22 JUNI 2022

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

VRAA-LEZING

Actualiteiten ontslagrecht ABC: Afscheidnemende bestuurders, de vergeten Bijenkorf en de invloed van de cancelcultuur

DANIËL VAN GERVEN

PROGRAMMA

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

Gigantisch veel interessante uitspraken en ontwikkelingen, dus te veel onderwerpen en te weinig tijd.

- **Deel 1**: Antimisbruikbepaling opzegverbod bij ziekte en statutair bestuurders
- **Deel 2**: Ernstige verwijtbaarheid
- **Deel 3**: De belangrijke uitspraak van 1 juni 2022 over slapers
- **Deel 4**: De invloed van de cancelcultuur(?)
- **Deel 5:** OOSV: kent u De Bijenkorf nog?
- **Deel 6**: De cao-ontslagcommissie
- **Deel 7**: Luchtige afsluiting met gewetensbezwaren

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

DEEL 1:
ANTIMISBRUIKBEPALING
OPZEGVERBOD BIJ ZIEKTE

De strategische ziekmelding

- 7:670 lid 1 aanhef en onder b BW: het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als de ongeschiktheid: *een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a door het UWV of door de commissie is ontvangen.*

- 7:671b lid 7 BW: *Het opzegverbod, bedoeld in artikel 670, lid 1, geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.*

- Wat nu als werkgever verzoek bij UWV indient, werknemer zich daarna ziekmeldt (en blijft), UWV afwijst en werkgever vervolgens in de *rebound* om ontbinding verzoekt?

Ziekmelding werkt terug

In geval van ziekmelding op dezelfde dag als de ontslagaanvraag gaat het opzegverbod voor op de aanvraag (Kamerstukken I 1997/98, 132d, p. 14).

Dus ook als de ontslagaanvraag van de werkgever 's ochtends is ontvangen door UWV en de werknemer zich pas aan het einde van de werkdag ziek meldt, geldt het opzegverbod (vgl. Ktr. Apeldoorn 6 september 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:4577).

Reden: de ratio van het opzegverbod is onder meer het *vrijwaren van de werknemer van psychische druk over het eindigen van zijn arbeidsovereenkomst terwijl hij nog herstellende is*. Een werknemer die ziek uitvalt, moet in de eerste plaats aan zijn gezondheid denken en niet aan een 'ratrace' tegen de klok zich ziek te melden. Een ziekmelding van de werknemer werkt daarom steeds terug naar 00.00 uur van die dag (AT II, p. 82).

Zie ook: C.J. Frikkee, Opzegverbod ziekte; alles of niets bij bedrijfseconomische redenen, ArbeidsRecht 2018/4, p. 18 e.v.

Oftewel: vandaag indienen bij UWV, morgen gesprek met werknemer.

TWEE STROMINGEN IN LITERATUUR EN JURISPRUDENTIE

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **Stroming 1: één peilmoment – uitzondering opzegverbod bij ziekte 'werkt door' naar ontbindingsprocedure**

  - Ktr. Roermond 30 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:947; Ktr. Nijmegen 6 juli 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:5388; Ktr. Haarlem 29 september 2020, ECLI:NL:RBGEL:2018:10655 en 10656; Ktr. Haarlem 9 februari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:1128
  - o.a. Frikkee, Barentsen, Erkens & Weber, Bouwens, Bij de Vaate, Dekker, Jonker

- **Stroming 2: twee verschillende peilmomenten voor UWV-procedure en ontbindingsprocedure**

  - Zie o.a. de onderhavige uitspraak van de ktr. Leeuwarden 5 februari 2021, RAR 2021/70; Hof 's-Hertogenbosch 22 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2820; Ktr. Apeldoorn 6 september 2017, TRA 2918/5; ktr. Roermond 29 juni 2018, JAR 2018/190
  - Zie o.a. Verhulp, Van Drongelen, Jellinghaus

  → A-G De Bock acht stroming 2 de juiste, o.a.:
  - geen wettelijke basis doorwerking
  - twee verschillende procedures
  - wetsgeschiedenis – twee peilmomenten: uitputtende regeling
  - niet zozeer antimisbruik
  - echt zieke werknemers?

STRATEGISCHE ZIEKMELDING

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

Hoge Raad 18 februari 2022 (ECLI:NL:HR:2022:276) 'kettingenmodel':

- *Aangenomen dient te worden dat de wetgever met art. 7:671b lid 7 BW een met art. 7:670 lid 1, onder b, BW vergelijkbare regeling heeft willen treffen, waarmee mogelijk **oneigenlijk gebruik** van het opzegverbod tijdens ziekte kan worden ondervangen. Uit de wetsgeschiedenis valt niet af te leiden dat de wetgever bij verzoeken op de a-grond heeft beoogd dat art. 7:671b lid 7 BW in de weg staat aan toepassing van art. 7:670 lid 1, onder b, BW in de ontbindingsprocedure, waardoor aan die bedoeling juist afbreuk zou worden gedaan.*

- Maar HR gaat verder: ook als geen sprake is van een oneigenlijke ziekmelding (en dus van een echte ziekmelding) staat het opzegverbod niet aan ontbinding in de weg (rov. 3.5.4).

- Oftewel: rechttoe-rechtaanbenadering (te laat = te laat, en 'bijzonder' wetsysteem staat daar niet aan in de weg).

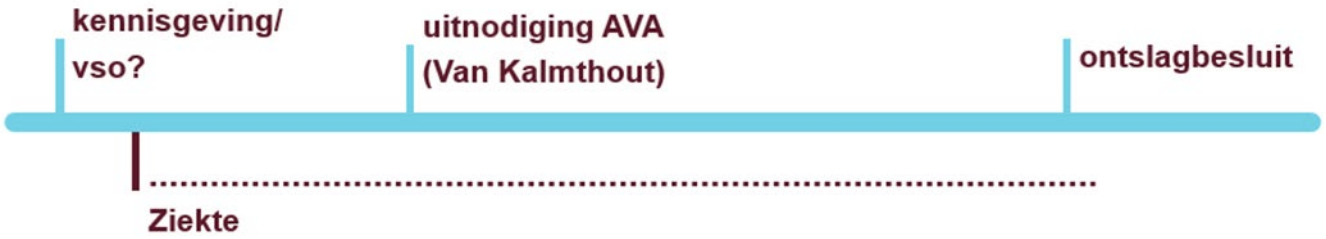
Positieve effecten:	Kritiek
• Duidelijkheid omtrent peildatum = o.a. relevant voor onderhandelingen • Praktisch uitvoerbaar; geen discussies over vraag of ziekmelding strategisch is (vgl. opvatting A-G)	• Echt zieke werknemers worden niet beschermd (onderkend door de Hoge Raad) • Werkgever heeft al voldoende middelen tegen strategische ziekmeldingen (bijvoorbeeld deskundigenoordeel ziekte)

HOE ZIT HET DAN BIJ EEN STATUTAIR BESTUURDER?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- Bij aovk: '15 april-arresten' → door ontslagbesluit eindigt in beginsel ook arbeidsovereenkomst, tenzij opzegverbod
- Géén preventieve ontslagtoets; wanneer beroep op opzegverbod tijdens ziekte?
  - Hoge Raad:

  - Bij gebrek aan duidelijkheid van Hoge Raad: ***Van Kalmthout-leer*** (Hof Den Bosch 22 augustus 2000, JAR 2000/207) maar o.a. ook Rechtbank Haarlem 3 oktober 2010, JAR 2001/231, Rechtbank Utrecht 4 april 2012, JOR 2012/211) uitnodiging door ontslagbevoegd orgaan = een ***duidelijk en objectiveerbaar moment*** om opzegverbod te fixeren.

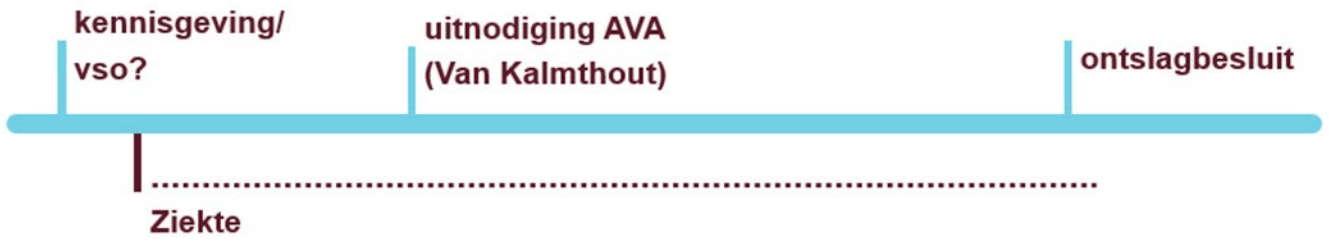


HOE ZIT HET DAN BIJ EEN STATUTAIR BESTUURDER?

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **Rb. Haarlem 14 maart 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:2482**: De rechtbank ziet geen aanleiding om voor de toepasselijkheid van het opzegverbod een ander peilmoment te hanteren dan de ontvangst van de uitnodiging van de AvA. Behalve dat de rechtszekerheid hiermee niet is gediend, is ook van belang dat uit de oordelen van de Arbo-arts (r.o. 2.15) blijkt dat [verzoeker] daadwerkelijk arbeidsongeschikt is. Daardoor is van een louter strategische ziekmelding (uitsluitend) om ontslag te blokkeren geen sprake. Bovendien kan geen ander objectief bepaalbaar moment van vóór de ziekmelding worden vastgesteld waarop [verzoeker] duidelijk (schriftelijk) is geïnformeerd over het ontslagvoornemen. De inhoud en het exacte tijdstip van het op 21 oktober 2021 gevoerde telefoongesprek zijn immers (na betwisting daarvan door [verzoeker]) niet komen vast te staan.

- Lagere rechtspraak gaat soms verder: kennisname van ontslagvoornemen is voldoende (Rb. Overijssel, 3 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3837 en Rb. Rotterdam, 5 april 2017, ECLI:NL:RBROT: 2017:2979 – telefonisch meegedeeld ontslagvoornemen (of beter: verzoek om terug te treden en aankondiging schorsing).



- Uitspraak HR niet direct van belang, maar biedt indirect steun gelet op ratio antimisbruik?

- Hoe zit het eigenlijk met dat duidelijke en objectiveerbare moment? Rb. Haarlem lijkt ruimte te laten voor potentieel ander objectief bepaalbaar moment, en lagere rechtspraak gaat soms ook verder. Hoven zijn echter redelijk consistent …

VOLKSBANK / VOORMALIG CFO

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 30 mei 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:4294

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

'Positie ondergraven'

Vernietigend 'nee' van rechtbank op miljoenenclaim ex-CFO Volksbank

06 augustus 2021 15:13
Aangepast: 06 augustus 2021 15:25

De Volksbank moet salaris van ontslagen CFO doorbetalen

Arnhem-Leeuwarden, 15 juni 2021

Vandaag heeft het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden uitspraak gedaan in het hoger beroep van de ontslagen bestuurder (CFO) van de Volksbank tegen de uitspraak van de rechtbank. De rechtbank had beslist dat hij, ondanks zijn ziekmelding, terecht was ontslagen. Het hof vindt -anders dan de rechtbank- dat de CFO zich op het opzegverbod tijdens ziekte kon beroepen. Omdat het gaat om een kort geding is dit een voorlopig oordeel.

Wel sprake van een arbeidsovereenkomst

Volgens de wettelijke bepalingen die gelden voor een beursgenoteerde vennootschap kan de verhouding tussen een bestuurder en een vennootschap niet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. De Volksbank is echter geen beursgenoteerde vennootschap. Het hof vindt daarom dat deze bepalingen niet gelden voor deze situatie. Het hof vindt dat wel sprake is van een arbeidsovereenkomst, omdat de verhouding tussen de Volksbank en de CFO alle kenmerken daarvan heeft. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte in principe geldt.

Volksbank lijdt gevoelige nederlaag in langslepend conflict met cfo

Rutger Betlem 30 mei 12:58

VOLKSBANK / VOORMALIG CFO

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 30 mei 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:4294

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- CFO start per 1 januari 2020, wordt benoemd als CFO op 26 maart 2020
- RvC acht situatie binnen de directie onhoudbaar; ingrijpen is noodzakelijk
- Op 8 augustus 2020 wordt CFO geïnformeerd over het ontslagvoornemen (telefonisch, door een commissaris)
- Op 10 augustus 2020 vervolggesprek, met twee leden van de RvC over het vertrekvoornemen
- Op 11 augustus 2020 delen concept vaststellingsovereenkomst (VSO)
- Op 12 augustus 2020 meldt CFO zich ziek + ontvangst van *gespreksverslag* van gesprek van 10 augustus
- Op 13 augustus 2020 ontvangt CFO uitnodiging voor AvA (het bevoegde orgaan voor ontslag)
- Op 5 september 2020 wordt tot ontslag besloten

→ **opzegverbod tijdens ziekte van toepassing?**

VOLKSBANK / VOORMALIG CFO

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 30 mei 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:4294

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- 3.62 (…) Feitenrechters nemen, in navolging van het Hof Den Bosch,[15] meestal aan dat het opzegverbod tijdens ziekte niet geldt indien de ongeschiktheid een aanvang heeft genomen nadat de bestuurder **de oproeping heeft ontvangen voor een algemene vergadering waarin zijn ontslag op de agenda staat** (de 'Van Kalmthoutleer') (….)

- 3.63 Feit is dat De Volksbank dit laatste pas een dag na de ziekmelding heeft gedaan, hoewel zij kennelijk al in haar brief van 11 augustus 2020 een uitnodiging voor de algemene vergadering had kunnen opnemen voor het geval de gewenste minnelijke regeling niet tot stand kwam. (…) Dat De Volksbank het onwenselijk vindt de bestuurder te overvallen met een uitnodiging ter voorkoming van een strategische ziekmelding is fraai, maar bij 'gewone' werknemers lijkt het toch gebruik te zijn dat een toestemmingsverzoek aan het UWV wordt gedaan voordat de betrokken werknemer daarover is ingelicht. Het hof ziet niet in waarom een bestuurder een andere behandeling zou moeten krijgen.

- 3.65 ***Hoewel De Volksbank in dit geval met de brief van 11 augustus 2020 een duidelijk en objectief ijkmoment heeft*** *waarop het [verzoeker] duidelijk moest zijn dat zijn toekomst als bestuurder bij De Volksbank in gevaar was*, **kiest** het hof toch voor het moment waarop hij wordt uitgenodigd verweer te voeren tegen het door de RvC gewenste ontslag bij het tot ontslag bevoegde orgaan, de algemene vergadering (van aandeelhouders), hier NLFI. Op dat moment start daadwerkelijk de formele ontslagprocedure.

→ **Opzegverbod van toepassing … Maar klopt dit wel?**

→ Gelet op ratio antimisbruikbepaling, bij eerder objectief bepaalbaar moment verlies van ontslagbescherming?

→ Let op: De Brauw is bij de zaak betrokken namens de Volksbank.

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

DEEL 2: ERNSTIGE VERWIJTBAARHEID

HR 21 JANUARI 2022, ECLI:NL:HR:2022:63 – 7:671C BW

De feiten

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- Secretaresse advocatenkantoor (arbeidsrechtspecialisten) 20 jaar in dienst.
- 2015: ziek en psychische klachten, is in behandeling bij een praktijk langs het spoor in Groningen.
- Werkgever voert in september 2015 een gesprek waarin de suggestie wordt gedaan dat werkneemster zich dan ook "***meteen voor de trein kan gooien***".
- 12 november 2019 doet werkneemster voorstel tot beëindiging met TV op grond van Xella. Werkgever wijst af.
- 9 december 2019 voorstel werkgever, beëindiging met wederzijds goedvinden met (lagere) TV en finale kwijting.
- Werkneemster verzoekt ontbinding ex art. 7:671c BW, kantonrechter wijst verzoek af.
- Werkgever stuurt beschikking **niet-geanonimiseerd** aan alle leden van de VNAA, behalve aan het kantoor van de werkneemster.

HOF ARNHEM-LEEUWARDEN, ECLI:NL:GHARL:2020:7182

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- De opmerking over voor de trein gooien is **ongelukkig**, maar rechtvaardigt geen ontbinding, maar goed gesprek.
- Doorsturen van uitspraak: eveneens **ongelukkig**, maar rechtvaardigt ook geen ontbinding omdat het niet aantoont dat men erop uit was om de werkneemster te kwetsen.
- Ontbinding wegens langdurige arbeidsongeschiktheid?
- Zou kunnen, maar baat werkneemster niet, want ze wil transitievergoeding én billijke vergoeding en daarvoor is **ernstige verwijtbaarheid** vereist.
- Noch het gesprek van 2015, noch de beschikking rondsturen is als ernstig verwijtbaar aan te merken, aldus het hof…

HR 21 JANUARI 2022, ECLI:NL:HR:2022:63

7:671c BW

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- Op grond van art. 7:671c lid 1 BW kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens "*omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen*".

- Maatstaf ontleend aan art. 7:685 BW (oud). Uit de totstandkomingsgeschiedenis van art. 7:671c BW volgt dat de werknemer kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden om elke reden, mits er omstandigheden zijn die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen, en dat de wetgever voor deze formulering heeft aangesloten bij art. 7:685 lid 2 (oud) BW.

- **HR**: Bij de beoordeling van het verzoek moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen (**rov. 3.1.3**).

- Dus: geen "kokerview" (7:669 BW), maar **holistische blik** (zo ook: de dringende reden).

- Verwijtbaarheid stapelen **is mogelijk** (twee keer geel is rood) en vereist **niet** herhaald vertonen van hetzelfde verwijtbare gedrag, (zo ook: dringende reden, HR 15 februari 1991, NJ 1991, 340).

BILLIJKE VERGOEDING EX ART. 7:671C BW

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- Wordt een arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer *ontbonden als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever*, dan kan aan de werknemer op grond van art. 7:671c lid 2 BW een billijke vergoeding worden toegekend.

  - Berekening: *Zinzia*-beschikking (ECLI:NL:HR:2018:878), conform New Hairstyle I en II (dus voorop staat: "*hoe lang nog*?", bij gebreke ernstige verwijtbaarheid).
  - Gezichtspunten, zie Van Gerven & Mees in TAP 2020/295.

- **HR**: Ook bij beoordeling of sprake is van ontbinding ten gevolge van ernstige verwijtbaarheid, dienen alle feiten in onderling verband en samenhang in beschouwing te worden genomen (**rov. 3.1.3**).

- Dus: tweemaal holistisch: zowel **ontbindingsgrond**, als **billijke vergoeding** …

WAT VINDT U VAN DE HANDELWIJZE VAN DE WERKGEVER: IS DIE (IN COMBINATIE) ERNSTIG VERWIJTBAAR?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- *2.31 Ten overvloede is nog op te merken dat het verwijzingshof, gelet op het slagen van onderdeel 1, zal hebben te beoordelen of de arbeidsovereenkomst op verzoek van Werkneemster dient te worden ontbonden (zie onder 2.14). Indien het hof de arbeidsovereenkomst beëindigt, moet worden beoordeeld of dat einde het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerders]. Het lijkt mij niet uit te sluiten dat de feitenrechter het rondsturen van de niet-geanonimiseerde beschikking aan alle leden van de Vereniging van Noord-Nederlandse Arbeidsrechtadvocaten (VNAA) met uitzondering van de advocaten van het kantoor van de advocaat van Werkneemster, welke beschikking onder meer zeer persoonlijke informatie bevat over de arbeidsongeschiktheid en privéomstandigheden van Werkneemster, reeds op zichzelf als ernstig verwijtbaar handelen zou kwalificeren.*

INTERESSANTE BAIJINGS-PERSPECTIEVEN

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- 7:671c BW = 7:685 BW (oud) – dus Baijings-leer zou hier onverkort moeten gelden

  … zie New Hairstyle I, waar de Hoge Raad de Bajings-leer nog altijd geldend acht (overweging over de proceskosten)

- Maar bij werkgeversverzoek 7:671b BW is er (wellicht) meer ruimte …

  … want géén holistische r&b-weging in de ontbindingsprocedure (zie oratie SFS)

- Hoe hoog ligt de lat voor 7:611 BW-claim na 7:671 b BW?

  … verwijtbaarheid of EV?
  … praktijk aan zet (motiveer)

EN DAN NOG DEZE ZAAK …

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- Werkgever heeft hangende procedure bij de HR een ontslagvergunning gevraagd en opgezegd, TV toegekend.
- En nu?
- Kan mevrouw nog een BV krijgen (in deze procedure)?
- Wat is de grondslag?

  7:671c BW?
  7:611 BW
  7:682 lid 1 sub c BW?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

DEEL 3: DE BELANGRIJKE UITSPRAAK OVER SLAPERS VAN 1 JUNI 2022

SLAPENDE DIENSTVERBANDEN – OPEN EINDEN NA XELLA?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- Xella: norm van goed werkgeverschap brengt mee dat slapend dienstverband moet worden beëindigd, tenzij…
- … problematiek opgelost? Grotendeels: ja …
- … maar ook nog enkele open einden:

1. Mag een werkgever een finale kwijtingsvoorwaarde aan instemming Xella-voorstel verbinden?
2. Geldt de Xella-norm ook als werkgever mogelijk geen compensatie krijgt? (personele werking)
3. Vanaf wanneer is werkgever verplicht tot instemming Xella-voorstel? (temporele werking)
4. Heeft de werkgever een actieve informatieplicht?

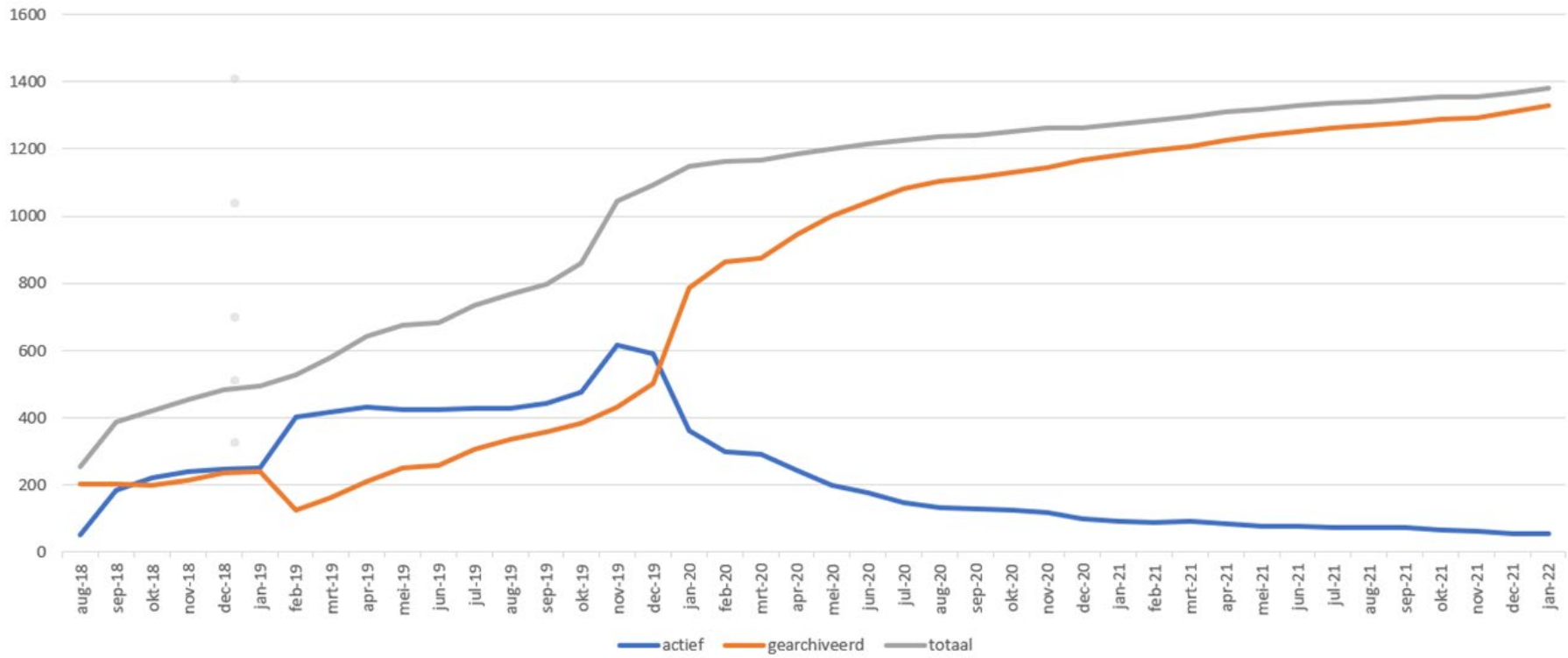
‘Ik wil helemaal geen loonstrook, ik wil ontslagen worden’

Slapend dienstverband Werkgevers houden hun zieke medewerkers ook na twee jaar ziekte liever voor nul uur in dienst dan dat ze ze ontslaan. Met zo’n slapend dienstverband hoeven ze geen transitievergoeding te betalen.

EFFECT *XELLA* OP AFRONDING DOSSIERS BIJ GROTE RECHTSBIJSTANDSORGANISATIE

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

Organisatie en uitvoering / ontwikkeling aantallen



1. FINALE KWIJTINGSVOORWAARDE TOEGESTAAN?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- **Nee – HR 21 januari 2022, ECLI:NL:HR:2022:63 *(secretaresse/advocatenkantoor)***

  "3.2.3 Doet een werknemer een voorstel als bedoeld in de Xella-beslissing, dan handelt de werkgever niet als een goed werkgever indien hij slechts bereid is het voorstel te aanvaarden op voorwaarde dat de werknemer hem finale kwijting verleent voor mogelijke andere aanspraken."

- **Finale kwijtingsvoorwaarde nooit toegestaan?**

  → M.L.G. Otto: kan niet de bedoeling van de HR zijn. Mag slechts geen 'breekijzer' zijn in de onderhandelingen:

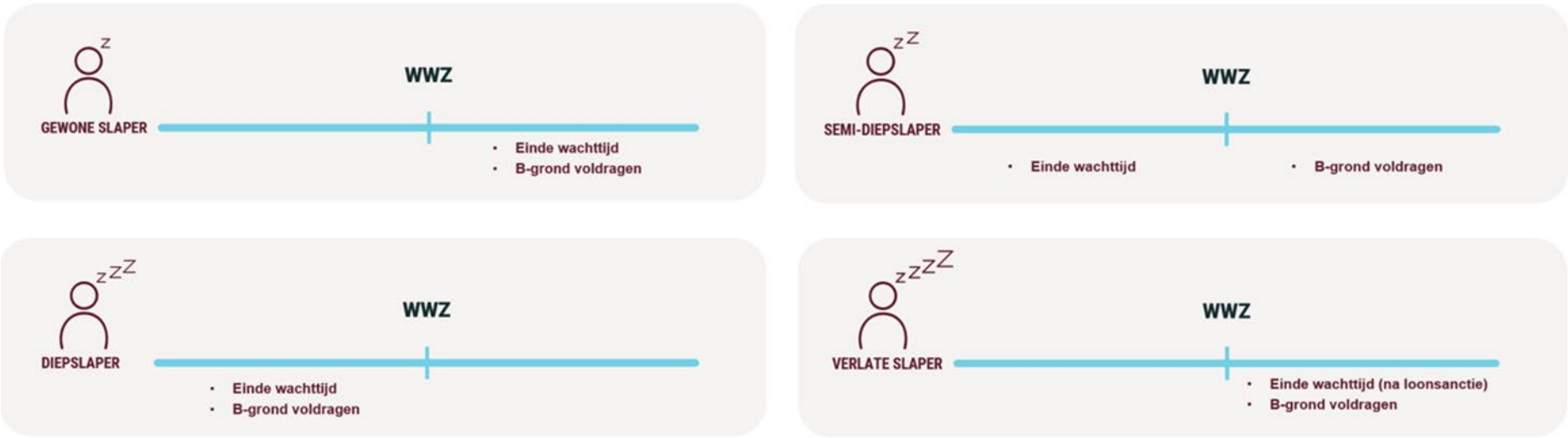
  "Als die punten er niet zijn, zou een finale kwijting mijns inziens wel kunnen worden gevraagd. In gevallen waar onopgeloste discussiepunten zijn, lijkt het praktisch om deze specifieke vordering (zoals een billijke vergoeding) uit te zonderen van de reikwijdte van de finale kwijting. Dan kan een werknemer alsnog besluiten om daar zelfstandig voor te gaan procederen als hij/zij daartoe aanleiding ziet."

  → Vraag of die opvatting juist is – HR lijkt geen ruimte te bieden; tegelijkertijd is het een redelijkheidsnorm

2. PERSONELE REIKWIJDTE? – ECLI:NL:PHR:2022:136

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **Typen slapers**



- **Art. 7:673e lid 1 BW: recht op compensatie bij langdurige AO en TV of ontslagvergoeding VSO (lid 3)**
- **Art. 7:673e lid 2 BW: compensatie bedraagt niet meer dan transitievergoeding na einde 'reguliere' wachttijd (104 weken)**

→ terrein CRvB: uitleg bepalingen – recht op compensatie als reguliere wachttijd verstrijkt vóór WWZ?

→ terrein Hoge Raad: is recht op (gedeeltelijke) compensatie voorwaarde voor gelding *Xella*-norm?

CAUSAAL VERBAND TUSSEN COMPENSATIE EN XELLA-NORM?

Ammeraal, te verwachten in september 2022

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **Norm zelf stelt niet die eis – maar zag op 'gewone' slaper:**

"2.7.3 Als is voldaan aan de vereisten van art. 7:669 lid 1 en lid 3, aanhef en onder b, BW voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, geldt als uitgangspunt dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap in de zin van art. 7:611 BW, gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Daarbij geldt dat die vergoeding niet meer behoeft te bedragen dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen."

- **Ratio compensatieregeling die basis vormt voor *Xella*-norm:**

"2.7.2 De wetgever beoogt met de Wet compensatieregeling transitievergoeding een einde te maken aan het verschijnsel 'slapende dienstverbanden'. De compensatieregeling en de voor invoering daarvan in de wetsgeschiedenis gegeven redenen brengen mee dat als norm van goed werkgeverschap in de zin van art. 7:611 BW geldt dat een 'slapend dienstverband' in beginsel behoort te worden beëindigd als de werknemer dat wenst en de werkgever geen redelijk belang heeft bij voortduring daarvan. Die norm brengt tevens mee dat in dat geval in beginsel door de werkgever aan de werknemer een vergoeding behoort te worden toegekend." Zie ook rov. 2.5.

- **Conclusie A-G: Xella geldt voor alle slapers, alleen bij diepslapers vergoeding nihil; compensatie irrelevant**

COMPENSATIE – CRVB 1 JUNI 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:1180

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **Achtergrond:**

- verlate slaper, vso met (transitie)vergoeding ad ca. EUR 38k bruto
- UWV compenseert niet (wel recht, maar hoogte EUR 0)
- rechtbank – werkgeefster heeft recht op compensatie *"van de door haar betaalde transitievergoeding"*

- **Oordeel CRvB**

1. werknemer géén belanghebbende (Awb): art. 7:673e richt zich tot werkgever, werknemer slechts indirect geraakt
2. lid 1 = grondslag, lid 2 = hoogte & wél compensatie bij einde reguliere wachttijd vóór WWZ

"7.6 (…) dat de werkgever in de situatie waarin een dienstverband ná 1 juli 2015 is geëindigd, maar waarbij de tweejaarstermijn van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte is verstreken vóór 1 juli 2015, aanspraak heeft op compensatie van de transitievergoeding die ziet op de periode tot de dag dat de termijn van twee jaar die geldt voor het opzegverbod wegens ziekte is verstreken. Hieruit volgt dat het Uwv is uitgegaan van een onjuiste wetsuitleg van het tweede lid van artikel 7:673e van het BW. Het hoger beroep van het Uwv slaagt daarom niet. De aangevallen uitspraak zal worden bevestigd."

WAT BETEKENT DAT DAN?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- → UWV zal nieuw besluit nemen met inachtneming uitspraak.
- → Hoe hoog moet die TV dan zijn? "ziet op de periode" lijkt erop dat hoogte compensatie moet worden bepaald o.b.v. TV o.b.v. duur dienstverband tot aan einde reguliere wachttijd
  - → vb. 2000 (in dienst), 2014 (einde reguliere wachttijd), 2016 (b-grond voldragen). Compensatie o.b.v. TV 14 jaar.
- → En wat betekent dit voor de Hoge Raad-procedure? Toen was deze uitspraak er nog niet. Compensatie voor schadevergoedingsvordering op basis van 7:611 BW?
- → En hoe zit het met werkgevers die eerder *wel* een TV/Xella-vergoeding hebben betaald maar die *niet* gecompenseerd hebben gekregen? Krijgen zij die compensatie alsnog?
- → En diepslapers? Ook voor hen bestaat een compensatiemogelijkheid … Moet Xella-norm worden 'opgerekt'?
- → En werknemers die akkoord zijn gegaan met een vaststellingsovereenkomst (incl. finale kwijting) die akkoord zijn gegaan met een lagere vergoeding: vernietiging / dwaling?

3. TEMPORELE REIKWIJDTE;

Tot wanneer werkt Xella-norm terug (ESD-SIC zaak)? (PHR:2022:137)

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- 1 juli 2015: invoering Wwz (terugwerkende kracht)
- 2016: (toenmalig) minister Asscher informeert Tweede Kamer over voorgenomen compensatieregeling:

  "Als gevolg van dit voorstel zal er voor werkgevers geen aanleiding meer zijn om een arbeidsovereenkomst van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer uitsluitend in stand te laten om de transitievergoeding niet te hoeven te betalen (de zogenoemde slapende dienstverband problematiek) zodat er ook geen maatregelen hoeven te worden getroffen om dit tegen te gaan. Mede in dit verband zal worden bezien of het mogelijk is om de voorgestelde wijziging met terugwerkende kracht in te laten gaan."

  loondoorbetalingsplicht eindigt + dienstverband slapend + *Xella*-verzoek 'avant la lettre' + AOW-leeftijd

- 20 maart 2017 indiening wetsvoorstel en daarna controversieel verklaard in het zicht van Tweede Kamerverkiezingen
- 20 juli 2018 publicatie WCT van 11 juli 2018 in Staatsblad
- 20 februari 2019 inwerkingtredingsbesluit WCT
- 8 november 2019 *Xella*-beslissing

  verzoek om schadevergoeding slecht werkgeverschap + afwijzing

- 1 april 2020 inwerkingtreding compensatieregeling

3. TEMPORELE REIKWIJDTE? – VOLGENS A-G DE BOCK TOT HET BEGIN

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- **A-G De Bock: *Xella*-norm geldt vanaf 1 juli 2015**

- **Consequentie:**

  - werkgever die bijvoorbeeld (eind) 2015 niet meewerkt aan '*Xella*'-voorstel schadeplichtig
  - waarschijnlijk geen compensatie voor potentieel hoge bedragen (toen EUR 75.000)

- **Terecht?**

- **Suggestie Houweling: 'inkeercompensatie'**
  - *"voor alle gevallen waarin werkgevers tussen 1 juli 2015 en wat mij betreft 1 januari 2020 om wat voor reden dan ook niet of verkeerd hebben meegewerkt aan een beëindigingsverzoek van een slapend dienstverband. Dit betekent dat werknemers die vanaf 1 juli 2015 met pensioen zijn gegaan of erfgenamen van werknemers van hun ex-werkgevers een vergoeding ontvangen die voor compensatie in aanmerking komt. Of je zover moet gaan om ook Xella-schadevergoedingen te compenseren, is een politieke afweging. Toch denk ik dat dit de juiste 'way forward' is."*

4. ACTIEVE INFORMATIEPLICHT WERKGEVER?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- ***Vgl. A-G De Bock:***

  "13.6 Ten slotte merk ik nog op dat een andere, nog openliggende, vraag is of de werkgever een plicht heeft om werknemers met een slapend dienstverband actief te informeren over de *Xella*-uitspraak en mogelijkheden voor de werknemer die uit die uitspraak voortvloeien. In die uitspraak overweegt de Hoge Raad dat de werkgever '*gehouden is in te stemmen met een voorstel*' en is niets overwogen over een informatieplicht. De *Xella*-uitspraak geeft daarover dus geen uitsluitsel. Deze vraag laat ik hier onbesproken."

- **Nog niet aan de Hoge Raad voorgelegd**

  → heersende leer: geen informatieplicht werkgever, maar piepplicht werknemer

- **Soms ook belang werkgever om actief te informeren: discrepantie transitievergoeding en Xella-vergoeding**

  "Werkgevers hebben er ook zelf belang bij om die slapende dienstverbanden te beëindigen, want de opbouw van de transitievergoeding loopt door tot het moment waarop het dienstverband uiteindelijk wordt beëindigd." (uitlating minister)

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

DEEL 4:
CANCELCULTUUR?

Ik kap.

Opzegging door werknemer is vormvrij

Voor werkgevers is dit niet altijd het geval: na verkrijgen toestemming van UWV dient bijv. *schriftelijk* opgezegd te worden (7:671a lid 6 BW) maar bij een dringende reden geldt de schriftelijkheidseis niet (7:677 BW).

Wettelijke regeling

- 3:33 -3:35 BW
- 7:667 lid 2, 4 (Ragetlieregel) en 6 BW: een arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging.
- Geen bedenktermijn (Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 49):

- *"In een situatie waarin de werkgever het initiatief neemt, kan de werknemer zich, anders dan wanneer hij zelf ontslag neemt, overvallen weten door een aan hem voorgelegd verzoek (…). De regering is van mening dat deze situatie moet worden onderscheiden van de situatie waarin de werknemer zelf het initiatief neemt tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Meestentijds zal een werknemer ontslag nemen als hij een nieuwe baan heeft of als hij zijn leven – bewust – heel anders wil inrichten bijvoorbeeld door het maken van een wereldreis. Een werknemer zal hier normaal gesproken niet lichtvaardig toe overgaan"*

SYSTEMATIEK VAN HET ONTSLAGRECHT

Opzegging door werknemer

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

Vereisten:

- Ondubbelzinnige verklaring
  - HR 28 mei 1982, NJ 1983, 2 (Coolwijk /Kroes)

- Onderzoeksplicht
  - HR 14 januari 1983, NJ 1983, 457 (Hajziani/Van Woerden)
  - HR 12 september 1986, NJ 1987, 267 (Westhoff/Spronsen)

- Nadeelseis
  - HR 15 November 2002, JAR 2002/295 (Sietes/Sneek)

Leer geldt voor opzegging, voor instemming met opzegging en voor sluiten beëindigingsovereenkomst (zie HR 19 april 1996, JAR 1996/116)

HR 12 NOVEMBER 2021, ECLI:NL:HR:2021:1669

Onderzoeksplicht werknemersopzegging

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **Uiterst schrijnende zaak**
  - Werknemer kampt sinds met ernstige psychische klachten; arbeidsongeschikt
  - Werknemer zegt schriftelijk op per 30 september 2012:

> "Hierbij dien ik mijn ontslag in per 30 september 2012.
> Ik wou mij bedanken voor de lange samenwerking die wij gehad hebben
> En tevens voor de verdere ontwikkelingen die ik bij jullie heb meegemaakt.
> Met vriendelijke groeten.
> [de werknemer]"

  - Werkgever aanvaardt ontslag per kerende post en neemt geheel geen contact meer op
  - Per einde aovk vervalt partner- en wezenpensioen
  - Ca. drie maanden na einddatum pleegt werknemer zelfmoord

- **Weduwe vordert schadevergoeding: heeft werkgever onderzoeksplicht geschonden?**

HR 12 NOVEMBER 2021, ECLI:NL:HR:2021:1669

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **Juridisch kader:**
  - wilsvertrouwensleer art. 3:33 BW (wil + verklaring) en 3:35 BW (derdenbescherming)
  - art. 3:34 BW (geestelijke stoornis): Een verklaring wordt vermoed onder invloed van de stoornis te zijn gedaan, indien de rechtshandeling voor de geestelijk gestoorde nadelig was, tenzij het nadeel op het tijdstip van de rechtshandeling redelijkerwijze niet was te voorzien.
  - strenge maatstaf werknemersopzegging: *duidelijke en ondubbelzinnige verklaring*
  - onderzoeksplicht: heeft werknemer gevolgen beëindiging overzien?

- **Hof: verklaring duidelijk, 'geen enkel signaal' dat hij wilde terugkomen, werkgeefster *'had in die zin geen onderzoeksplicht*'**

  "Dit alles laat onverlet dat naar het oordeel van het hof het uit het oogpunt van een goede verstandhouding tussen werkgever en werknemer weinig begrijpelijk is dat werkgeefster na de opzegging van de arbeidsovereenkomst dan wel bij de verdere afwikkeling ervan **geen persoonlijk contact** met [de werknemer], die bekend stond als een loyale en harde werker, heeft gezocht zeker gezien de aard van de arbeidsongeschiktheid, die minst genomen – zo blijkt uit de rapportage van de Arboarts – deels werkgerelateerd was."

- **Cassatiemiddel o.a. onderzoeksplicht + geestelijke stoornis**

HR 12 NOVEMBER 2021, ECLI:NL:HR:2021:1669

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **Hoge Raad**

"3.1.2 De echtgenote heeft aan haar vordering ten grondslag gelegd dat bij de werknemer in werkelijkheid de wil heeft ontbroken om het dienstverband te beëindigen (…). Het hof heeft dienovereenkomstig onderzocht of zij dat voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Het is tot het oordeel gekomen dat met onvoldoende mate van zekerheid is aan te nemen dat deze wil bij de werknemer ontbrak. Vervolgens heeft het overwogen: "In die zin had [verweerster] geen nadere onderzoeksplicht." (...). Die overweging moet aldus worden begrepen, dat naar het oordeel van het hof onvoldoende aannemelijk is geworden dat onderzoek door [verweerster] zou hebben uitgewezen dat de wil ontslag te nemen bij de werknemer in werkelijkheid ontbrak, zodat voor de uitkomst van de zaak uiteindelijk niet van belang was dat [verweerster] had nagelaten onderzoek te doen. Met andere woorden: volgens het hof is onvoldoende aannemelijk geworden dat de arbeidsovereenkomst in stand zou zijn gebleven als [verweerster] wel onderzoek zou hebben gedaan. De in 3.1.1 genoemde klachten berusten dus op een verkeerde lezing van het bestreden arrest en falen daarom.
Opmerking verdient nog dat in hetgeen het hof in rov. 3.7.6 ten overvloede heeft overwogen, besloten ligt dat volgens het hof van [verweerster] in de omstandigheden van dit geval wel had mogen worden verwacht dat zij navraag bij de werknemer deed."

→ Heeft het Hof dat overwogen?
→ Wat wil de Hoge Raad ***hier*** mee zeggen? Staat daar niet toch een onderzoeksplicht?

- **Uitspraak Hoge Raad is géén vrijbrief om geen navraag te doen**
- **In feitelijke instanties wél uitdrukkelijk beroep op art. 3:34 BW bij geestelijke stoornis doen**

the voice

#METOO EN SEKSUELE INTIMIDATIE

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- **Art. 7:646 BW – verbod onderscheid M/V**

  - Lid 6: Het in dit artikel neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.

  - Lid 8: Onder **seksuele intimidatie** als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

  - Criterium objectief beoordeeld. HR 10 juli 2009, JAR 2009/202: *Deze klacht, die kennelijk steunt op de opvatting dat een gedraging zonder meer als seksuele intimidatie moet worden aangemerkt indien degene jegens wie die gedraging is gericht zich seksueel geïntimideerd voelt, faalt omdat die opvatting onjuist is. Het hof kon derhalve bij zijn beoordeling van de ernst van de aan [verweerder 2] verweten gedraging zonder enige rechtsregel te schenden rekening houden met de omstandigheid dat die gedraging voor [verweerder 2] geen seksuele lading had.*

ARBEIDSRECHTELIJKE AANDACHTSPUNTEN 1

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

Werkgeversaansprakelijkheid:

- Schade + causale relatie met de uitoefening van de werkzaamheden. Stelplicht en de bewijslast daaromtrent liggen bij de werknemer. Staat schade en causaal verband vast, dan kan werkgever zich alleen onttrekken aan aansprakelijkheid als hij aantoont dat hij *zorgplicht* is nagekomen. Geen absolute waarborg, maar lat ligt hoog ...

- Zorgplicht → Arbowet: werkgever moet (aantoonbaar) beleid voeren gericht op voorkoming, althans beperking van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder seksuele intimidatie valt. Werkgever dient daarnaast toe te zien op naleving.

- Succesvolle claims tot dusverre zeer beperkt en met lage vergoedingen en géén punitive damages. Zie voor een voorbeeld: Hof Amsterdam 16 maart 2021, JAR 2021/114.

- Aan de andere kant van de plas gaat men iets verder …

ANI CHOPOURIAN V. CATHOLIC HEALTHCARE WEST

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

Outside of surgery, male coworkers made repeated **unwelcome and crude sexual advances** and **propositions**. **Vulgarity**, **obscene facial gestures, buttocks slapping, objectification of women and trash talk were daily occurrences**, frequently in front of or involving managers of the department.

During open heart surgery in the operative suite, unwelcome sexual behavior was a daily occurrence for a prominent heart surgeon whose daily salutation was "**I'm horny**." In addition to detailed reports concerning lack of sex with his wife, this heart surgeon regularly discussed his sexual adoration of coworkers and pop stars.

ARBEIDSRECHTELIJKE AANDACHTSPUNTEN 2

Contract drafting

- *Love contracts* (liefdescontracten tussen collega's, o.a. verklaring willens en wetens met elkaar in zee te gaan, belofte professioneel te blijven op werk, evt. wijziging van functie / rapportagelijn)

- Uitzondering op contractuele ontslagvergoeding / uitdrukkelijke leaver-bepaling in bonusregeling

- In M&A 'Weinstein-clauses' (garanties géén seksuele intimidatie / grensoverschrijdend gedrag)

Ontslagrecht:

- See next slides

PRACTICAL LAW COMPANY®

Ogletree Deakins

Joseph L. Beachboard, Ogletree, Deakins, Nash, Smoak & Stewart, P.C.
Republished with permission of PLC Labor & Employment.

Consensual Romance in the Workplace Agreement (Love Contract)

1. Equal Employment Opportunity Workplace . The undersigned recognize and agree that it is [EMPLOYER NAME]'s policy to provide an equal opportunity in hiring, employment, promotion, compensation, and all other employment-related decisions without regard to race, color, religion, creed, national origin or ancestry, sex, age (40 or older), being a qualified person with a physical or mental disability, veteran status, genetic information, or any other basis set forth in the applicable federal, state and local laws or regulations relating to discrimination in employment. The undersigned understand that [EMPLOYER NAME] does not tolerate unwelcome or offensive conduct or conduct that creates a hostile work environment that is in any way based on or related to a person having any of the characteristics described above.

The undersigned agree that they have received, read and understand [EMPLOYER NAME]'s [NAME OF EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY POLICY] and agree to adhere to all of its terms.

2. All Forms of Sexual Harassment Prohibited. The undersigned also recognize and agree that [EMPLOYER NAME] does not tolerate sexual harassment, a form of unlawful discrimination. Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when:

- submission to such conduct is made, explicitly or implicitly, a condition of an individual's employment or advancement;
- submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual; or
- such unreasonable conduct interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile, or offensive working environment.

The undersigned agree that they have received, read and understand [EMPLOYER NAME]'s [NAME OF ANTI-HARASSMENT POLICY] and agree to adhere to all of its terms.

3. Consensual Relationship. We, the undersigned employees, have entered into a personal relationship with each other. We agree as follows:

Hof Leeuwarden: 11 April 2011, ECLI:NL:GHLEE:2011:BW1643

Het mag zo zijn dat [appellant] geen seksuele intenties heeft gehad doch slechts genegenheid wilde tonen (…) maar ongewenste zoenen op het werk zijn, buiten gelegenheden als verjaardagen, recepties en andere bijzondere gebeurtenissen waar in de regel ook anderen aanwezig zijn, naar hun aard wel een vorm van fysiek gedrag met een seksuele connotatie, welk gedrag, zeker wanneer die zoenen afkomstig zijn van een leidinggevende (hetgeen [appellant] als toezichthouder was), het gevolg kan hebben dat de ongewilde ontvanger zich op het werk onvrij of zelfs onveilig gaat voelen. [getuige 2] verklaarde daar als getuige over: "Voordat ik er wat van heb gezegd heb ik geprobeerd het zoenen te ontlopen door bijvoorbeeld niet alleen binnen te komen of door mij om te draaien. Dan gebeurde het dat ik op mijn rug werd gezoend. Ik nam ook wel eens vrij, maar daar los je het ook niet mee op want je moet je werk wel kunnen doen." Getuige [getuige 1] verklaarde dat zij de laatste weken niet meer in de buurt van [appellant] wilde zijn en probeerde hem te ontlopen. *Indien het ongewenste gedrag dergelijke gevolgen heeft, is naar het oordeel van het hof sprake van seksuele intimidatie als in art. 7:646 lid 8 BW bedoeld, ook al had degene die dat gedrag vertoonde niet dit gevolg voor ogen.*

DUS DRINGENDE REDEN?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

1. Er is "niet meer" komen vast te staan "dan ongewenst zoenen".

2. Wellicht had werknemer zijn gedrag aangepast wanneer hij duidelijk gewaarschuwd was.

3. Niet is gebleken van heldere gedragsregels die duidelijk en bij herhaling kenbaar zijn gemaakt.

4. Geen klachtenprotocol, zodat gedrag eerder wordt gecorrigeerd.

5. Het hof sluit niet uit dat de klaagsters met een mildere sanctie hadden kunnen leven.

…. Dus geen dringende reden voor ontslag op staande voet

Cassatie - poging tot vuistregel: seksuele intimidatie in de zin van 7:646 BW is in beginsel, behoudens bijzondere omstandigheden, een dringende reden.

A-G Langemeijer: nee, want vuistregel brengt geen zekerheid. Omstandigheden van het geval blijven doorslaggevend. Hier ligt veeleer taak voor sociale partners om regels in cao's vast te leggen….

HR: 81 RO.

Netflix legt bizarre regels op tegen misbruik na #MeToo

De streamingdienst Netflix heeft in de nasleep van de #MeToo-beweging een aantal nieuwe regels ingevoerd. Zo zouden werknemers op de set elkaar niet te lang in de ogen mogen kijken. De informatie is afkomstig van medewerkers die er online grapjes over maken.

Rules for asking a coworker out

Yoree Koh and Rachel Feintzeig at The Wall Street Journal report that Facebook and Alphabet's Google have landed on a seemingly sensible approach to modern-day office romance. Employees a the two tech giants are allowed to ask a coworker out just once. If the person turns them down, the do not get to ask again.

"Ambiguous" responses — like "I'm busy," or "I can't that night" — count as a "no," Heidi Swartz, Facebook's global head of employment law, told The Journal.

Facebook employees don't have to report the date to human resources, even if one person is more senior than another, The Journal reports. But if there's a clear conflict of interest and the employee don't disclose the relationship to human resources, "disciplinary action" will follow.

It's important to know your company's policy on asking out a coworker and intra-office dating befo you start a relationship with a coworker

For those of us who don't work at Facebook or Google, it's still important to think carefully about making romantic overtures at work. Brittany Wong at HuffPost recommends checking what HR policies your company does have — and following them.

MASSAGELESSEN: ECLI:NL:PHR:2021:1087

Eindelijk op naar een vuistregel?

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **Toneelschooldocent**

  - Senior docent bewegingsleer (sinds 1989), twee keer gewaarschuwd om de didactische aanpak van zijn bewegingslessen aan te passen omdat zijn fysieke houdingscorrecties tot verwarring en onduidelijkheid leidden bij met name vrouwelijke studenten. Schriftelijke afspraak dat elke vorm van fysiek contact tussen docent en student bij instructie en houdingscorrectie in de lessen van de docent verboden is.
  - De docent heeft (i) tijdens een les zijn hand op de billen van een studente gelegd of een tik op haar billen gegeven en daarbij gezegd dat hij dat al langer had willen doen en (ii) tijdens de laatste les voor de zomervakantie van 2017 een massageles gegeven waarbij de studenten in tweetallen werkten en elkaar masseerden. Halverwege de les werden de rollen omgedraaid. De docent koos een studente uit om met haar voor te doen hoe de studenten elkaar moesten masseren. Tijdens de massage werden bij deze studente verschillende spiergroepen gemasseerd waaronder de billen, de borst(spieren) en de benen tot en met de liezen. Nadat er onderling gewisseld was, heeft de docent dezelfde studente nogmaals op dezelfde wijze gemasseerd.
  - Ontbinding volgt, maar is er aanspraak op transitievergoeding?

  - Ktr. Maastricht: géén TV want ernstig verwijtbaar handelen. Hof Den Bosch: wél een TV.

- **Op naar de Hoge Raad!**

MASSAGELESSEN: ECLI:NL:PHR:2021:1087

Eindelijk op naar een vuistregel?

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **Conclusie A-G Wesseling-Van Gent van 6 maart 2020: ECLI:NL:HR:2020:1307**
  - *Uit de geciteerde feitenrechtspraak en literatuur kan m.i. het vraagpunt worden afgeleid of naar huidige maatschappelijke maatstaven niet als **uitgangspunt** zou moeten gelden dat als seksueel grensoverschrijdend gedrag in een afhankelijkheidssituatie (dus van leidinggevende jegens ondergeschikte of docent jegens leerling/student) vaststaat, er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen in de zin van art. 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW. **Ik beantwoord dat vraagpunt bevestigend**.*

- **HR: motiveringsklacht slaagt, vernietiging beschikking maar laat vuistregel onbesproken.....**

- **Hoven blijken eensgezind:**
  - Uitgangspunt van art. 7:673 lid 7 BW: hoge lat alvorens sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag. Hier: geen ernstig verwijtbaar handelen, want massageles diende 'didactisch doel'. Dus opnieuw: toewijzing van transitievergoeding

- **Terug naar de Hoge Raad en een nieuwe conclusie van A-G Wesseling-Van Gent, en die is consistent!**
  - *De hierboven geciteerde literatuur **geeft mij geen enkele aanleiding van het eerder door mij geformuleerde uitgangspunt (zie 2.6) terug te komen**. Dat uitgangspunt is, aldus ook de procesinleiding, in ieder geval niet verworpen door de Hoge Raad in zijn beschikking in de eerdere zaak (….) Het verwijzingshof heeft echter miskend dat **in zo'n situatie als uitgangspunt** heeft te gelden dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, althans is zijn oordeel onvoldoende begrijpelijk gemotiveerd in het licht van dit uitgangspunt. Dat uitgangspunt ontbreekt immers in het door het verwijzingshof geschetste juridisch kader (rov. 2.5 en 2.6), terwijl het evenmin wordt toegepast bij de beoordeling van de ernstige verwijtbaarheid (rov. 2.7-2.23).*

OP 24 JUNI 2022 IS DE HR AAN ZET…

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- Wat betekent de uitspraak ***als*** de HR vuistregel inzake de transitievergoeding formuleert?

- Vuistregel zou ook vuistregel tav dringende reden impliceren.

- Immers: de norm van de dringende reden en het ernstig verwijtbaar handelen liggen niet ver van elkaar (zie o.a. Wilco: HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1209) en er is vaak eerder sprake van een dringende reden dan van ernstige verwijtbaarheid volgens de wetgever:

> *"De situatie die tot een dringende reden leidt, hoeft niet altijd gepaard te gaan met verwijtbaarheid.* ***Voor ernstige verwijtbaarheid is meer nodig dan slechts een dringende reden****." (Handelingen I 2013-2014, nr. 32-14-14)*

… En daarmee zijn we bij het laatste onderwerp: **ontslag op staande voet!**

Alleen gaan we het niet over seksueel grensoverschrijdend gedrag hebben (blijft lastig, zie Hof Arnhem-Leeuwarden mei 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:4101 of de zaak bij 123 Inkt.com Rechtbank Midden-Nederland 3 juni 2022 ECLI:NL:RBMNE:2022:2221), maar over **bagateldelicten**.

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

DEEL 5:
OOSV, BAGATELDELICTEN & DE BIJENKORF

OOSV - HOE ZAT HET OOK ALWEER?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- **7:677 BW: drie eisen**
  - Onverwijlde opzegging → HR 15 februari 1980, NJ 1980, 328 (GTM) en HR 27 april 2001, JAR 2001/95 (Wennekes Lederwaren)
  - Onverwijlde mededeling → HR 23 april 1993, NJ 1993, 504 en HR 19 februari 2016 (Autocentrum Zuid)
  - Dringende reden → HR 12 februari 1999, JAR 1999/102 (Schrijver / Van Essen oftewel 'man met de hamer-arrest')
- **Het criterium voor de dringende reden:**
  - Bij de beoordeling van de vraag òf van zodanige dringende reden sprake is, moeten de omstandigheden van het geval, **in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen**. Daarbij behoren in de eerste plaats in de beschouwing te worden betrokken de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben.
  - Nog altijd geldend recht: zie HR 10 juni 2022, ECLI:NL:HR:2022:860 in de Arubaanse Divi-zaak.

HR 10 JUNI 2022, ECLI:NL:HR:2022:860 (DIVI)

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- **One Happy Island, maar niet voor de werknemer van Divi Phoenix N.V.**
  - Divi Phoenix N.V. (hierna: Divi) exploiteert op Aruba een resort. Housekeeper, in dienst sinds 2013.
  - In november 2017 heeft een vaste gast van Divi een iPad als vermist opgegeven.
  - Op 25 augustus 2018 is in het logboek een iPad als gevonden geregistreerd maar niemand 'claimde' de iPad.
  - Omdat zoon van Housekeeper aan de universiteit ging studeren leek het haar op dat moment een mooi cadeau voor hem.
  - Op 1 juli 2019 heeft de zoon van werkneemster een e-mail verzonden aan de gast, waarin hij aangeeft de iPad te hebben gevonden.
  - Werkneemster heeft in een gesprek met Divi van 4 juli 2019 verklaard dat zij de iPad heeft gevonden in haar lade en dat zij niet kon achterhalen van wie de iPad was.
  - Werkneemster is op 9 juli 2019 op staande voet ontslagen, vanwege het in strijd handelen met de procedure omtrent gevonden voorwerpen en de Standard of Conduct uit het personeelshandboek.

  - Hof: oosv terecht. het beleid van Divi dat een gevonden voorwerp dat na zes maanden niet is geclaimd of waarvan binnen die periode de eigenaar niet is achterhaald aan de vinder kan worden meegegeven, kan werkneemster niet baten. Zij was immers de vinder niet. De vraag of de op 28 augustus 2018 gevonden en ingelogde iPad de iPad van de gast was, behoeft naar het oordeel van het hof niet beantwoord te worden. De hoofdreden van het ontslag is het meenemen uit het resort van een iPad die werkneemster niet toebehoorde en waarvan zij ook niet de vinder was.

  - Werkneemster stelt zich in cassatie op het standpunt dat het hof ten onrechte bepaalde stellingen van werkneemster niet in zijn beoordeling heeft betrokken.

HR 10 JUNI 2022, ECLI:NL:HR:2022:860

DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK

- **One Happy Island, maar niet voor de werknemer van Divi Phoenix N.V.**
  - Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad moeten bij de beoordeling van de vraag of van zodanige dringende reden sprake is, de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking genomen worden. Daarbij behoren in de eerste plaats in de beschouwing te worden betrokken de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zouden hebben.

  - Werkneemster heeft in feitelijke instanties aangevoerd dat zij in de afgelopen jaren bij waardevolle gevonden voorwerpen ook zelf op zoek is gegaan naar de eigenaar, dat zij een voorbeeldige werkneemster met een brandschoon arbeidsverleden is, dat zij 60 jaar oud is en dat zij nooit meer een soortgelijke functie met het daarbij behorende salaris zal kunnen krijgen.

  - Het hof had deze stellingen van werkneemster, die betrekking hebben op de wijze waarop werkneemster de dienstbetrekking heeft vervuld, op haar persoonlijke omstandigheden en op de gevolgen die een ontslag op staande voet voor haar zullen hebben, kenbaar in zijn beoordeling dienen te betrekken. Het hof heeft dat echter niet gedaan. Volgt terugverwijzing.

    - **DUS: meewegen persoonlijke omstandigheden. Dat zien wij in Nederland ook vaker, met name in de bagatelzaken …**

KENT U DE BIJENKORF NOG?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

HR 20 april 2012, JAR 2012/263 (Bijenkorf)

De achtergrond van de zaak; verdeeldheid over bagateldelicten

vs.

DRINGENDE REDEN | WAAR EEN HANDJE NOTEN TOE KAN LEIDEN …

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

Rechtbank Haarlem 17 oktober 2000, JAR 2001/9

- KLM Catering Services voert een strikt zero tolerance beleid tegen diefstal van zaken, inclusief zaken van geringe waarde, beschadigde of bedorven zaken. Op overtreding staat oosv.
- Werknemer is *afdelingsmanager* met goede staat van dienst
- Eet een retour gekomen zak nootjes
- KCS geeft ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet houdt stand

'Geringe waarde van de verduisterde zaak doet niet af aan de dringende reden'.

Kantonrechter Haarlem 2 januari 2008

- KLM Catering Services voert een strikt zero tolerance beleid tegen diefstal van zaken, inclusief zaken van geringe waarde, beschadigde of bedorven zaken. Op overtreding staat oosv.
- Werknemer is *medewerker catering* met goede staat van dienst
- Eet enkele cashewnoten uit een retour gekomen bakje
- KCS geeft ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet houdt niet stand

'Vergrijp is niet zodanig ernstig dat van KCS redelijkerwijs niet kan worden gevergd het dienstverband te laten voortduren'.

In de woorden van Prof. Sagel (Ars Aequi: AA20211060)

"Elke keer was het weer afwachten tot welke school de behandelend rechter zou behoren, tot de strenge pindaschool of toch veeleer tot de zachtaardige, menslievende cashew-lijn"

KENT U DE BIJENKORF NOG?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

HR 20 april 2012, JAR 2012/263 (Bijenkorf)

1. De Bijenkorf voert een strikt beleid om diefstal van haar winkelgoederen te voorkomen

2. De Bijenkorf ziet toe op correcte nakoming van de huisregels.

3. Op 10 april 2009 heeft De Bijenkorf een uitverkoopactie gehouden.

4. Het personeel kreeg de gelegenheid om een uur voor opening van haar winkel vijf artikelen naar keuze te kopen tegen betaling van in totaal € 10,--.

5. Werknemer heeft de volgende dag, op 11 april 2009, aan zijn leidinggevende verzocht of hij ook nog enkele andere goederen die bij de uitverkoopactie onverkocht waren gebleven, tegen dezelfde gereduceerde prijzen mocht kopen. Dit is hem door zijn leidinggevende geweigerd.

6. Op 16 april 2009 is bij controle gebleken dat werknemer een broek en een jasje die bij de uitverkoopactie onverkocht waren gebleven, zonder betaling of toestemming trachtte mee te nemen uit het winkelpand van De Bijenkorf.

7. De Bijenkorf heeft werknemer bij brief van 17 april 2009 wegens diefstal op staande voet ontslagen.

8. Nietigheid van ontslag ingeroepen Werknemer heeft de diefstal op zichzelf erkend, maar heeft aangevoerd dat de waarde van de gestolen goederen zeer gering was, dat hij jarenlang probleemloos heeft gefunctioneerd, en dat het ontslag voor hem zeer ernstige consequenties heeft, nu hij alleenverdiener is en twee zeer jonge kinderen heeft.

Ktr: vernietiging ontslag vanwege persoonlijke omstandigheden, Hof: wél terecht ontslagen, Bijenkorf heeft belang bij strikt beleid. Op naar de HR!

DIEFSTAL OP HET WERK
HR 20 APRIL 2012, JAR 2012/263

3.5 (…) Het oordeel van het hof komt erop neer dat De Bijenkorf voldoende zwaarwegende redenen had om haar bedrijfsbeleid tegen diefstal door het eigen personeel strikt te handhaven, en dat in het onderhavige geval de aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen dit ontslag ook overigens kunnen dragen nu [eiser] van dat bedrijfsbeleid op de hoogte was, wist dat dit daadwerkelijk werd gehandhaafd en door zijn eigen handelwijze aanleiding heeft gegeven tot een vertrouwensbreuk met zijn werkgever. Dit oordeel berust op een juiste rechtsopvatting en is alleszins begrijpelijk. Datzelfde geldt voor het oordeel van het hof dat de gevolgen die dit ontslag voor [eiser] had, niet konden afdoen aan de gerechtvaardigdheid daarvan.

Voor de liefhebbers, bijzondere bewoordingen van de Hoge Raad (zeker in die tijd):
Niet: “Niet onbegrijpelijk”
Niet: “Begrijpelijk”
Maar: “alleszins begrijpelijk”

Niet: niet onjuiste rechtsopvatting
Maar: juiste rechtsopvatting

Dus: impliciete vuistregel

RECENTE OOGST: IS DE BIJENKORF VERGETEN?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- Action: eten zakje chips géén OOSV (ktr. Gelderland 23 juli 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:3688)
- Action: stelen plastic tasje van 3 eurocent: géén OOSV (Ktr. Limburg 11 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3257)
- Winkelmedewerkster: stelen vijf chocoladeletters en één pak spritskoekjes (voor haar vier kinderen, waarvan één – haar gehandicapte dochter – die dag te maken kreeg met plotselinge doofheid en in het ziekenhuis was verbleven voor onderzoek): géén OOSV (Hof Den Haag 24 december 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:3370)
- Ophalen twee maaltijdbonnen bij IKEA: géén OOSV (Hof Den Haag 1 maart 2022, ECLI:NL:GHDHA:2022:639)
- Meenemen tompouces bij DekaMarkt: géén OOSV (Rechtbank Noord-Holland 5 januari 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:111)

Had in al deze gevallen toepassing van Bijenkorf moeten leiden tot rechtsgeldigheid van OOSV? **Neen**, maar iedere afwijking van Bijenkorf doet afbreuk aan rechtszekerheid. Motivering is dus belangrijk. Aard van de misstap (overtreden nullijn) weegt zwaarder dan de *omvang*.

Nogmaals in de woorden van Prof. Sagel: "*Zou die lijn weer in toenemende mate door te zachte rechterlijke heelmeesters worden verlaten, dan is rechtsonzekerheid de stinkende wond die we daarvoor terugkrijgen. Kortom: arbeidsrechter, laat de Bijenkorf niet links liggen*"

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

DEEL 6: DE CAO-ONTSLAGCOMMISSIE

CAO-ONTSLAGCOMMISSIE

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

Why?

Het idee hierachter is dat met een dergelijke commissie in een meer laagdrempelige voorziening voor bedrijfseconomische ontslagen wordt voorzien. In de cao-ontslagcommissie zitten personen die mogelijk beter kunnen oordelen over voorgenomen ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen omdat zij meer kennis hebben (dan het UWV) van bijvoorbeeld de sector, de onderneming van de werkgever en de werknemers

CAO-ONTSLAGCOMMISSIE

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

Where?
De afgelopen jaren o.a. bij:

- ABN
- NN
- Gemeenten
- ING
- Heineken
- docenten onder de CAO Kunsteducatie
- Randstad

CAO-ONTSLAGCOMMISSIE (1)

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- Art. 7:669 lid 6 BW: de Ontslagregeling is niet van toepassing indien bij cao andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen en een onafhankelijke commissie als bedoeld in art. 7:671a lid 2 wordt aangewezen.

- Art. 7:673b staat maatwerk bij vergoeding (‘voorziening’) toe

- Van de werkgever onpartijdige en onafhankelijke commissie, bij cao ingesteld.

- Verleende toestemming is geen besluit in de zin van de Awb dus regels stellen met betrekking tot:
  - hoor en wederhoor;
  - de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens;
  - redelijke termijnen voor reacties van werkgever en werknemer;
  - een redelijke beslissingstermijn.

- Alleen bij a-grond.

CAO-ONTSLAGCOMMISSIE (2)

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- Aangewezen na cao-onderhandelingen waarbij ten minste één cao-partij voldoet aan het gestelde in art. 7:671a lid 3 BW:
  i) in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen;
  ii) krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen;
  iii) als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn; en
  iv) ten minste twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid (geen 'yellow unions').

- Binding:
  - Art. 9 WCAO: goedkeuring vooraf
  - Incorporatiebeding: goedkeuring achteraf (TPG/Bollemeijer)
  - AVV: gebonden, maar wat na looptijd AVV? Geen nawerking
  - Art. 14 WCAO?

CAO-ONTSLAGCOMMISSIE (3)

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

- Rb. Den Haag 28 juli 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:8371 → commissie niet bevoegd bij ongebonden werknemer

- Rb. Den Haag 15 december 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:15498 → commissie wel bevoegd bij ongebonden werknemer

- Hof Den Haag 19 april 2022, ECLI:NL:GHDHA:2022:585 →

  Als gebondenheid van de werknemer ook vereist is voor de bevoegdheid van een cao-ontslagcommissie ontstaan er onwerkbare situaties, die niet kenbaar door de regering onder ogen zijn gezien. Zo zullen er twee regimes van ontslagregels en werknemersvoorzieningen gelden. Voor de ongebonden werknemers geldt dan dat UWV toestemming voor opzegging moet verlenen op basis van de afvloeiingsregels van de Ontslagregeling. Voor de gebonden werknemers geldt dat de cao-ontslagcommissie deze toestemming moet verlenen op basis van (mogelijk) andere afvloeiingsregels en met aanspraken op basis van een eventueel sociaal plan. Voorzienbaar is dat dit tot onverenigbare uitkomsten leidt, bijvoorbeeld over de vraag wie er moet afvloeien. Dit zal tot discussies (en langdurige gerechtelijke procedures) leiden. Aldus wordt het voor werkgevers moeizaam, zo niet onmogelijk, om met een cao-commissie en sociaal plan te werken, met van de Ontslagregeling afwijkende afvloeiingsregels, als de ontslag-cao niet algemeen verbindend is verklaard. Dat is niet goed te verenigen met de bedoeling van de wet en zal tot rechtsonzekerheid leiden.

CAO-ONTSLAGCOMMISSIE (3)

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

• Wetsgeschiedenis is onduidelijk:

- aanvankelijk ander criterium in wetsvoorstel Wwz: *afspiegelingsregels niet van toepassing zijn indien in de 'toepasselijke cao' andere regels zijn gesteld.*

- Later aanpassing '*toepasselijke cao*' naar '*bij cao*'. Toelichting: *het feit dat de werkgever gebonden is bepalend is voor de te volgen rechtsgang*. (Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7, p. 50 en 131).

- Bij behandeling Eerste Kamer heeft de regering aangegeven ervan uti te gaan dat in geval van ondernemingscao's, die niet algemeen verbindend kunnen worden verklaard, partijen rekenschap zullen geven van de werking van het cao-recht en zulks bij hun afwegingen betrekken om al dan niet tot instelling van een cao-commissie of afwijkende ontslagvolgorde te besluiten. Onderdeel hiervan is ook de vraag of binnen een onderneming al dan niet gebruik gemaakt wordt van incorporatiebedingen in arbeidsovereenkomsten (Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 22).

CAO-ONTSLAGCOMMISSIE (4)

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

Twee manieren om naar deze problematiek te kijken

- Institutionele benadering: in het BW is ontslagbevoegdheid verleend aan het UWV, maar lid 2 schetst condities waarbij deze bij een ander kan worden belegd. Als vakbonden dit overeenkomsten is het kennelijk redelijk/nuttig→ Delegatiebepaling en dus niet zozeer een vraag van cao-recht

- Contractuele benadering: benadering vanuit cao-recht: contractvrijheid, zonder aansluiting bij bond géén instemming met afwijking van dwingend recht.

- In ieder geval lijkt rechtszekerheid en de praktische oplossing juridisch kwetsbaar.

- Oplossing in Bollemeijer/TPG 2 (afwijking dwingend recht via incorporatiebeding mogelijk)?

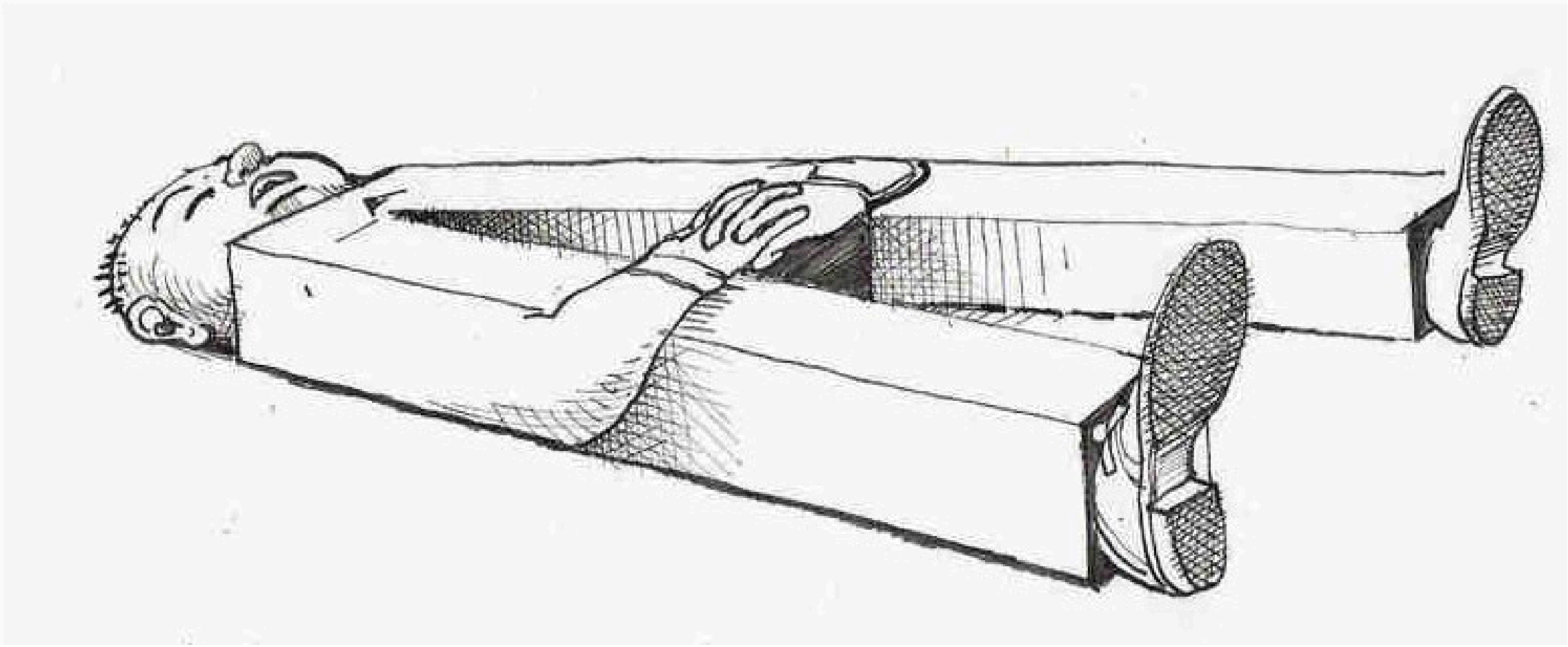
- Wat als er helemaal geen incorporatiebeding is?

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

DEEL 7: EEN RECENT UNICUM

ARTIKEL 7:669 LID 3 SUB F BW, TOT VOOR KORT:

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK



F-GROND

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

Voorheen 5:1 lid 2 Ontslagbesluit

Niet alleen religieuze bezwaren, maar ook maatschappelijk erkende ethische en politieke motieven. Voorbeelden:

- Bontjassenkoper bij de PvdD
- Drukker van 'onzedelijke' boekjes
- Snelwegaanlegger op (door) de Veluwe

→ Weigeren werken op zondag is géén gewetensbezwaar op grond waarvan beëindiging mogelijk is (opzegverbod)

Let op! Het moet aannemelijk zijn dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.

1 gepubliceerde toewijzing: Ktr. Utrecht 26 april 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:2027 (gepubliceerd op 31 mei 2022)

- 'Algemene voorzorgmaatregelen Persoonlijke hygiëne medewerker' (de verlopen WIP-richtlijn), dagelijks schone werkkleding dragen die de onderarmen onbedekt laat. Reden: *Lange mouwen kunnen makkelijk gecontamineerd raken door contact met (de omgeving van) de patiënt*
- Toegenomen nadruk op handhygiëne en kledingeisen door de Corona-pandemie.
- Apothekersassistente kan uit geloofsovertuiging niet met ontblote onderarmen werken (in het bijzijn van mannen), zoals het ziekenhuis met het oog op een optimale infectiepreventie voorschrijft.
- Van de vijf gronden waarop het verzoek wordt gebaseerd (e-, f-, g-, h- en i-grond) volgt ontbinding op f-grond.

EINDE

DE BRAUW
BLACKSTONE
WESTBROEK

Mr. D. (Daniël) van Gerven
Counsel | Advocaat

De Brauw Blackstone Westbroek
+31 20 577 1977
daniel.vangerven@debrauw.com

thank you!