terecht gegeven ontslag op staande voet, maar er is volgens de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werknemer zodat FedEx aan werknemer de transitievergoeding van € 4.392,53 bruto verschuldigd is.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de door FedEx overgelegde beelden (de stills) van voor verzending en na verzending, afkomstig van Schaap en Citroen, van voldoende kwaliteit en voldoende duidelijk zijn. Deze beelden vormen voldoende ondersteuning voor de stelling van FedEx dat bij de verpakking zoals die bij Schaap en Citroen Amsterdam (Diemen) is ontvangen, sprake is van tape met een andere breedte dan de breedte van de tape die Schaap en Citroen (Rotterdam) gebruikt heeft bij de verzending van het bewuste pakketje op 3 december 2019. Ook laten de beelden zien dat er bij het ontvangen pakketje sprake is van een andere wijze van tappen, vergeleken met de wijze waarop Schaap en Citroen dat voor/bij verzending had gedaan. Voor de mogelijkheid dat een medewerker van Schaap en Citroen reeds vóór afgifte van het pakket aan werknemer de inhoud zou hebben ontvreemd, ontbreekt ieder aanknopingspunt, zeker tegen de achtergrond dat Schaap en Citroen zelf opnames maakt van

het verpakken (en de verpakking) van de kostbare zending. Werknemer heeft verder op de mogelijkheid gewezen dat de auto door een derde zonder braaksporen kan zijn geopend. Bij gebreke van enig aanknopingspunt voor dit alternatieve scenario acht ook het hof deze gang van zaken, gelet op het onzekere en korte tijdsbestek dat werknemer de bus op enig moment onbeheerd achterlaat, niet waarschijnlijk. Bij dit scenario zou bovendien eerder verwacht worden dat de onbekende derde het hele pakket meeneemt en niet de moeite neemt het pakket weer dicht te tapen en terug te leggen, laat staan dat de sleutel en tag weer worden teruggelegd. Werknemer heeft verder geen feitelijkheden gesteld die enige ondersteuning bieden voor zijn stelling dat anderen – zonder medeweten van werknemer – toegang tot de laadruimte van de auto hebben gehad. Het door werknemer geopperde nader onderzoek door FedEx te verrichten naar het “ontbreken van braaksporen”, acht het hof onvoldoende concreet en het is niet duidelijk wat daarmee zou kunnen worden aangetoond. Het voorgaande betekent dan ook dat er een redelijke mate van zekerheid is dat de inhoud van het pakket tijdens het transport door werknemer is onvreemd en dat er geen ander/derde – anders dan met medewerking van werknemer – toegang tot de laadruimte dan wel het pakket heeft gehad. Daaruit volgt dat er eveneens een redelijke, en naar het oordeel van het hof een voldoende, mate van zekerheid is dat werknemer betrokken is geweest bij de verdwijning van de inhoud van het pakket (de oorbellen). Als werknemer al niet zelf de inhoud van het pakket heeft onvreemd is het is op zijn minst aan werknemer's betrokkenheid te wijten, in de zin van het bieden van gelegenheid aan een derde, dat de inhoud van het pakket is onvreemd. Een en ander heeft geleid tot schade voor Schaap en Citroen en tot een aansprakelijkstelling van FedEx door Schaap en Citroen. Deze gang van zaken levert een dringende reden op voor ontslag op staande voet; bijzondere omstandigheden waarom dit in dit geval anders zou zijn, zijn niet gesteld of gebleken. Het hof acht de geschetste gang van zaken ook ernstig verwijtbaar. Aan werknemer komt daarom geen transitievergoeding toe terwijl aan FedEx wel de gefixeerde schadevergoeding van € 3.787,04 toekomt. Dit betekent dat de incidentele grief van FedEx die zich richt tegen de toekenning van de transitievergoeding, slaagt. Bij deze uitkomst kan een beslissing over betrokkenheid van werknemer bij andere verdwijningen van zendingen achterwege blijven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1637

Zaaknummer: 200.281.143/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, S.R. Mellema en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: O.J. Praamstra en L.J. de Vroe

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van ambtenaar terecht gegeven nu zij een hennepplantage in haar woning heeft opgezet.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2005 in dienst getreden bij WerkSaam Westfriesland (hierna: WerkSaam). De laatste functie van werkneemster was medewerkster personeelszaken. Op 16 april 2021 heeft de politie Noord-Holland in de woning van werkneemster een hennepkwekerij (met ongeveer 245 hennepplanten) aangetroffen en ontmanteld. Bij brief van 3 mei 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen vanwege de betrokkenheid bij een hennepplantage in haar woning.

Oordeel

Het staat vast dat op 16 april 2021 in de woning van werkneemster een in werking zijnde professionele hennepkwekerij is aangetroffen. De kantonrechter volgt het standpunt van WerkSaam dat de betrokkenheid van werkneemster bij het opzetten en in stand houden van een hennepkwekerij in haar woning een dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert. Het plegen van een dergelijk ernstig strafbaar feit is een zodanige gedraging van werkneemster dat van WerkSaam redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (art. 7:678 lid 1 BW). Dat het opzetten en in stand houden van de hennepkwekerij in de privésfeer heeft plaatsgevonden, doet er gelet op de aard en de ernst van de gedraging niet aan af dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Deze gedraging staat ook in verband met de functieervulling van werkneemster, omdat zij onder andere tot taak had om op verzoek van de reclassering taakgestraften te plaatsen binnen leerwerkbedrijven en zij werkte met kwetsbare doelgroepen. WerkSaam stelt terecht dat werkneemster gelet op haar functie daarom juist had moeten afzien van het meewerken aan strafbare activiteiten. Daarbij komt dat werkneemster zich in haar functie ook moet houden aan haar verplichtingen als ambtenaar, waaronder de verplichting zich te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt en geen nevenwerkzaamheden te verrichten of financiële belangen te hebben waardoor de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functieervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd (art. 6 en 8 Ambtenarenwet 2017). Die verplichtingen heeft werkneemster ook geschonden door het opzetten en in stand houden van de hennepkwekerij. Verder weegt mee dat WerkSaam in haar integriteitsbeleid van 2020 er nadrukkelijk op heeft gewezen dat gedragingen in de privétijd plichtsverzuim kunnen opleveren. Ook de stelling van werkneemster dat niet zij, maar haar

echtgenoot de hennepkwekerij heeft opgezet en in stand gehouden, doet niet af aan de geldigheid van het ontslag op staande voet. Als moet worden aangenomen dat de echtgenoot werknemster onder druk heeft gezet om met het opzetten van de hennepkwekerij in te stemmen, zoals werknemster stelt, had het op haar weg gelegen om die instemming toch te weigeren, zeker gelet ook op de aard van haar functie. Er is niet gebleken van zodanige psychische druk of andere zwaarwegende omstandigheden dat het voor werknemster onmogelijk was om haar instemming te onthouden. WerkSaam heeft ook onverwijld opgezegd en heeft de dringende reden onverwijld meegedeeld aan werknemster . Vast staat dat WerkSaam op vrijdag 30 april 2021 bekend is geworden met het feit dat op 16 april 2012 een hennepkwekerij is aangetroffen in de woning van werknemster . Nadien is nadere informatie verzameld door WerkSaam en hebben gesprekken plaatsgevonden met werknemster op 30 april 2021 en 3 mei 2021, waarna werknemster met de brief van maandag 3 mei 2021 op staande voet is ontslagen, waarbij ook de dringende reden is meegedeeld. Gelet op die gang van zaken heeft WerkSaam voldoende voortvarend gehandeld. De conclusie is dat het verzoek van werknemster om vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen, omdat is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:8122

Zaaknummer: 9271284

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: P. Bellod en L.M. Burger

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft na tussenarrest geen nader bewijs geleverd dat de vloer van de strandtent geen verhoogd gevaar opleverde voor onbalans of zwikken. Niet voldaan aan zorgplicht.*Feiten*

Op 1 mei 2012 rond 15:00 uur heeft een ongeval plaatsgevonden in de strandtent. Werkneemster heeft daarbij letsel opgelopen. Werkneemster is twee keer geopereerd aan haar voet. Nationale Nederlanden heeft, als aansprakelijkheidsverzekeraar van werkgever, de aansprakelijkheid afgewezen. In het tussenarrest heeft het hof geoordeeld dat uitgegaan moet worden van causaal verband tussen de – behoudens nader bewijs van het tegendeel vaststaande – gebreken van de vloer en het letsel van werkneemster en dat de schade ook aan werkgever kan worden toegerekend. Ook het verweer van werkgever geënt op de klachtplicht heeft het hof in het tussenarrest verworpen. Werkgever en verzekeraar worden bij tussenarrest in de gelegenheid gesteld nader bewijs te leveren.

Oordeel

Bij gebreke van nadere bewijslevering gaat het hof ervan uit dat de vloer een verhoogd gevaar opleverde voor onbalans of zwikken en daarmee niet voldeed aan de daaraan op grond van artikel 7:658 lid 4 BW te stellen eisen. Derhalve staat vast dat werkgever zijn zorgplicht als werkgever jegens werkneemster heeft geschonden. De conclusie uit dit alles is dat het hoger beroep slaagt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-10-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1793

Zaaknummer: 200.256.431/01

Rechters: D.A. Schreuder, C.J. Frikkee en B.R. ter Haar

Advocaten: E.W. Bosch en L.H. Rijpkema

Wetsartikelen: 7:658 BW en 356 Rv

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen van mening over de arbeidsomvang. De bewoordingen in de e-mail van werkgever duiden niet op een verplichting ('zullen wij jou vragen' en 'kan je er rekening mee houden'). Het verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

Feiten

Werkneemster en werkgever zijn op 22 februari 2020 een arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden aangegaan. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de wekelijkse arbeidsduur 20 uur per week bedraagt. Bij e-mail van 5 mei 2020 deelt werkgever aan werkneemster mee dat haar vaste werkdagen dinsdag, woensdag en zaterdag worden. Daarnaast deelt werkgever aan werkneemster mee dat wanneer een collega vrij heeft of ziek is op vrijdag werkneemster wordt gevraagd om deze collega te vervangen. Op 3 juni 2020 meldt werkneemster bij werkgever dat zij hand- en rugklachten heeft, waarna zij zich op 4 juni 2020 ziek meldt. Op 5 juni 2020 reageert werkgever op de ziekmelding dat hij akkoord is met ontslag per 4 juni 2020. Werkneemster reageert vervolgens op 5 juni 2020 dat zij geen woord over ontslag heeft gezegd, maar dat zij zich op aanraden van de dokter ziek heeft gemeld. Bij brief van 25 juni 2020 aan werkgever ontkent werkneemster ontslag te hebben genomen. Werkneemster sommeert werkgever te bevestigen dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat, dat de ziekmelding in behandeling is genomen en dat zij aanspraak maakt op betaling van haar loon. Werkgever weigert bij brief van 1 juli 2020 aan deze sommatie gevolg te geven. Daarop dient werkneemster een verzoekschrift in strekkende tot vernietiging van de opzegging en betaling van het loon. Werkgever heeft bij e-mail van 11 juli 2020 aan werkneemster medegedeeld het verzoek tot vernietiging van de opzegging van werkneemster te honoreren en de loonbetaling te continueren. Voor zover werkneemster voor recht wil verklaren dat de arbeidsomvang 27 uur per week bedraagt, betwist werkgever dit verzoek gemotiveerd.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat werkgever zich niet langer verzet tegen het verzoek tot vernietiging van de opzegging. Omdat dit standpunt niet langer wordt gehandhaafd heeft werkneemster geen belang meer bij haar verzoek tot vernietiging van de opzegging (nog los van de vraag welke partij de arbeidsovereenkomst nu eigenlijk heeft opgezegd). De verzochte verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst voortduurt, zal ook worden afgewezen omdat werkgever dit niet langer betwist. De kantonrechter zal zich ook niet uitlaten over de vraag of de ziekmelding van werkneemster terecht is of niet. Uit de toezegging dat het loon zal worden voldaan, volgt dat werkgever niet langer betwist dat werkneemster arbeidsongeschikt is. Partijen verschillen voorts van mening over de arbeidsomvang. De kantonrechter leidt uit de e-mail van 5 mei 2020 af dat daarin twee zaken aan de orde zijn gesteld: enerzijds de afspraak dat de vaste werkdagen van werkneemster dinsdag, woensdag en zaterdag zijn. Anderzijds betreft het een verzoek aan werkneemster om op vrijdag te werken, in geval van afwezigheid van een collega. De kantonrechter is niet van oordeel dat het om een verzoek gaat dat werkneemster niet kon weigeren. De kantonrechter motiveert dit oordeel als volgt. De bewoordingen in de e-mail duiden niet op een verplichting ('zullen wij jou vragen' en 'kan je er rekening mee houden'). Dit alles leidt de kantonrechter ertoe dat ook dit verzoek zal worden afgewezen. Verder heeft werkneemster de kantonrechter verzocht om werkgever te veroordelen tot betaling van het loon. De kantonrechter stelt vast dat tussen partijen niet in geschil is dat het loon over de maanden juni en juli 2020 al is betaald. Ten aanzien van het loon over augustus 2020 oordeelt de kantonrechter dat dit nog niet verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:7250

Zaaknummer: 8640081 AZ VERZ 20-72

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: R. Gijsen

Wetsartikelen: 7:623 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster valt onder de werkingssfeer van de opeenvolgende verplichtstellingsbesluiten ten aanzien van deelname in Bpf Koopvaardij.

Feiten

Bpf Koopvaardij is een bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Pensioenwet en de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000). De deelneming in Bpf Koopvaardij is verplicht gesteld bij beschikking van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 januari 1954. De verplichtstelling is drie keer gewijzigd. Greenpeace is in 1979 opgericht als ideële stichting. Greenpeace zet voor het bereiken van haar doelen (onder meer) drie schepen in. Greenpeace is voor haar inkomsten voornamelijk afhankelijk van particuliere donaties en van bijdragen van onafhankelijke nationale en internationale organisaties. Voor de bemanning van haar schepen heeft Greenpeace vanaf 2006 cao's afgesloten met (de rechtsvoorganger van) werknemersvereniging Nautilus International (hierna: Nautilus). In de cao's over de periode van 1 januari 2006 tot 31 december 2013 is onder meer bepaald dat er geen pensioenpremie zal worden betaald aan het personeel. In de cao's die liepen van 1 januari 2014 tot 31 december 2018 is bepaald dat zal worden gekeken of een pensioenplan tot de mogelijkheden behoort. Bpf Koopvaardij heeft in eerste aanleg kort gezegd gevorderd dat de zeevarenden in dienst van Greenpeace over bepaalde perioden vallen onder werking van het verplichtstellingbesluit. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Bpf Koopvaardij komt op tegen het vonnis.

Oordeel

Het hof oordeelt allereerst dat het geen aanleiding ziet het woord "bedrijfstak" zo beperkt uit te leggen dat alleen organisaties met een winstoogmerk en/of concurrerende activiteiten hieronder vallen. Het hof is van oordeel dat Greenpeace valt onder de werkingssfeer van de opeenvolgende verplichtstellingsbesluiten ten aanzien van deelname in Bpf Koopvaardij. Ten aanzien van het begrip "zeeschepen" stelt de tekst van de werkingssfeerbepaling in de opeenvolgende verplichtstellingsbesluiten twee vereisten: het moet gaan om een zeeschip in de zin van artikel 8:2 lid 1 BW, en het schip moet de Nederlandse vlag (mogen) voeren. De schepen van Greenpeace vallen onder de definitie van artikel 8:2 BW, nu zij zijn geregistreerd in het Nederlandse scheepsregister. Tussen partijen is niet in geschil dat de schepen van Greenpeace gedurende de gehele periode waarop de verplichtstellingsbesluiten betrekking hebben, de Nederlandse vlag hebben mogen voeren. Hiermee staat vast dat gedurende de periodes waarop de verplichtstellingsbesluiten 1989 en 2014 zien, is voldaan aan de twee

vereisten uit de werkingssfeerbepalingen van de desbetreffende verplichtstellingsbesluiten. Met het verplichtstellingsbesluit 2015 werd aan de definitie van het begrip “zeeschip” een rijtje van zes uitzonderingen toegevoegd waaronder onder e: “pleziervaartuigen”. Het hof oordeelt dat niet is vast komen te staan dat onder “pleziervaartuig” mede begrepen dienen te worden schepen als die van Greenpeace. De conclusie is dat de grieven slagen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2836

Zaaknummer: 200.278.267/01

Rechters: T.S. Pieters, G.C.C. Lewin en M.L.D. Akkaya

Advocaten: A.C. van der Bent en A.W. Cramer

Wetsartikelen: 2 Wet Bpf 2000, 8:2 BW en 311 WvK

RECHTSPRAAK

Belemmering van werkgeefster van de onderhandelingen over beëindigingsovereenkomst leiden tot latere beëindiging van het slapend dienstverband. Hof bekrachtigt bestreden beschikking. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling 'resterende' transitievergoeding.

Feiten

Werknemer was van 1 september 1989 tot en met 31 juli 2020 in dienst bij werkgeefster in de functie van productiemedewerker. Op 11 mei 2014 werd werknemer arbeidsongeschikt en vanaf dat moment is hij niet meer in staat zijn eigen werkzaamheden of aangepaste werkzaamheden te verrichten. Aan hem is per 8 mei 2016 een WIA-uitkering toegekend. Werkgeefster is op 12 april 2019 gevraagd in te stemmen met beëindiging van het dienstverband, hetgeen zij niet heeft gedaan. Op 31 december 2019 vroeg werkgeefster toestemming bij het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op de b-grond. Het UWV verleende die toestemming op 27 januari 2020. Op 11 februari 2020 zegde werkgeefster aan werknemer de arbeidsovereenkomst op tegen 1 augustus 2020. Werknemer maakte bij brief van 10 maart 2020 aanspraak op de transitievergoeding van € 74.894 bruto. Werkgeefster keerde hem een transitievergoeding uit van € 47.817 bruto op 1 september 2020. Werknemer verzoekt de veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 27.077 bruto als het restant van de transitievergoeding. De vraag is of bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van de dag na die waarop de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster tijdens ziekte is verstreken (in 2016) of van de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd (in 2020). De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer toegewezen. Werkgeefster is veroordeeld tot betaling aan werknemer van € 27.077,00 bruto als restant van de transitievergoeding. Werkgeefster komt tegen dit oordeel in hoger beroep op.

Oordeel

Werkgeefster betoogt, met een beroep op het *Xella*-arrest, dat bij berekening van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van de datum van het einde van de wachttijd voor de WIA-uitkering. Het hof volgt werkgeefster hierin niet. De arbeidsovereenkomst met werkgeefster is niet beëindigd met wederzijds goedvinden, maar werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst op 11 februari 2020 opgezegd tegen 1 augustus 2020. In artikel 7:673 lid 1 BW is bepaald dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding is verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd, ook als de

arbeidsovereenkomst is opgezegd wegens ziekte van de werknemer (de b-grond). In artikel 7:673 lid 2 BW is bepaald dat de hoogte van de transitievergoeding wordt berekend op basis van (grofweg gezegd) het aantal jaren dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Uit het voorgaande volgt dat bij de berekening van de hoogte van de door werkgeefster verschuldigde transitievergoeding als gevolg van de opzegging moet worden uitgegaan van de periode dat de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft voortgeduurd, dus tot 1 augustus 2020. Anders dan werkgeefster betoogt, brengt een (redelijke) uitleg van de wet niet mee dat bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van een ander moment, te weten waarop de wachttijd voor de WIA-uitkering van werknemer is verstreken (8 mei 2016). Een overeenkomst tot beëindiging van het dienstverband is tussen partijen niet gesloten. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd met toestemming van het UWV. Het *Xella*-arrest brengt niet mee dat in dit geval moet worden uitgegaan van de peildatum 8 mei 2016. De omstandigheid dat werkgeefster (mogelijk) een deel van de transitievergoeding zelf moet betalen zonder dat zij daarvoor door het UWV wordt gecompenseerd, komt in de gegeven omstandigheden voor haar rekening en risico. Het hof zal de bestreden beschikking bekrachtigen en het door werkgeefster in hoger beroep verzochte afwijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-10-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:3054

Zaaknummer: 200.291.128/01

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

Advocaten: D.W. Boere en B.M.T.G. Bakker-van Klaren

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

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling achterstallig salaris van buitenlandse (expat)werknemer. Rechter verklaart zich onbevoegd, vanwege keuze voor Indonesisch recht.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2018 als buitenlands (expat)werknemer voor de duur van twee jaar in dienst getreden bij PT TRANS REKREASINDO (hierna: TRK). TRK exploiteert een aantal attractieparken in Indonesië. Partijen zijn in de arbeidsovereenkomst overeengekomen dat daarop Indonesisch recht van toepassing is. Daarnaast zijn partijen een forumkeuzebeding overeengekomen. Gelet op de COVID-19-pandemie is werknemer op 23 maart 2020 teruggekeerd naar Nederland, naar aanleiding van berichtgeving van de Nederlandse ambassade om zo spoedig mogelijk terug te keren. Hierop heeft TRK de salarisbetaling stopgezet, omdat werknemer zonder voorafgaande toestemming van zijn leidinggevende naar Nederland zou zijn vertrokken en daarmee zijn arbeidsovereenkomst eenzijdig zou hebben opgezegd. Volgens werknemer had hij die toestemming wel en heeft hij zijn werk na terugkomst in Nederland vanuit huis voortgezet. TRK is, ook na meerdere sommaties van werknemer, niet overgegaan tot betaling van het achterstallige salaris. Volgens werknemer komt de Nederlandse rechter, mede gelet op de volgens hem exclusieve forumkeuze, rechtsmacht toe.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de vraag of het overeengekomen forumkeuzebeding exclusieve rechtsmacht aan de buitenlandse rechter toekent of niet. Volgens de tekst van het forumkeuzebeding dient het geschil voorgelegd te worden aan de rechter die volgens de Indonesische wet- en regelgeving bevoegd is. De tekst maakt geen melding van het in stand laten van (een eventuele) bevoegdheid van de Nederlandse rechter. Niet is vereist dat wordt aangegeven welke specifieke Indonesische rechter bevoegd is en dat rechtsmacht van de Nederlandse rechter expliciet is uitgesloten. Nu werknemer niets heeft gesteld dat erop wijst dat partijen de rechtsmacht van de Nederlandse rechter niet hebben willen uitsluiten, komt de kantonrechter tot het oordeel dat partijen een forumkeuze hebben gemaakt voor de Indonesische overheidsrechter, waarbij zij de rechtsmacht van de Nederlandse rechter hebben uitgesloten. Ook op grond van artikel 8 lid 3 Rv bestaat geen rechtsmacht voor de Nederlandse rechter. Uit het woord “onverlet” volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat er, indien geen forumkeuze was overeengekomen, op grond van de wet of een verdrag een “normaal” bevoegde Nederlandse rechter in arbeidszaken bevoegd moet zijn, wil het forumkeuzebeding

opzij gezet kunnen worden. Die (Nederlandse rechter) is er naar het oordeel van de kantonrechter niet in dit geval. De (om gezondheidsredenen ingevoerde) thuiswerkmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie hebben naar hun aard een tijdelijk karakter en daarmee mag aangenomen worden dat de plaats waar of van waaruit werknemer gewoonlijk werkte niet is veranderd. De Nederlandse rechter heeft dus geen rechtsmacht in deze zaak. De kantonrechter zal zich dan ook onbevoegd verklaren.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:7174

Zaaknummer: 9176416 cv expl 21-2127

Rechters: G.M.P. Brouns

Advocaten: R.T. Mets en G.T.J. Hoff

Wetsartikelen: 8 Rv en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werkneemster die, ondanks herhaaldelijk verzoek, weigert een mondkapje te dragen op het werk zonder daartoe een onderbouwde medische reden te hebben, wordt ontbonden op de grond.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 november 2019 in dienst bij FamilySupporters Noordkop B.V. (hierna: FamilySupporters) in de functie van officemanager. In een e-mail van 29 september 2020, gericht aan alle medewerkers van FamilySupporters, heeft de bestuurder van FamilySupporters onder andere meegedeeld dat vanwege de coronacrisis in de verschillende vestigingen het dragen van een mondkapje verplicht wordt, bij binnenkomst, in de gangen en de trappen. Ook is meegedeeld dat vanaf 30 september 2020 op alle vestigingen mondkapjes beschikbaar zijn. De directeur van FamilySupporters heeft in een e-mail van 30 september 2020 laten weten dat het dragen van een mondkapje in de vestigingen verplicht is, behalve “als je zit”. Per 1 december 2020 heeft de landelijke overheid de verplichting ingevoerd om in alle publieke binnenruimten een mondkapje te dragen. FamilySupporters heeft daaraan aandacht besteed in haar communicatie met haar medewerkers. Op 3 december 2020 constateerde de directeur dat werkneemster op haar werk verscheen en in de hal, keuken en het kantoor van de vestiging van FamilySupporters in Den Helder liep zonder een mondkapje te dragen. De directeur heeft werkneemster daarop aangesproken en haar gevraagd om een mondkapje te dragen. Werkneemster heeft dat geweigerd en heeft onder andere gezegd dat zij om gezondheidsredenen geen mondkapje kan dragen. De directeur heeft werkneemster daarop verzocht om daarover een medische verklaring van haar huisarts te vragen. In een verslag van het gesprek op 3 december 2020 heeft de directeur opgemerkt dat werkneemster zeer boos reageerde en zeer geagiteerd was, en dat hij haar houding erg vervelend en onaanvaardbaar vond. Begin december 2020 heeft werkneemster een ook voor derden zichtbaar bericht op Facebook geplaatst, waarin zij onder andere schrijft: “Ik vergeet het nooit.. 04-12-2020 de dag dat ik GEDWONGEN werd mijn gezicht te bedekken, tegen mijn wil (&grondrecht!), door notabene een man”. In een e-mail van 10 december 2020 heeft de directeur van FamilySupporters verwezen naar een gesprek met werkneemster op 9 december 2020 over het conflict met eerdergenoemde collega en werkneemster erop gewezen dat haar houding en uitlatingen aanvallend en beledigend zijn. Werkneemster heeft zich in een e-mail van 11 december 2020 tot de bestuurder van FamilySupporters gewend en heeft onder meer vermeld dat zij geen mondkapje kan dragen en dat zij zich geïntimideerd en gediscrimineerd voelt door de directeur en eerdergenoemde collega. Op 14 december 2020 heeft werkneemster zich ziek

gemeld. Werkneemster heeft zich op 21 december 2020 beter gemeld. Vanaf dat moment heeft zij uitsluitend thuisgewerkt. Tussen januari en juni 2021 hebben partijen via mediation geprobeerd om hun geschil op te lossen. Dat is niet gelukt. FamilySupporters verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op primair de e-grond en subsidiair de g-grond.

Oordeel

FamilySupporters heeft de bevoegdheid om redelijke voorschriften te geven over het verrichten van de arbeid en ter bevordering van de goede orde in de onderneming. FamilySupporters mocht daarom de verplichting opleggen aan haar personeel om in de vestigingen en op de werkplek een mondkapje te dragen, mede in navolging van landelijke richtlijnen. Vast staat dat werkneemster zich heeft verzet tegen de verplichting om een mondkapje te dragen en zich daartegen is blijven verzetten. Ook staat vast dat zij bij herhaling heeft geweigerd een mondkapje te dragen op de werkplek en dat daarover conflicten zijn ontstaan met de directeur en een collega. Daarbij hebben partijen elkaar over en weer verweten dat sprake is van aanvallend en beledigend gedrag, en van intimidatie en discriminatie. Alleen al gelet hierop kan de kantonrechter niet anders dan constateren dat de arbeidsverhouding duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Verder wordt FamilySupporters gevolgd in haar stelling dat de noodzakelijke vertrouwensbasis temeer geheel is komen te ontbreken, omdat werkneemster zich in verschillende berichten negatief heeft uitgelaten over FamilySupporters en haar directeur. Ook weegt mee dat FamilySupporters terecht stelt dat werkneemster haar stelling dat zij om medische redenen geen mondkapje kan dragen niet heeft onderbouwd of niet heeft willen onderbouwen, ondanks meerdere verzoeken daartoe. Dat had wel op de weg van werkneemster gelegen. FamilySupporters heeft door de inzet van mediation nog pogingen gedaan de relatie te herstellen, maar dat is niet gelukt. Gelet daarop is herplaatsing van werkneemster ook niet meer mogelijk, mede gelet op het feit dat FamilySupporters een organisatie is van beperkte omvang en niet gebleken is welke functie(s) werkneemster nog zou kunnen uitoefenen waarbij de verstoring in de arbeidsrelatie – onder andere tussen haar en de directeur, die tevens haar zwager is – geen rol meer zou spelen. Het verzoek van werkneemster om FamilySupporters te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding kan worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:8121

Zaaknummer: 9273993

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M. Schlimbach en A.A. Lieman-Bambach

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

RECHTSPRAAK

Werkgever hoefde werkneemster niet te waarschuwen voor gevolgen vermindering arbeidsduur. Gevolgen arbeidsduurvermindering beduidend minder verstrekkend dan bij algehele opzegging, zodat zorgplicht werkgever ook minder ver reikt.

Feiten

Werkneemster is op 22 juni 2020 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Allround Brow & Lash stylist op basis van een 32-urige werkweek. Werkneemster heeft zich op 12 november 2020 ziek gemeld. Na daartoe verkregen toestemming van het UWV heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 31 januari 2021. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig loon en een restant van de transitievergoeding. In geschil is – onder meer – of partijen in september 2020 een vermindering van de arbeidsduur zijn overeengekomen, op grond waarvan werkgeefster minder loon en een lagere transitievergoeding aan werkneemster verschuldigd is (geweest).

*Oordeel**Ontbreken deskundigenverklaring (art. 7:629a lid 1 BW)*

Werkgeefster heeft zich primair op het standpunt gesteld dat werkneemster niet-ontvankelijk dient te worden verklaard vanwege het ontbreken van een deskundigenverklaring. De kantonrechter is echter van oordeel dat sprake is van een uitzonderingssituatie als bedoeld in artikel 7:629a lid 2 BW. Werkneemster heeft zich op 12 november 2020 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft meermaals geoordeeld dat werkneemster arbeidsongeschikt was. Niet gebleken is dat werkgeefster hiertegen heeft geageerd en evenmin is van een algehele loonstop sprake geweest. Werkgeefster heeft de arbeidsongeschiktheid pas in de onderhavige procedure betwist. Onder deze omstandigheden kan van werkneemster in redelijkheid niet gevergd worden een verklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW over te leggen. Zij is dan ook ontvankelijk in haar verzoek.

Vermindering arbeidsduur

Vaststaat dat met werkneemster bij aanvang van haar dienstverband een arbeidsduur van 32 uur per week is overeengekomen. Daarnaast staat op basis van de overgelegde stukken (een geluidsopname en schriftelijke vastlegging van een gesprek op 23 september 2020) voldoende vast dat partijen in september 2020 een vermindering van de arbeidsduur zijn

overeengekomen, inhoudende dat werkneemster vanaf oktober 2020 drie dagen per week werkzaam zou zijn en vanaf november 2020 twee dagen per week. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat werkgeefster had behoren te waarschuwen voor de gevolgen van een vermindering van de arbeidsduur. Daartoe wordt er in de eerste plaats op gewezen dat van een algehele opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster geen sprake is geweest. De gevolgen van een verkorting van de arbeidsduur zijn beduidend minder verstrekkend dan bij een algehele opzegging, zodat de zorgplicht van de werkgever ook minder ver reikt. Bovendien ging het om een verzoek in het kader van het kennelijke voornemen van werkneemster om voor zichzelf te beginnen en als zodanig eigen inkomsten te genereren. Niet gesteld of gebleken is daarnaast dat de wil en verklaring van werkneemster ten tijde van haar verzoek niet overeenstemden en/of dat zij in een zodanige emotionele toestand verkeerde dat zij geen adequate beslissingen kon nemen. Op werkgeefster rustte dan ook geen verplichting om zich van de juistheid van die verklaring te vergewissen en/of haar te waarschuwen voor de gevolgen van haar verzoek tot vermindering van de arbeidsduur. Het salaris over de verminderde arbeidsduur is gewoon voldaan, zodat werkgeefster ter zake van achterstallig salaris niets meer rest te voldoen. Nu werkneemster aan het einde van het dienstverband dus voor twee dagen per week in dienst was, mocht de transitievergoeding worden berekend met die tweedaagse werkweek als uitgangspunt. Het verzoek tot betaling van de resterende transitievergoeding wordt eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-08-2021

Zaaknummer: 9332127

RECHTSPRAAK

Ontslagname doktersassistente vernietigd, omdat sprake was van een emotionele opwelling. Van een zorgvuldig werkgever mag worden verwacht dat bij (onverwachte) opzegging door de werknemer een bedenktijd wordt gegeven, ook als werknemer aangeeft dit niet nodig te vinden.

Feiten

Werkneemster (thans 59 jaar oud) is vanaf juni 1998 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) een huisartsenpraktijk (hierna: werkgeefster) in de functie van doktersassistent. Werkgeefster heeft op enig moment aangegeven van plan te zijn met de medewerkers een coachingstraject aan te gaan, omdat zij van mening is dat binnen de praktijk op eilandjes wordt gewerkt. Werkneemster is hiervoor niet uitgenodigd, 'omdat dit voor de toekomst is'. Op 18 mei 2021 heeft werkneemster huilend aan de huisarts/werkgeefster medegedeeld ontslag te nemen, omdat zij zich buiten het team geplaatst voelde. In het bijzijn van een collega heeft zij ter plekke op een papiertje geschreven: 'Ik neem ontslag per 1 juli 2021'. De ontslagname is op 19 mei 2021 door werkgeefster schriftelijk bevestigd. Op 21 mei 2021 is werkneemster teruggekomen op haar ontslagname; zij zou dit in een opwelling hebben gedaan. Werkneemster verzoekt thans haar op 18 mei 2021 geuite opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen op grond van artikel 3:34 lid 2 BW. Bij werkneemster heeft de wil ontbroken voor haar eenzijdige opzegging, nu zij dit in een emotionele opwelling heeft gedaan en daarbij niet voldoende heeft overzien welke gevolgen het opzeggen voor haar zou hebben, aldus werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft niet enkel mogen afgaan op hetgeen werkneemster op 18 mei 2021 heeft geuit. Dit wordt als volgt toegelicht. Nu het eenzijdig nemen van ontslag ernstige gevolgen heeft voor een werknemer, mag niet te snel worden aangenomen dat de verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van het dienstverband. De werkgever moet onderzoeken of de werknemer wel echt beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft beoogd en de gevolgen daarvan heeft overzien. In dit geval kwam de opzegging voor werkgeefster totaal onverwacht. Weliswaar bestonden er bij werkneemster plannen om voor twee dagen per week elders als praktijkmanager te gaan werken, maar zover was het zeker nog niet. Voor werkgeefster moet het duidelijk zijn geweest dat werkneemster op 18 mei 2021 haar mededelingen, boos en deels in tranen, in een emotionele staat heeft gedaan. Mede tegen de achtergrond van het recente overlijden van haar moeder en een

Whatsapp-bericht van de dag ervoor – waarin zij duidelijk is over de aanleiding van haar verdriet en verontwaardiging over het niet meedoen aan de coaching – moet haar gedrag, maar ook de opzegging, voor werkgeefster aanleiding zijn geweest heel goed na te gaan of werkneemster dit inderdaad wilde en of zij de gevolgen overzag. De door werkneemster afgegeven schriftelijke bevestiging van de opzegging draagt daar niet aan bij, omdat vaststaat dat zij dezelfde ochtend op verzoek van een andere medewerker van het kantoor een blanco vel heeft gepakt en daar snel een korte zin op heeft geschreven. Van een zorgvuldig werkgeefster had mogen worden verwacht dat zij niet de werkelijke wens had afgeleid uit het gedrag van werkneemster op die ene dag, maar haar een bedenktijd had gegeven, zeker ook in het geval dat werkneemster heeft gezegd dat niet nodig te vinden. In tegenstelling daartoe heeft werkgeefster de opzegging meteen de dag erna bevestigd en is zij niet in positieve zin ingegaan op het op 21 mei 2021 door werkneemster terugkomen op die mededeling. Die termijn is relatief kort. Bij het voorgaande is van belang dat werkneemster 58 jaar was en het gaat om een 23-jarig dienstverband, werkneemster kostwinner is en inkomsten nodig heeft, terwijl sprake is van een onberispelijk arbeidsverleden. De opzegging wordt vernietigd en werkgeefster dient werkneemster toe te laten tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden onder doorbetaling van loon.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:5488

Zaaknummer: 9314030 HA VERZ 21-46 en 9347757 HA VERZ 21-47

Rechters: M.C.J. Heessels

Advocaten: L.W. Houten en J.C. Bender

Wetsartikelen: 3:34 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is ten onrechte wegens ongeoorloofde werkweigering op staande voet ontslagen. Werknemer heeft, als gevolg van problemen in de privésfeer, te kampen met stressgerelateerde klachten die de werkweigering verklaren.

Feiten

Werknemer is op 26 juni 2006 als magazijnmedewerker in dienst getreden bij Valves B.V. Werknemer heeft zich in 2020 diverse malen ziek gemeld, heeft in oktober/november 2020 gedurende enige tijd niet kunnen werken omdat hij vanwege mogelijke coronabesmettingen in quarantaine moest verblijven en heeft van 13 tot en met 16 juli 2020 niet kunnen werken omdat hij te Parijs was gedetineerd. Op initiatief van Valves en op haar kosten heeft werknemer in de periode vanaf 1 september 2020 tot begin november 2020 een traject gevolgd bij Psion, omdat Valves had vastgesteld dat hij, als gevolg van waarschijnlijk problemen in de privésfeer, niet goed functioneerde op het werk. Besproken is dat Valves, met het oog op de verbetering van zijn functioneren, regelmatig voortgangsgesprekken zal gaan voeren met werknemer. Werknemer heeft zich op 12 februari 2021 ziek gemeld. Met ingang van 3 maart 2021 is werknemer twee uur per dag gaan werken op een nieuwe werkplek bij Valves. Bij e-mailbericht van 12 maart 2021 heeft Valves werknemer meegedeeld dat zij verwacht dat hij vanaf 15 maart 2021 weer volledig gaat werken. Werknemer heeft een halve dag gewerkt en heeft zich vervolgens afgemeld wegens een bezoek aan zijn huisarts. Die heeft aan Valves geschreven dat werknemer kampt met stressgerelateerde klachten en bezig is met opbouw van uren op het werk. Werknemer merkt dat de opbouw te snel gaat. Hij verzoekt Valves hier rekening mee te houden. Werknemer heeft zich op 16 maart 2021 opnieuw ziek gemeld. Diezelfde dag heeft hij van Valves een waarschuwing gekregen voor ongeoorloofd verzuim. Werknemer heeft geen gevolg gegeven aan de sommatie zijn werkzaamheden te hervatten, waarna Valves het loon heeft gestaakt. Op 26 maart 2021 heeft de POH GGZ aan de huisarts geschreven dat werknemer al langere tijd kampt met stressgerelateerde klachten. Werknemer is op 30 maart 2021 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat uit de brief van de huisarts en het bericht van de POH GGZ en de rapportage van de verzekeringsarts voldoende aannemelijk is dat werknemer op 16 maart 2021 niet geschikt was voor het eigen werk, omdat hij, waarschijnlijk als gevolg van problemen in de privésfeer, te kampen heeft met stressgerelateerde klachten, als gevolg

waarvan hij zich (onder meer) onvoldoende kan concentreren op de door hem uit te voeren werkzaamheden. Feiten en omstandigheden die tot de conclusie kunnen leiden dat de situatie van werknemer zich in de periode na 16 maart 2021 zodanig heeft verbeterd dat hij in de periode tot het ontslag op staande voet, per 30 maart 2021, alsnog aan de slag heeft kunnen gaan, zijn niet gebleken. Valves had na de ziekmelding de bedrijfsarts moeten inschakelen. Zij heeft niet zonder een nader oordeel van de bedrijfsarts mogen aannemen dat de eerdere beoordeling nog onverminderd gold. De kantonrechter komt aldus tot het oordeel dat het ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd is en dat het zal worden vernietigd. Ten aanzien van het verzoek van Valves om de arbeidsovereenkomst te ontbinden overweegt de kantonrechter dat de feiten en omstandigheden die Valves ten grondslag heeft gelegd aan haar verzoek, niet tot het oordeel kunnen leiden dat dit verzoek moet worden toegewezen. Het is op grond van de vastgestelde feiten voldoende aannemelijk dat de gedragingen die werknemer op de werkvloer heeft vertoond, voor in ieder geval een belangrijk deel zijn te herleiden op zijn stressgerelateerde klachten. Gebleken is bovendien dat Valves voor de problemen die in 2020 zijn gerezen steeds in overleg met werknemer oplossingen heeft kunnen vinden (overplaatsing naar een andere werkplek, een regeling over zijn verzuimuren, het volgen van een traject bij Psion, haar besluit om met hem een verbetertraject aan te gaan). Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom ook afgewezen en het verzoek om Valves te veroordelen om werknemer weer te werk te stellen, zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:9687

Zaaknummer: 9241873 EJ VERZ 21-83725 en 9279255 EJ VERZ 21-84061

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: J.J. van Vliet en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is boventallig verklaard en werkgever heeft werknemer terecht niet in een passende functie kunnen herplaatsen. Verzoek van werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1987 werkzaam bij Gemeente Gouda in de functie van medewerker grootboek en betalingsverkeer op de afdeling Interne ondersteuning (ION). De afdeling ION is per 1 augustus 2018 opgeheven. Bij besluit van 17 juli 2018 is werkneemster met ingang van 1 november 2018 bovenformatief geplaatst vanuit haar functie van grootboekmedewerker. Op 1 november 2018 is Gemeente Gouda gestart met een van werk naar werk-traject (VWNW-traject) tot 1 maart 2021. Werkneemster heeft gesolliciteerd op diverse vacatures bij en buiten Gemeente Gouda, waaronder de functie financieel-administratief medewerker. Gemeente Gouda heeft de sollicitatie van werkneemster niet meegenomen, omdat deze tijdelijke functie geen structurele oplossing biedt voor de boventallige status. Werkneemster heeft tegen het besluit van 17 juli 2018 waarbij zij bovenformatief is geplaatst, bezwaar ingediend. Dit bezwaar is ongegrond verklaard met dien verstande dat de datum van boventalligheid is vastgesteld op 1 maart 2019. De rechtbank Den Haag heeft bij uitspraak van 23 juli 2020 het beroep van werkneemster tegen de beslissing op bezwaar gegrond verklaard. Naar het oordeel van de rechtbank was sprake van onzorgvuldige besluitvorming. Gemeente Gouda heeft onder aanvulling van de motivering een nieuwe beslissing op bezwaar genomen. Bij het nadere besluit is het besluit van 17 juli 2018 in stand gelaten met aanpassing van de datum van boventalligheid naar 1 maart 2019. Gemeente Gouda heeft op 24 december 2020 bij de Ontslagcommissie een verzoek ingediend tot ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. De Ontslagcommissie heeft toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Gemeente Gouda heeft de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2021 opgezegd. De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft in hoger beroep op 29 juli 2021 geoordeeld dat het hoger beroep niet slaagt. Werkneemster verzoekt Gemeente Gouda te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat vaststaat dat werkneemster per 1 maart 2019 boventallig is, nu het daartoe genomen besluit met de uitspraak van de CRvB formele rechtskracht heeft gekregen. Daarmee is sprake van een redelijke grond voor de werkgever om de arbeidsovereenkomst met werkneemster wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen als de werkgever heeft voldaan aan de herplaatsingsverplichtingen. Ten aanzien van de

herplaatsingsmogelijkheden geldt dat de CRvB heeft geoordeeld dat Gemeente Gouda inzichtelijk heeft gemaakt waarom er geen sprake was van een passende of geschikte functie voor werknemster. De kantonrechter ziet ook geen reden om anders te oordelen. Gemeente Gouda en werknemster hebben het VWNW-traject van meer dan twee jaar correct verlopen. Ook heeft Gemeente Gouda gemotiveerd toegelicht waarom de functie van subsidiemedewerker en administratief medewerker niet als passend kunnen worden aangemerkt en waarom werknemster niet is aangenomen. Tot slot heeft Gemeente Gouda gemotiveerd uiteengezet wat de aanleiding was voor het pas in juli openstellen van de vacature voor medewerker crediteuren, nadat het dienstverband met werknemster was geëindigd. Deze vacature kwam pas na een debat binnen de gemeenteraad en het kort daarvoor beschikbaar krijgen van budget. Dat dit anders ligt, is niet gebleken. Bovendien heeft Gemeente Gouda gemotiveerd uiteengezet dat de functie van medewerker crediteuren geen passende functie voor werknemster is. Gemeente Gouda heeft daartoe aangevoerd dat de taken van medewerker crediteuren gelijk zijn aan die van de tijdelijke functie financieel-administratief medewerker. Werknemster voldeed niet aan de gevraagde competenties voor die functie. Ook was de vacature voor een fulltime dienstverband, terwijl werknemster te kennen heeft gegeven niet meer dan 16 uur te willen werken, zodat herplaatsing ook daarom niet in de reden ligt. Dit alles maakt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemster niet in strijd is met artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW. Het verzoek van werknemster om de arbeidsovereenkomst te herstellen wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:9864

Zaaknummer: 9354059 \ EJ VERZ 21-84409

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: K. ten Broek en T. Jaspers

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever valt onder de werkingssfeer van de Cao Technische Groothandel. Werkgever moet de normatieve bepalingen van de cao alsnog naleven, voor zover deze cao algemeen verbindend verklaard is of is geweest.

Feiten

Werknemer is in dienst bij RB-Netcom B.V. (hierna: RD) in de functie van productmanager. Werknemer is de enige werknemer van RD. Hij is sinds 16 of 17 juli 2020 ziek gemeld. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is niets geregeld over de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Op 24 juni 2020 heeft RD een voorstel aan werknemer gedaan tot beëindiging van zijn dienstverband met wederzijds goedvinden. Werknemer heeft dit voorstel afgewezen, onder andere omdat hij vindt dat de Cao Technische Groothandel (hierna ook: de cao) van toepassing is op zijn arbeidsovereenkomst. RD heeft zich op het standpunt gesteld dat de cao niet van toepassing is. Werknemer vordert dat de kantonrechter voor recht verklaard dat RD valt onder de werkingssfeer van de Cao Technische Groothandel en RD veroordeelt tot naleving van deze cao met terugwerkende kracht tot 15 juni 2015.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat RD onder de werkingssfeer van de Cao Technische Groothandel valt. Daartoe wordt overwogen dat RD geen lid is van een cao-sluitende partij en geen gebonden werkgever is in de zin van de Wet CAO. Daarom zou RD op zich alleen gebonden kunnen zijn aan de Cao Technische Groothandel voor zover deze algemeen verbindend is verklaard. De kantonrechter stelt voorop dat de Cao Technische Groothandel algemeen verbindend is verklaard voor de periode 25 juni 2015 tot 1 juli 2016, 25 augustus 2018 tot 1 januari 2019 en 27 juni 2020 tot 27 juni 2022. Voor deze periodes heeft de Cao Technische Groothandel als recht te gelden. De uitleg van de werkingssfeerbepalingen in de cao moet naar objectieve maatstaven gebeuren. Uit de cao-bepalingen volgt dat de kantonrechter moet beoordelen of RD in hoofdzaak (meer dan 50% van de gewerkte uren) een groothandel in elektrotechnische en elektronische artikelen in de zin van artikel 6 in samenhang met artikel 1 uitoefent. Daarbij gaat het om de aard en omvang van de feitelijke activiteiten van het bedrijf van RD. Met deze wijze van bedrijfsvoering valt RD naar het oordeel van de kantonrechter onder de werkingssfeer van artikel 6 in samenhang met artikel 1 en 9 van de Cao Technische Groothandel. Dit wordt als volgt toegelicht. RD is aan te merken als een groothandel. Zij handelt in onder andere intercoms, beveiligingssystemen, GSM gateways, blussystemen, bedienzuilen, routers, voedingen, mediaconverters, elektromechanische sloten en audio- en

omroepssystemen. Zij betreft die artikelen voor eigen rekening en risico van leveranciers en houdt deze naar behoefte in voorraad. RD verkoopt de artikelen los of als onderdeel van een totaaloplossing en dus na verwerking. De producten waarin RD handelt, zijn elektronische apparaten. Werknemer heeft gesteld dat RD meer dan 50% van de gewerkte uren besteedt aan haar activiteiten als groothandel in elektrotechnische artikelen. RD heeft alleen betwist dat zij is aan te merken als een groothandel in elektrotechnische artikelen; niet dat zij meer dan 50% van de gewerkte uren aan die activiteiten verricht. De kantonrechter gaat daar dus van uit. De kantonrechter volgt RD ook niet in haar stelling dat haar bedrijfsactiviteiten het meest vergelijkbaar zijn met de activiteiten die vallen onder de Cao voor Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche (de ICK Cao). RD handelt niet alleen in ICT- en telecomproducten, ze handelt bijvoorbeeld ook in blussystemen en elektromechanische sloten. Dat RD zich in de ICT-/telecombranche begeeft, maakt die producten geen hardware in de zin van de ICK Cao. Omdat de kantonrechter concludeert dat RD onder de werkingssfeer van de Cao Technische Groothandel valt, moet zij de cao alsnog tegenover werknemer naleven voor zover het de periodes van algemeenverbindendverklaring betreft.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:8437

Zaaknummer: 8915321 \ CV EXPL 20-6860 IL

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: D. Groen en K.M. Janssen

Wetsartikelen: Wet CAO

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van topfunctionaris wegens belangenverstrengeling en het hierbij betrekken van zakelijke relaties houdt stand.

Feiten

Econocom ontwerpt, financiert en begeleidt de digitale transformatie van bedrijven, overheid en zorgorganisaties. Econocom levert met name IT-apparatuur door middel van leasecontracten. Werknemer is op 1 oktober 2003 in dienst getreden van Econocom. Sinds 2021 was werknemer verantwoordelijk voor het management en de ontwikkeling van strategische accounts, in het bijzonder gemeentes. Hij rapporteerde vanaf januari 2019 aan de co-CEO van de Nederlandse organisatie. In artikel 14 van de arbeidsovereenkomst staat dat het werknemer niet is toegestaan om in verband met de vervulling van zijn functie van derden, direct of indirect, enigerlei provisie, tegemoetkoming of vergoeding in welke vorm dan ook, of geschenken aan te nemen of te bedingen. Een vergelijkbare regeling staat in de gids. Er is een uitzondering geformuleerd voor relatiegeschenken die in de markt gebruikelijk zijn én die een ondergeschikte waarde vertegenwoordigen (minder dan 25 euro). In artikel 1.5 van de gids staat onder meer dat werknemer dient te voorkomen dat hij in een situatie terechtkomt waarin zijn belangen tegenstrijdig zijn aan die van werkgever. Werknemer was belast met een grote klant van Econocom. Econocom heeft aan deze klant leningen verstrekt. Werknemer heeft zich op 4 januari 2020 ziekgemeld als gevolg van spanningsklachten (burn-out). In opdracht van Econocom heeft onderzoeksbureau Hoffmann in februari en maart 2020 onderzoek gedaan naar de gedragingen van werknemer. Econocom heeft werknemer op donderdag 19 maart 2020 uitgenodigd voor een telefonisch overleg op vrijdag 20 maart 2020 over zaken die Econocom verontrustend vond. Op vrijdag 20 maart 2020 om 17.39 uur heeft Econocom een brief aan werknemer doen toekomen waarmee de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang is opgezegd. De tekst van de negen pagina's tellende brief wordt geacht hier te zijn ingevoegd en herhaald. In de brief is de voorwaarde geformuleerd waaronder het ontslag is gegeven. Dat is de voorwaarde dat werknemer in de periode tot en met woensdag 25 maart te 18:00 uur geen afdoende verklaring kan geven voor de feiten die zich volgens Econocom hadden voorgedaan en een dringende reden voor ontslag opleverden. De medewerkers van Hoffmann hebben op 30 april 2020 een schriftelijk rapport aan Econocom uitgebracht. Dat rapport is daarna ook aan werknemer verstrekt. De grote klant van Econocom is in staat van faillissement verklaard. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet van 20 maart 2020, wedertewerkstelling en loondoorbetaling.

Oordeel

Dringende reden

Econocom heeft inhoudelijk voldoende onderbouwd dat sprake was van een dringende reden voor ontslag. In de ontslagbrief staan elf onderwerpen. Econocom heeft werknemer als eerste verweten dat hij zichzelf met hulp van X en diens onderneming voor zeer grote bedragen heeft verrijkt ten koste van Econocom en dat hij zakelijke en privébelangen onaanvaardbaar heeft verstrengeld. De kantonrechter moet dit verwijt juist oordelen. Werknemer heeft erkend dat hij al jarenlang hecht bevriend is met X. Hij heeft ook erkend dat binnen deze vriendschap over en weer grote bedragen zijn gegeven en geleend en dat samen bedrijfsmatig is geïnvesteerd in paarden via een vennootschap van werknemer. Toch heeft werknemer de grote klant van Econocom geadviseerd om X via diens onderneming in te huren als consultant, heeft werknemer aan X gedictieerd hoe hij de facturen voor de consultancywerkzaamheden moest inrichten en heeft werknemer afgesproken dat de facturen voor de consultancywerkzaamheden van X door Econocom (aanvankelijk voor de helft en later volledig) zouden worden betaald. De facturen waren zeer hoog, laatstelijk € 120.000 per kwartaal voor 3,5 dag per week. In totaal heeft Econocom in de periode 2015-2019 een bedrag van € 2.177.317,45 aan facturen van de onderneming van X betaald. Werknemer had moeten beseffen dat hij niet tegelijkertijd zijn persoonlijke vriendschaps- en handelsbelangen en de zakelijke belangen van Econocom en haar klant mocht dienen. Het is ook voldoende aannemelijk geworden dat werknemer persoonlijk heeft geprofiteerd van de verstrengeling van belangen. De omvang daarvan kan worden afgeleid uit de e-mail van 4 oktober 2018 van werknemer aan X. Werknemer heeft toen opgegeven dat hij in privé nog € 45.000 (restant van een lening van € 100.000) wilde ontvangen en zakelijk, via zijn vennootschap, nog betaling van een vordering van € 175.000. Het is aannemelijk dat X de lening heeft afgelost en de vordering heeft betaald vanuit (een deel van) de opbrengst van zijn consultancywerkzaamheden en dat zo (een deel van) die opbrengst bij werknemer terecht is gekomen. Werknemer heeft X ook gevraagd via diens vennootschap (een deel van) de kosten van het feest voor de vijftigste verjaardag van zijn echtgenote en het eindexamenfeest van zijn zoon op zich te nemen. Het is zonneklaar dat dergelijke verzoeken aan de consultant van een klant die (mede of geheel) door de eigen werkgever wordt betaald niet door de beugel kunnen en in strijd zijn met het verbod in de arbeidsovereenkomst op het aannemen van geschenken. De aard van de belangenverstrengeling die aan het licht is gekomen, is zodanig dat geen weldenkende werkgever werknemer als belangrijke functionaris zou willen handhaven. Het ontslag op staande voet is daarom op inhoudelijke gronden rechtsgeldig. Ook andere onderwerpen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd, onder meer de verzoeken of opdrachten aan leveranciers om een kluis, wasdroger en tv te kopen om geen btw te hoeven betalen, het opdragen van privéwerkzaamheden aan de advocaat van Econocom voor rekening van Econocom, het bestellen van bloemen voor privécontacten op rekening van Econocom en het zonder toestemming van Econocom laten overschrijven van de seizoenkaarten van Ajax, maken duidelijk dat werknemer zijn moreel kompas is kwijtgeraakt.

Onverwijldheid

Volgens werknemer was Econocom al vanaf in ieder geval februari 2020 op de hoogte van de

zaken die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd. Hij baseert dat op een door hem waargenomen verandering in de houding van Econocom richting hem (i), het uitblijven van een verzoek om zijn zakelijke e-mailaccount tijdens ziekte te ontsluiten (ii), het ontbreken van een concrete aanleiding voor het onderzoek van Hoffmann (iii), alsmede zijn waarneming dat zijn privé-e-mailaccount is gehackt (iv). Volgens werknemer is aan Hoffmann alleen opdracht gegeven om een onderzoek te doen om te verhullen dat Econocom al veel eerder op de hoogte was. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Econocom heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er voor haar in februari 2020 wel een concrete aanleiding was om Hoffmann opdracht te geven tot een onderzoek. Het is aannemelijk dat die aanleiding was gelegen in de nijpende situatie van de grote klant en de vele verzoeken in dat verband om informatieverstrekking op het operationele vlak waarop Econocom geen antwoord kon geven, de hoge facturen van de onderneming van X, alsmede de ongebruikelijke transacties met de tankpas. Werknemer heeft ook in het geheel niet aannemelijk gemaakt dat een persoon binnen Econocom die bevoegd was om hem ontslag te geven al langere tijd op de hoogte was van al de onderwerpen die het ontslag op staande voet naar het oordeel van de kantonrechter inhoudelijk kunnen dragen. Uit het voorgaande volgt dat het ontslag op staande voet in stand blijft.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:6015

Zaaknummer: 8529652 UE VERZ 20-155

Rechters: H.A.M. Pinckaers en M. Bos

Advocaten: J.W. Stam

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

RECHTSPRAAK

In deze deelgeschilprocedure kan nog niet worden beoordeeld of werkgever aansprakelijk is voor het ongeval, omdat nader onderzoek naar de feiten noodzakelijk is. Een deelgeschilprocedure leent zich hier niet voor.

Feiten

Werkneemster is op 19 februari 2011 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan met Stoeterij De Dijkhoeve B.V. (hierna: Stoeterij). Op 2 maart 2018 was het koud en vroom het een aantal graden. In iedere paardenbox van de manage van Stoeterij is een automatische drinkvoorziening aangebracht voor paarden. Een deel van de waterleidingen was bevroren, waardoor een aantal drinkbakken voor de paarden niet werd gevuld. Stoeterij had een extern bedrijf ingeschakeld om het drinkwatersysteem te repareren. Werkneemster heeft de opdracht gekregen om de medewerker van het externe bedrijf te helpen de paarden in de boxen opzij te zetten en te houden, zodat die medewerker zonder dat de paarden in de weg zouden staan zijn werkzaamheden kon uitvoeren. Hiervoor moest werkneemster de paardenboxen inlopen en ruimte maken zodat de medewerker de drinkwatervoorziening in de paardenbox kon controleren en repareren. Op enig moment is werkneemster in een paardenbox ten val gekomen. Daarbij heeft zij letsel opgelopen aan haar rechterelleboog. Op 4 september 2018 heeft de toenmalige belangenbehartiger van werkneemster Stoeterij aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het ongeval. Stoeterij heeft aansprakelijkheid voor het ongeval afgewezen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter bij wijze van deelgeschil (art. 1019w-1019cc Rv) voor recht te verklaren dat Stoeterij aansprakelijk is voor de geleden en nog te lijden schade van werkneemster ten gevolge van het ongeval, primair op grond van artikel 7:658 BW. Subsidiair stelt werkneemster zich op het standpunt dat Stoeterij op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor de fouten van haar ondergeschikten. Stoeterij heeft gemotiveerd verweer gevoerd.

Oordeel

Bij de beoordeling van de vraag of het onderhavige geschil zich leent voor behandeling in een deelgeschilprocedure als bedoeld in artikel 1019w-1019cc Rv stelt de kantonrechter voorop dat indien een beslissing op het verzoek niet direct zal leiden tot een vaststellingsovereenkomst, dit niet maakt dat het verzoek reeds daarom niet geschikt is voor behandeling in een

deelgeschilprocedure. Van belang is dat partijen door de verzochte beslissing de buitengerechtelijke onderhandelingen kunnen voortzetten. Voorts dient de verzochte beslissing een voldoende bijdrage te leveren aan de totstandkoming van een vaststellingsovereenkomst om op te kunnen wegen tegen de kosten en het tijdsverloop van deze procedure. De kantonrechter is echter van oordeel dat de onderhavige kwestie zich niet leent voor een beoordeling in deelgeschil. Daartoe is allereerst van belang dat zowel uit de stukken als op zitting duidelijk is geworden dat de feiten die relevant zijn in het kader van een beoordeling van de aansprakelijkheid van Stoeterij in deze zaak nog niet vaststaan. Partijen verschillen van lezing over de toedracht. Wanneer de lezing van werkneemster juist is, lijkt het er vooralsnog op dat er mogelijk aansprakelijkheid van Stoeterij is. Mocht de lezing van Stoeterij juist zijn, dan is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat Stoeterij haar zorgplicht niet heeft geschonden en is er dus geen aansprakelijkheid van Stoeterij. Voor de beoordeling van het voorgelegde verzoek is dus nog nader onderzoek naar de feiten noodzakelijk. Het verzoek van werkneemster leent zich daarom niet voor beoordeling in deelgeschil en de kantonrechter zal het verzoek op grond van artikel 1019z Rv afwijzen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:9957

Zaaknummer: 9144486 EJ VERZ 21-83147

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: E.F. Klungers en J.L.J.J. Nelissen

Wetsartikelen: 6:170 BW, 7:658 BW, 1019w-1019cc Rv, 1019z Rv en 1019aa Rv

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van directeur behandelzaken/psychiater wordt niet ontbonden. De door werkgever gestelde verstoorde arbeidsrelatie op basis van klachten van vijf medewerkers is voor de werknemer als een donderslag bij heldere hemel gekomen, waarbij geen andere oplossing voor het conflict is gezocht.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2015 in dienst bij werkgever in de functie van directeur behandelzaken alsmede in de functie van psychiater. Per 1 juli 2019 is de werknemer door de raad van bestuur van werkgever benoemd in de functie van directeur behandelzaken van de zorgfunctie AcuuT. De directeur behandelzaken en de directeur algemene zaken vormen tezamen de directie van de zorgfunctie Acute Psychiatrie. Deze directie rapporteert aan de raad van bestuur van werkgever. Werknemer is 32 uur per week werkzaam als directeur behandelzaken en 8 uur per week werkzaam als psychiater. Werknemer geeft in zijn functie samen met de directeur algemene zaken leiding aan zeven managers behandelzaken en zes managers algemene zaken. Op 5 november 2020 ontving werknemer per e-mail een uitnodiging van twee managers aan wie hij leiding geeft en drie psychiaters om op 9 november 2020 op advies van de voorzitter van de raad van bestuur met elkaar in gesprek te gaan met als opgegeven reden: “onze zorgen omtrent jouw functioneren”. Tijdens het gesprek op 9 november 2020, waarbij ook de directeur algemene zaken aanwezig was, deelden de vijf medewerkers aan werknemer mee dat zij niet meer met hem wilden samenwerken vanwege zijn slechte functioneren. Op 9 november 2020 ontving de raad van bestuur een brief gedateerd op 5 november 2020 van de vijf medewerkers. In deze brief hebben de vijf medewerkers het vertrouwen in de werknemer opgezegd. Op 13 november 2020 heeft de raad van bestuur gesproken met de vijf medewerkers. Op 17 november 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden over de ontstane situatie tussen de raad van bestuur, werknemer en de clustermanager HR. Op 20 november 2020 heeft op verzoek van werkgever een verkenningsgesprek met twee mediators c.q. conflictexperts plaatsgevonden als eerste aanzet tot mediation. Die dag hebben zij gesprekken gevoerd met de leden van de raad van bestuur, de vijf medewerkers, de manager en werknemer. Diezelfde middag kwamen de mediators tot de conclusie dat mediation geen zin had. Op 24 november 2020 heeft de raad van bestuur met werknemer gesproken over de uitkomst van het verkenningsgesprek. Naar aanleiding daarvan heeft de raad van bestuur besloten om werknemer van zijn taak als directeur behandelzaken te ontheffen. Bij brief van 24 november 2020 heeft werkgever dit besluit bevestigd. Op 27 november 2020 is werknemer gestopt met zijn werkzaamheden als psychiater. Werkgever

verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen op primair de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval geen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De door werkgever gestelde verstoorde arbeidsrelatie is voor de werknemer als een donderslag bij heldere hemel gekomen. Uit recente feedbackrapportages van zes collega-specialisten van november 2020 en functioneringsverslagen kan worden afgeleid dat de werknemer goed functioneert, collegiaal is en met hem prettig valt samen te werken. In juni 2019 was de raad van bestuur zeer verheugd dat werknemer de nieuwe functie van directeur behandelzaken wilde gaan bekleden. De samenwerking met de directeur algemene zaken en de raad van bestuur is steeds goed geweest. Werknemer is nimmer op zijn functioneren aangesproken. De kritiek en verwijten van de vijf medewerkers zijn naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd en weinig concreet. Daarbij dient te worden opgemerkt dat het aan de raad van bestuur als leidinggevende is om te beoordelen of werknemer al dan niet goed functioneert en niet aan de betreffende medewerkers. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat werkgever er alles aan heeft gedaan om de verhoudingen te normaliseren. Op basis van de uitkomst van het verkenningsgesprek met de twee mediators heeft de raad van bestuur werknemer op non-actief gesteld en heeft hij aangestuurd op ontslag. Aannemelijk is geworden dat werknemer onvoldoende de kans is geboden inhoudelijk zijn kant van het verhaal naar voren te brengen. De vijf medewerkers hebben aangegeven niet met werknemer in gesprek te willen gaan over de ontstane situatie. Van de raad van bestuur had in deze situatie verwacht mogen worden om de gerezen problemen tussen werknemer en de vijf medewerkers uit te praten en het conflict op een andere wijze op te lossen, bijvoorbeeld door het inschakelen van een conflictcoach of het instellen van een verbetertraject. Een oplossing van het conflict kan ook gezocht worden in een herplaatsing van de werknemer. Onvoldoende is gebleken dat werkgever die mogelijkheid heeft onderzocht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:10694

Zaaknummer: 9069160 \ EJ VERZ 21-81910

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

Advocaten: R. Bijlsma en M. Butter

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

RECHTSPRAAK

Benoeming deskundige in zaak met betrekking tot een vordering op grond van werkgeversaansprakelijkheid.*Feiten*

Partijen zijn in het tussenvonnis van 30 juni 2021 in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over – kort gezegd – de te benoemen deskundige en de aan de deskundige te stellen vragen.

Oordeel

In het tussenvonnis is onder 5.7. een aantal vragen vermeld die de kantonrechter voornemens is aan de deskundige voor te leggen. Werkneemster heeft gevraagd om een vraag toe te voegen, kort gezegd of een rapport voor bedrijfsartsen is gevolg naar mening van de deskundige, omdat dit volgens haar relevant is voor de bewijswaardering. Werkgever heeft hier bezwaar tegen gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter kan bij de waardering van het medisch advies van [A] relevant zijn in hoeverre bij de totstandkoming van dit advies een werkwijze is gevolg die bij beroepsgenoten gebruikelijk is. De vraag wordt toegevoegd. Werkneemster heeft verder gevraagd een verhelderende vraag toe te voegen, omdat dit volgens haar relevant is voor de beoordeling van de relevante rechtsvragen c.q. beslistpunten. Werkgever maakt ook tegen deze aanvulling bezwaar. De kantonrechter deelt het standpunt van werkgever dat de door werkneemster verzochte aanvulling al voldoende in een al geformuleerde vraag ligt besloten. B wordt benoemd als deskundige.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:4197

Zaaknummer: 8692477 UC EXPL 20-6102

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J.G. Keizer en M.W.J. Ariëns

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Hoewel sprake is van een restitutierisico voor werkgever, omdat een veroordeling tot terugbetaling van het loon mogelijk moeilijk uitvoerbaar is in Rusland, weegt dit minder zwaar dan het belang van werknemer bij loondoorbetaling.

Feiten

Op 1 maart 2005 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten met Yamanouchi Europe B.V. (nu APE) in Moskou. Op de arbeidsovereenkomst is Russisch recht van toepassing. Op 16 maart 2021 heeft APE laten weten voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Met ingang van april 2021 is de salarisbetaling gestopt. Werknemer heeft in kort geding diverse vorderingen ingesteld. Voor de beoordeling van dit incident is uitsluitend van belang de vordering tot doorbetaling van loon. De kantonrechter heeft deze vordering toegewezen tot het moment dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd of tot (uiterlijk) 21 maart 2022. Astellas c.s. is in hoger beroep gekomen van het vonnis.

Oordeel

Aan de incidentele vorderingen en het verzoek om een spoedbehandeling van het hoger beroep is uitsluitend ten grondslag gelegd dat er sprake is van een serieus restitutierisico. Het hof oordeelt dat niet aannemelijk is geworden dat de kantonrechter het restitutierisico niet heeft meegewogen. De argumenten die APE in het kader van haar incidentele vorderingen thans ter onderbouwing van het restitutierisico aanvoert, kon de kantonrechter ook niet meewegen omdat die in eerste aanleg als zodanig niet waren aangevoerd. Het hof zal met inachtneming van de stellingen en verweren die in dit hoger beroep zijn aangevoerd beoordelen of sprake is van een zodanig restitutierisico dat het belang van APE zwaarder weegt dan het belang van werknemer. Het hof oordeelt dat de loonbetalingen aan werknemer acuut zijn gestaakt, zonder dat APE daarvoor een gegronde reden heeft aangevoerd. Volgens werknemer is hij daardoor in de moeilijkheden gebracht omdat hij zijn salaris nodig heeft om in zijn levensonderhoud en dat van naasten te voorzien. Het kan zijn dat een eventuele veroordeling van werknemer tot het terugbetalen van (een deel van het) loon in een arrest van dit hof in de hoofdzaak niet of (heel) moeilijk uitvoerbaar is in Rusland. Daardoor loopt APE een restitutierisico. Dat sprake is van een aanzienlijk restitutierisico is echter niet aannemelijk geworden. Werknemer heeft gesteld dat hij bij een eventuele veroordeling tot terugbetaling vrijwillig zal terugbetalen, zo nodig door de verkoop van zijn onroerend goed in Rusland. APE hecht aan deze toezegging kennelijk geen geloof, maar heeft geen feiten of omstandigheden gesteld waaruit volgt dat aannemelijk is dat werknemer deze toezegging niet zal nakomen. Dat

werknemer plannen zou hebben om naar een ander land te verhuizen heeft APE onvoldoende onderbouwd. Naar het oordeel van het hof is dus mogelijk wel sprake van een restitutierisico, maar kan niet worden aangenomen dat dit risico zo groot is als APE stelt. Alles afwegende is het hof van oordeel dat het aanwezige restitutierisico minder zwaarwegend is dan genoemd belang van werknemer bij de voortzetting van zijn loonbetalingen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1749

Zaaknummer: 200.299.088/01

Rechters: R.S. van Coevorden, J.M.T. van der Hoeven-Oud en J. van der Kluit

Advocaten: M. de Jong en J.W.H. Oudelaar

Wetsartikelen: 7:628 BW