

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 30, 2021

*Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. E.L. Eijkelenboom, mr. S.C. Goedhart, mr. C.P. Kuijjer, mr. D. Ottevanger, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Sloomweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.*

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:6782](#) 13-07-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:2156](#) 08-07-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:2158](#) 08-07-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:2155](#) 08-07-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:2009](#) 06-07-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:2749](#) 23-03-2021

#### Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6482](#) 20-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6476](#) 20-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6845](#) 16-07-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:3735](#) 16-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6847](#) 16-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7036](#) 16-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6881](#) 15-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6818](#) 15-07-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:5905](#) 05-07-2021

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:3723](#) 02-07-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:3733](#) 02-07-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:5208](#) 01-07-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:5750](#) 30-06-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:5429](#) 30-06-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2692](#) 25-06-2021

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:3579](#) 23-06-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:4938](#) 18-06-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:5204](#) 09-06-2021

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:3057](#) 26-04-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:7314](#) 24-03-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7122](#) 19-02-2021

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:384](#) 20-01-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:13305](#) 28-12-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:13306](#) 15-12-2020

## RECHTSPRAAK

***Verkeersregelaar die op zzp-basis brandwachtwerkzaamheden verricht bij een vaste klant van werkgever handelt niet (ernstig) verwijtbaar. Werkgever handelt daarentegen wel ernstig verwijtbaar door zonder grond eind 2019 het loon van werknemer stop te zetten.****Feiten*

Werkgever is een bedrijf met als kernactiviteit het inzetten van verkeersregelaars, bedrijfshulpverleners en beveiligers. Werknemer is op 1 maart 2018 in dienst getreden bij werkgever in de functie van verkeersregelaar. In oktober 2019 is werknemer op eigen initiatief gestart met een opleiding tot brandwacht. Tegelijkertijd heeft hij bij de KvK een eenmanszaak ingeschreven. Werknemer heeft voor werkgever werkzaamheden verricht op een project bij een vaste klant/opdrachtgever, MBS. Vanaf december 2019 heeft werknemer als zzp'er brandwachtwerkzaamheden verricht voor MBS. Bij brief van 16 december 2019 heeft werknemer jegens werkgever aanspraak gemaakt op betaling van zijn salaris over de maand november 2019. Bij brief van 19 december 2019 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat hij vanwege overtreding van een nevenwerkzaamhedenbeding boetes had verbeurd. Werkgever hield zich het recht voor boetes te verrekenen met het salaris. Voorts werd aan werknemer een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bij e-mail van 7 januari 2020 heeft werkgever onder meer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tegen de einddatum aangezegd. Bij vonnis van de rechtbank Den Haag van 21 januari 2021 (hierna: het vonnis) heeft de kantonrechter onder meer werkgever veroordeeld aan werknemer te betalen € 17.236,32 bruto aan achterstallig loon. De reconventionele vorderingen, gerelateerd aan de volgens werkgever onrechtmatige concurrentie door werknemer, heeft de kantonrechter afgewezen. Tot op heden heeft werkgever het achterstallig loon waartoe hij is veroordeeld te betalen niet voldaan aan werknemer. Werkgever verzoekt om toewijzing van het ontbindingsverzoek op onder meer de e- of de g-grond. Werknemer verzoekt onder meer het ontbindingsverzoek op de g-grond toe te wijzen en werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

*(Ernstig) verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsverhouding*

Ter onderbouwing van zijn stelling dat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer stelt werkgever dat werknemer heimelijk met zijn eigen bedrijf voltijds werk heeft verricht bij MBS. Zodoende beconcurrereert werknemer werkgever onrechtmatig en brengt hij

aan werkgever aantoonbare schade toe. Werknemer erkent dat hij de eenmanszaak heeft opgericht en vanuit die eenmanszaak sinds december 2019 werkzaamheden heeft verricht. Werknemer was daartoe genoodzaakt, omdat hij het loon over de maand november 2019 niet had ontvangen. Werknemer is om die reden als zelfstandige vanuit zijn eenmanszaak bij MBS gaan werken. Werknemer heeft niet als verkeersregelaar gewerkt voor MBS, maar als brandwacht. Werkgever heeft op geen enkele wijze aangetoond dat werknemer werkgever heeft beconcurrereerd, laat staan dat sprake is van onrechtmatige concurrentie. De kantonrechter is op grond van het vorenstaande van oordeel dat van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer geen sprake is. Partijen zijn het er wel over eens dat de arbeidsrelatie duurzaam en ernstig verstoord is geraakt. Om die reden wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek van werkgever op de g-grond toe.

#### *Transitievergoeding*

Uit artikel 7:673 lid 1 BW volgt dat werkgever aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd is nu de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgever is ontbonden. Gelet op artikel 7:673 lid 2 BW heeft werknemer aanspraak op een transitievergoeding. De kantonrechter neemt ten aanzien van de hoogte van het loon over hetgeen de kantonrechter in zijn vonnis heeft overwogen. Werkgever heeft die overwegingen niet weerlegd aan de hand van bescheiden. Vanaf december 2019 heeft werknemer aanspraak op € 2.201,76 bruto inclusief vakantietoeslag per maand. Het vorenstaande betekent dat werknemer aanspraak heeft op een transitievergoeding van € 2.387,25 bruto.

#### *Billijke vergoeding*

De kantonrechter overweegt dat voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats is indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Een dergelijke situatie doet zich hier voor. Werkgever heeft zonder grond eind 2019 het loon van werknemer stopgezet. Werkgever weigerde zelfs om het beslagvrije deel aan werknemer uit te betalen. Werknemer heeft aangegeven dat zijn gezin afhankelijk is van zijn inkomen. In plaats van in gesprek te gaan om te bezien of tussen partijen het gerezen probleem kon worden opgelost heeft werkgever herhaaldelijk aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Tot de dag van vandaag heeft werkgever het loon vanaf november 2019 niet betaald aan werknemer. Ook nadat werkgever in het vonnis was veroordeeld tot betaling van achterstallig loon, heeft hij dit nagelaten en daarmee werknemer aan zijn lot overgelaten. Werkgever gaat iedere communicatie met werknemer uit de weg. Met vorenbedoeld handelen heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding ter hoogte van € 52.842,24 bruto. Bij de berekening gaat werknemer ervan uit dat hij in elk geval tot 1 juli 2022 op basis van zijn gemiddelde arbeidsomvang van 194,33 uur werkzaam zou zijn op het project. Werknemer zou niet alleen aanspraak hebben gehad op het loon van november 2019 tot 1 juli 2020 (tot betaling waarvan werkgever al is veroordeeld), maar ook op het loon vanaf 1 juli 2020 tot 1 juli 2022. Hij verzoekt om een billijke vergoeding toe te kennen van € 52.842,24 (24 x € 2.201,76). De kantonrechter matigt de billijke vergoeding tot nihil. Werknemer stelt dat hij

tot 1 juli 2022 werkzaam zou zijn gebleven op het project. De kantonrechter verwerpt die stelling. Werknemer heeft die stelling onvoldoende onderbouwd. Werknemer was werkzaam bij werkgever op basis van een oproepcontract en werkgever stelt dat het project is afgebouwd. Niet is komen vast staan dat het project tot 1 juli 2022 zou duren. Bovendien heeft werknemer vanuit zijn eenmanszaak inkomen. Sinds december 2019 verricht hij vanuit die eenmanszaak werkzaamheden. Een berekening van zijn inkomen aan de hand van verificatoire bescheiden heeft werknemer niet in het geding gebracht. Daarenboven heeft werkgever ter zitting aangevoerd dat hij vanwege de coronacrisis in financieel zwaar weer is komen te verkeren en steun bij de overheid heeft moeten aanvragen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-03-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2021:7314

**Zaaknummer:** 8957818

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

**Advocaten:** A.T. Koolhof en J.J. Hofland

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

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door geen re-integratie-inspanningen te verrichten voor een medewerkster met een nulurencontract/bijbaan naast haar studie.****Feiten*

Werkneemster is op 2 oktober 2014 bij Kinderopvang Ambacht in dienst getreden op basis van een nulurencontract. Vanaf juli 2018 heeft werkneemster te kampen met ernstige psychische klachten. In de periode van 5 juli 2018 tot mei 2019 en van 12 maart 2020 tot op heden is werkneemster opgenomen in een gesloten GGZ-instelling. De voormalig leidinggevende van werkneemster heeft haar op 12 februari 2019 een e-mail gestuurd waarin zij haar verzoekt het nulurencontract op te zeggen. Werkneemster heeft hierop op 11 maart 2019 geantwoord dat zij nog steeds ziek is en dat zij zich in de toekomst nog beschikbaar wil stellen voor Kinderopvang Ambacht. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betaling van achterstallig loon, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Vast staat dat werkneemster al vanaf juli 2018, dus inmiddels drie jaar, geen invulling heeft gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Uit hetgeen partijen aanvoeren, wordt afgeleid dat er geen reële verwachting bestaat dat werkneemster op afzienbare termijn weer werkzaamheden bij Kinderopvang Ambacht zal gaan uitoefenen. Partijen zijn het er daarom over eens dat in de gegeven omstandigheden een einde aan de arbeidsovereenkomst moet komen. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden.

*Vergoedingen*

Partijen verschillen van mening over de vraag of werkneemster zich op 2 juli 2018 telefonisch ziek heeft gemeld bij Kinderopvang Ambacht. Ook als zou moeten worden aangenomen dat werkneemster zich op 2 juli 2018 telefonisch ziek heeft gemeld en Kinderopvang Ambacht dus bekend was met de ziekte van werkneemster, leidt dit niet tot de conclusie dat Kinderopvang Ambacht ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door geen re-integratie-inspanningen te verrichten. De reden voor werkneemster om de arbeidsovereenkomst nu te laten eindigen, is (begrijpelijk(er)wijs) gelegen in de mogelijkheid om vervolgens aanspraak te kunnen maken op een uitkering. Werkneemster kan geen aanspraak maken op een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding. De loonvordering is niet-ontvankelijk, omdat er geen verklaring is gevoegd van een UWV-deskundige. Werkneemster maakt verder aanspraak op schadevergoeding. Dit verzoek wordt afgewezen. Op Kinderopvang Ambacht rustte in dit geval geen verplichting om

een ziekmelding bij het UWV te doen, omdat de arbeidsovereenkomst nog doorliep; zij is op dit punt niet tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Verder kan niet zondermeer worden aangenomen dat op Kinderopvang Ambacht de plicht rustte om de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte te beëindigen, voor zover ervan uit moet worden gegaan dat zij bekend was met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Ook voor het toekennen van een schadevergoeding vanwege een (vermeend) misgelopen Wajong-uitkering is dus geen ruimte. Werkneemster krijgt de gelegenheid om haar verzoek in te trekken.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 20-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:6476

**Zaaknummer:** 9157994 HA VERZ 21-49

**Rechters:** R.J. van Boven

**Advocaten:** J.L.G.M. Verwiel en P.F. van den Brink

**Wetsartikelen:** 7:671c BW, 7:673 BW, 7:629a BW, 7:671b BW en 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Drie keer (gedreigde) loonopschorting en een (ingetrokken) ontslag op staande voet maken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Billijke vergoeding van 19,5 maanden loon wordt toegewezen.****Feiten*

Werknemer, 65 jaar oud, is met ingang van 9 oktober 2017 bij Depa Glas B.V. in dienst getreden als glaszetter. Op 28 september 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld met rug-, heup-, hand- en knieklachten. Op 14 oktober 2020 heeft Depa Glas werknemer gevraagd wanneer hij weer aan het werkt denk te kunnen gaan. Op 16 oktober 2020 heeft Depa Glas werknemer een brief gestuurd met de aankondiging dat de loonbetaling met onmiddellijke ingang wordt opgeschort, omdat werknemer niet bereikbaar is. Werknemer heeft op 19 oktober 2020 per e-mail gereageerd dat hij geen telefoontje, e-mail, app of voicemail van Depa Glas heeft ontvangen en dat de brieven naar een oud adres zijn verstuurd. De bedrijfsarts constateert in zijn re-integratieadvies van 16 november 2020 dat werknemer beperkingen heeft en dat de arbeidsverhouding met Depa Glas vertroebeld is geraakt. Op 25 november 2020 is werknemer begonnen met aangepast werk bij Depa Glas. In het re-integratieadvies van 21 december 2020 schrijft de bedrijfsarts dat de verstoorde arbeidsverhouding nog niet geheel is opgelost en dat hij een time-out adviseert om de re-integratie vervolgens weer op te pakken. Depa Glas heeft werknemer op 29 december 2020 meegedeeld dat het loon wordt opgeschort omdat Depa Glas de indruk heeft dat werknemer zijn herstelbericht probeert te vertragen. Werknemer heeft op 30 november, 28 december en 30 december 2020 medische foto's laten maken. Depa Glas heeft werknemer per brief van 7 januari 2021 op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Depa heeft dit ontslag en de loonopschorting eind februari 2021 ingetrokken. Werknemer heeft op 2 april 2021 re-integratiewerkzaamheden uitgevoerd. Op 5 april 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Depa Glas verzoekt de arbeidsovereenkomst van partijen te ontbinden op de g-grond.

*Oordeel*

Zowel uit de stukken die partijen hebben overlegd als uit hetgeen zij tijdens de zitting hebben verklaard, volgt volgens de kantonrechter dat de arbeidsverhouding na de ziekmelding van werknemer in september 2020 ernstig en blijvend verstoord is geraakt. Ondanks diverse gesprekken, time-outs en mediation zijn partijen steeds verder tegenover elkaar komen te staan, waardoor er geen reële verwachting meer bestaat dat de arbeidsovereenkomst nog een toekomst heeft. Desgevraagd heeft werknemer dit tijdens de zitting bevestigd. Herplaatsing



ligt niet in de rede, aangezien Depa Glas een kleine onderneming is met maar drie medewerkers buiten werknemer. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden op de g-grond. Omdat niet kan worden vastgesteld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is Depa Glas gehouden de transitievergoeding aan werknemer te betalen. Depa Glas heeft het loon tweemaal onterecht opgeschort, één keer gedreigd met een loonopschorting en hem onterecht op staande voet ontslagen. Toen Depa Glas werknemer niet kon bereiken, is zij direct overgegaan tot een loonopschorting in plaats van een minder drastische maatregel. Ook kan niet vastgesteld worden dat werknemer zijn medische foto's bewust niet aan de bedrijfsarts heeft toegestuurd zodat ook de tweede loonopschorting niet was gerechtvaardigd. Door het handelen van Depa Glas heeft werknemer ten minste twee maanden geen loon ontvangen, met financiële onzekerheid en stress tot gevolg. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 12.108,48 gerechtvaardigd. Gelet op de leeftijd van werknemer is aannemelijk dat hij tot zijn aow-gerechtigde leeftijd bij Depa Glas zou hebben gewerkt als de arbeidsverhouding niet verstoord was geraakt. De kantonrechter gaat daarom uit van een hypothetische resterende duur van de arbeidsovereenkomst van ongeveer 19,5 maanden. Voor toekenning van immateriële schadevergoeding wordt geen aanleiding gezien, omdat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat hij psychische schade lijdt als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen door Depa Glas.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 20-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:6482

**Zaaknummer:** 9186794 HA VERZ 21-54

**Rechters:** R.J. van Boven

**Advocaten:** R. van Dongen en J. Gonlag

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:781 BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoek tot ontbinding op de d-grond afgewezen. De samenwerkingsproblemen binnen het team waar werknemer deel van uitmaakt leiden niet tot disfunctioneren van werknemer zelf. Ook zijn in het verbetertraject geen duidelijke doelen gesteld.****Feiten*

Werkneemster is sinds 3 januari 2000 in dienst bij Woonzorggroep Samen in de functie van medewerker gastvrijheid. In 2016 en 2017 hebben gesprekken tussen partijen plaatsgevonden. De leidinggevende van werkneemster heeft in deze gesprekken haar zorg geuit over de wijze van samenwerken door werkneemster en er is besproken dat het begrip van taal soms lastig is voor werkneemster. Partijen spreken een verbetertraject van zes maanden af, waarbij Woonzorggroep Samen van werkneemster wil zien dat ze minder tot geen discussie aangaat, niet meteen tegen de mening van anderen ingaat en probeert rustig te reageren. In het verslag van 23 augustus 2017 staat dat verbetering in gang is gezet en dat er de afgelopen periode geen incidenten zijn voorgevallen. In 2018 en 2019 is besproken dat onderlinge communicatie een aandachtspunt blijft voor werkneemster. In 2019 en 2020 is met het team van werkneemster een coachingstraject gestart om de samenwerking te verbeteren. Op 2 maart 2021 heeft een eindgesprek plaatsgevonden met de coaches. Zij verklaren over werkneemster dat er een forse blokkade is in het vertrouwen en de bereidheid tot verandering en nauwelijks sprake is van zelfreflectie. De coaches hebben ook geconstateerd dat werkneemster de Nederlandse taal goed spreekt, maar de taal wel vaak letterlijk neemt, waardoor er verwarring ontstaat. Op 29 maart 2021 heeft Woonzorggroep Samen aan werkneemster laten weten dat ze geschrokken is van de conclusie van de coaches en zij moet constateren dat er geen vooruitgang is geboekt in de samenwerking en het vermogen naar zichzelf te kijken. Woonzorggroep Samen wil om die reden het dienstverband met werkneemster beëindigen en werkneemster wordt vrijgesteld van werk. Woonzorggroep heeft de beëindiging van het dienstverband aangezegd per 1 juli 2021. Woonzorggroep Samen verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat werkneemster na het coachingstraject met het team in 2019 een nadere arbeidsovereenkomst is aangeboden. Bij de start van haar functie is gezegd dat er samenwerkingsproblemen in het team zijn. Uit de stukken en wat ter zitting is verklaard kan dan ook onvoldoende de conclusie worden getrokken dat de oorzaak van de samenwerkingsproblemen (alleen) bij werkneemster moeten worden gezocht.

Woonzorggroep Samen heeft, behalve dat werkneemster bepaalde collega's zou negeren, geen concrete voorbeelden gegeven van de gestelde samenwerkingsproblemen. De andere voorbeelden die Woonzorggroep Samen heeft genoemd zien op gedrag tussen twee collega's die beiden niet naar elkaar luisteren. Weliswaar is in 2020 een individueel coachingstraject gestart, maar dit traject staat niet gelijk aan een verbetertraject, waarbij vooraf duidelijke afspraken worden gemaakt van de verbetering die moet plaatsvinden. Onvoldoende is gebleken dat concrete afspraken zijn gemaakt zodat duidelijk is voor werkneemster wat precies van haar werd verwacht. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat ook in het verbetertraject van 2016 sprake lijkt te zijn van onduidelijkheden wat precies van werkneemster werd verwacht. Zo wilde Woonzorggroep Samen van werkneemster zien dat zij niet meer in discussie zou gaan, terwijl later de zorg werd uitgesproken dat werkneemster discussie mijdt. Hoewel Woonzorggroep Samen stelt dat collega's sinds de vrijstelling van werk van werkneemster zijn opgebloeid, blijkt dit verder nergens uit en heeft zij dit niet nader onderbouwd. Verder is niet onderzocht of met het vertrek van de collega van werkneemster de spanning uit de lucht is en daarmee de problemen zijn opgelost. Daarbij komt dat uit de stukken blijkt dat werkneemster haar taken goed uitvoert. Haar omgang met de bewoners is goed. De conclusie is dan ook dat niet is komen vast te staan dat werkneemster ongeschikt is voor haar functie vanwege haar gedrag bestaande uit samenwerkingsproblemen. Dit betekent dat er geen sprake is van een voldragen d-grond. Ook de subsidiaire verzoeken op de g- en i-grond worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 01-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:5208

**Zaaknummer:** 9192037 \ AO VERZ 21-40

**Rechters:** M.C. van Rijn

**Advocaten:** W. Hovingh en M.E.J. Elemans

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster is na ziekte ingezet in een andere, niet passende, functie, ondanks protest daartegen. Daarmee heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 24.000.***

*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 juni 2007 in dienst getreden van Stichting Levanto Groep (hierna: Levanto) in de functie van persoonlijk begeleider. Na een periode van langdurige arbeidsongeschiktheid heeft werkneemster in 2017 haar werk weer hervat. Vanaf 2017 heeft werkneemster meerdere malen tevergeefs gesolliciteerd op interne vacatures. In juli 2018 heeft werkneemster aan Levanto laten weten dat zij erg veel wordt ingepland als verzorgende in plaats van persoonlijk begeleider en dat zij dat niet prettig vindt. Levanto heeft daarop gereageerd door aan te geven dat dit te maken heeft met een correctie op de roosters en dat dit vanaf september wordt aangepast. Op 14 september 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Uit de probleemanalyse van de bedrijfsarts op 20 oktober 2020 volgt dat sprake is van werkgerelateerd verzuim vanwege het ontbreken van een match tussen de persoon en de te verrichten verzorgingstaken. In december 2020 wordt werkneemster door een psycholoog gediagnostiseerd op een lichte depressieve stemmingsstoornis. Levanto heeft werkneemster op 28 januari 2021 opgeroepen om passend werk te verrichten vanaf maandag 1 februari 2021. Uit een door werkneemster aangevraagd deskundigenadvies van 2 april 2021 volgt dat de re-integratie-inspanningen van Levanto voldoende zijn. Het aangeboden werk wordt echter niet passend geacht. Uit arbeidsdeskundig onderzoek van mei 2021 volgt dat spoor 2 ingezet moet worden. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden en Levanto te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 51.253,65.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat omdat Levanto werkneemster gedurende enkele jaren en voor een belangrijk deel van de arbeidstijd ingezet heeft in taken van lager niveau dan haar eigen functie zij in feite te werk is gesteld in een andere functie dan die van persoonlijk begeleider. Omdat werkneemster geen gehoor vond bij Levanto met haar pogingen om uit de situatie te geraken (door middel van interne sollicitaties) liep zij bij Levanto tegen een 'muur' op. Levanto heeft dit probleem niet gezien of niet willen zien, terwijl werkneemster toch genoeg signalen heeft afgegeven dat zij zich niet meer op haar plek voelde. Er is echter onvoldoende onderbouwing voor het standpunt van werkneemster dat de

arbeidsongeschiktheid uitsluitend is veroorzaakt door het werk. De onwelwillende houding van Levanto heeft daar echter wel aan bijgedragen. De kantonrechter acht dit ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten door Levanto. Vastgesteld kan worden dat Levanto haar re-integratieverplichtingen grotendeels is nagekomen. Dit volgt uit het deskundigenadvies van 2 april 2021. Wel heeft Levanto werkneemster kort tijd tewerkgesteld in niet passende arbeid. Dat is verwijtbaar. Maar gelet op de korte duur en de beperkte wekelijkse arbeidsomvang is dit op zichzelf niet ernstig verwijtbaar, maar dit heeft wel bijgedragen aan de eerder vastgestelde ernstige verwijtbaarheid. Wat Levanto daartegen in heeft gebracht leidt niet tot een ander oordeel. Het instructierecht kan geen grondslag zijn om een werknemer structureel te belasten met andere taken dan die behoren tot de overeengekomen functie. Het instructierecht is immers begrensd door de arbeidsovereenkomst zelf en de daarin vervatte functie. Bovendien is niet in geschil dat werkneemster gevolg heeft gegeven aan de instructies van Levanto. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen is Levanto een billijke vergoeding en een transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter acht aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst nog had voortgeduurd als Levanto niet ernstig verwijtbaar had gehandeld. Uitgaande van de huidige situatie had werkneemster in elk geval gebruik kunnen maken van re-integratiemogelijkheden in spoor 2. Indien dat zou slagen, zou de band met Levanto en werkneemster hoogstens nog een contractuele zijn en wellicht zou de arbeidsovereenkomst dan na verloop van tijd voortgezet worden bij een ander. Daarom acht de kantonrechter een periode van een jaar aannemelijk. Verder neemt de kantonrechter de onwelwillende houding van Levanto jegens werkneemster in aanmerking. Een billijke vergoeding ter hoogte van € 24.000 acht de kantonrechter passend.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 30-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2021:5429

**Zaaknummer:** 9205595 AZ VERZ 21-64

**Rechters:** R.P.J. Quaedackers

**Advocaten:** A.L. Stegeman en M. Savelkoul

**Wetsartikelen:** 7:671c BW, 7:673 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Relatiebeding van twee werknemers die een eigen recruitmentkantoor zijn begonnen wordt geschorst. In het relatiebeding is niet nader gedefinieerd wat onder “relaties en prospects” dient te worden verstaan.****Feiten*

Werkneemster 1 van 1 maart 2016 tot 1 november 2020 in dienst geweest bij Extra Talent B.V. (hierna: Extra Talent) in de functie van consultant juridisch secretaresse. Werkneemster 2 is van 14 augustus 2017 tot en met 31 december 2020 in dienst geweest van Extra Talent in de functie van consultant juridisch. In de arbeidsovereenkomsten van werknemers waren concurrentiebedingen en boetebedingen opgenomen. Op 22 december 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemers en Extra Talent. Tijdens dit gesprek hebben werknemers aan Extra Talent kenbaar gemaakt dat zij voornemens zijn een wervings- en selectiebureau op het gebied van juridische dienstverlening op te zetten. Bij brief van 30 respectievelijk 31 december 2020 wordt werknemster 1 en 2 verzocht om de concurrerende activiteiten voor zover die reeds zijn begonnen te staken en gestaakt te houden. Op 4 januari 2021 hebben werknemers de VOF opgericht. Tussen partijen is meermaals gecorrespondeerd over de werkzaamheden die werknemers verrichten in de VOF. Op 7 januari 2021 heeft Extra Talent, na daartoe verkregen verlof van de voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam, conservatoir derdenbeslag laten leggen op de (spaar)rekeningen van werknemers voor een beslag van in totaal € 119.600. Werknemers vorderen de werking van het tussen partijen geldende (non-)concurrentie- en relatiebeding en het boetebeding te schorsen en de beslagen op te heffen.

*Oordeel*

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter worden werknemers in verhouding tot het te beschermen belang van Extra Talent door het relatiebeding onbillijk benadeeld. Daartoe is het volgende redengevend. In het relatiebeding is overeengekomen dat het werknemers niet is toegestaan binnen twaalf maanden na het einde van het dienstverband op enigerlei wijze werkzaamheden te verrichten voor relaties en prospects van Extra Talent. In het relatiebeding is niet nader gedefinieerd wat onder “relaties en prospects” dient te worden verstaan. Ook nadat de arbeidsovereenkomsten van werknemers waren geëindigd heeft Extra Talent geen duidelijkheid verschaft wat hieronder moet worden verstaan. Zij had deze duidelijkheid naar het oordeel van de kantonrechter op eenvoudige wijze kunnen verschaffen door werknemers een lijst te verstrekken met de relaties en prospects die volgens haar

onder de werking van het relatiebeding vallen. Dit geldt temeer nu tussen werkneemsters en Extra Talent is gecorrespondeerd over het oprichten van de VOF en het handhaven van het concurrentie- en relatiebeding door Extra Talent. Door geen helderheid te verschaffen over de relaties en prospects die volgens Extra Talent onder de reikwijdte van het relatiebeding vallen, worden werkneemsters als het ware “gegijzeld”. Zij kunnen immers geen werkzaamheden voor de VOF uitoefenen zonder het risico te lopen door Extra Talent te worden aangesproken wegens overtreding van het relatiebeding. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter dient de onduidelijkheid over wat onder relaties en prospects dient te worden verstaan voor rekening en risico van Extra Talent als werkgever te komen, die het beding heeft opgesteld. Daarom zal de vordering tot schorsing van het relatiebeding worden toegewezen. Voor schorsing van het concurrentiebeding ziet de kantonrechter echter geen aanleiding. Er bestaat tussen partijen geen geschil over (de uitleg van) het concurrentiebeding en werkneemsters hebben zich bereid verklaard zich onverkort aan het concurrentiebeding te houden. Met betrekking tot de beslagen overweegt de kantonrechter dat de kantonrechter niet bevoegd is het beslag op te heffen, zodat werkneemsters voor wat betreft dit gedeelte van de vordering niet-ontvankelijk zullen worden verklaard.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 15-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:6818

**Zaaknummer:** 9257498 VV EXPL 21-253

**Rechters:** K.J. Bezuijen

**Advocaten:** M.S. van Dijk en J.D. de Rooij

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Ex-werknemer valt binnen de reikwijdte van de cao sociaal werk. Kantonrechter oordeelt onder meer over: arbeidsomvang, opzegtermijn, onregelmatige opzegging, transitievergoeding, salaris, eindejaarsuitkering, vakantieverlof, tegemoetkoming ziektekosten en aanmelding pensioenfonds.***

*Feiten*

De cao sociaal werk is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend verklaard. Werkgever is bij beschikking van 12 januari 2021 in de gelegenheid gesteld om zich uit te laten over de vraag of hij binnen de reikwijdte van de cao sociaal werk valt omdat werkneemster een aantal van haar nevenverzoeken heeft gegrond op bepalingen uit die cao. Beide partijen hebben rondom de toepasselijkheid van de cao en de functie-indeling een akte genomen.

*Oordeel**Toepasselijkheid cao*

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever activiteiten met cliënten uitvoert met als doel het bevorderen van de sociale samenhang, participatie in de maatschappij en zelfredzaamheid van de burger, zoals bedoeld is in artikel 1.1.B cao. Hiervoor is redengevend dat werkneemster met verwijzing naar de website van werkgever heeft gesteld dat werkgever opvoedondersteuning biedt aan cliënten, begeleiding bij het voorkomen van schooluitval en hulpverlening bij verstoorde gezinsrelaties. De kantonrechter kan werkneemster volgen in haar stelling dat dit valt onder de in artikel 1.1.B lid 2 onder b en c cao genoemde activiteiten. Daarin is namelijk bepaald dat activiteiten gericht op ontplooiing en participatie van jeugdigen en preventie van opgroei- en opvoedproblemen bij jeugdigen door middel van onder andere opvoedondersteuning, begeleiding bij het voorkomen van schooluitval en eerstelijns pedagogische hulpverlening of gezinscoaching binnen de reikwijdte van de cao vallen. Anders dan werkgever heeft aangevoerd ziet de kantonrechter niet in dat de betreffende cao enkel van toepassing is op organisaties die bijvoorbeeld vanuit een wijkteam werken en dus niet op zelfstandige basis. Dit vereiste blijkt geenszins uit het artikel rondom de werkingssfeer van de cao. Het voorgaande leidt ertoe dat de kantonrechter van oordeel is dat de organisatie van werkgever en de activiteiten die hij binnen die organisatie uitvoert, binnen de werkingssfeer van de cao vallen, hetgeen tot gevolg heeft dat deze algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is op werkgever.



### *Functie*

Vervolgens moet beoordeeld worden in welke functie, met bijbehorende salarisschaal, werkneemster ingedeeld had moeten worden. De functiebenaming van ambulante begeleider is niet als zodanig opgenomen in het functiehandboek van de cao. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever in redelijkheid niet tot de conclusie kon komen dat de werkzaamheden van werkneemster het meest aansluiten bij het functieprofiel van sociaal pedagogisch werker 2. Werkgever heeft namelijk een aantal belangrijke elementen van de werkzaamheden van werkneemster niet althans onvoldoende meegenomen in zijn toelichting om werkneemster in te delen in de functie van sociaal pedagogisch medewerker 2. De kantonrechter acht van belang, en dat is iets wat niet terugkomt in het functieprofiel van sociaal pedagogisch werker 2, maar wel in die van maatschappelijk werker 1, dat werkneemster externe contacten onderhoudt met bijvoorbeeld de gemeente. De kantonrechter begrijpt, zo wordt uit het verhandelde geconcludeerd, dat deze contacten onderdeel vormen van de werkzaamheden van werkneemster en van wezenlijk belang waren. De kantonrechter is gelet op het bovenstaande van oordeel dat werkgever in redelijkheid niet tot de conclusie kan komen dat werkneemster in de functie van sociaal pedagogisch medewerker 2 moet worden geplaatst. Nu de kantonrechter van oordeel is dat de werkzaamheden van werkneemster het meest overeenkomen met de functie van maatschappelijk werker 1, betekent dit dat werkneemster verloond diende te worden conform schaal 8.

### *Vergoedingen*

Nu duidelijk is wat het salaris van werkneemster had moeten zijn, kan de kantonrechter de hoogte van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging berekenen. Werkgever is daarom aan werkneemster twee maandsalarissen van in totaal € 3.257,52 verschuldigd aan vergoeding wegens onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Gelet op artikel 7:673 lid 2 BW heeft werkneemster recht op een transitievergoeding van € 1.038,61. Werkneemster had in het eerste dienstjaar op basis van schaal 8 trede 0 een bedrag van € 16,31 per uur moeten verdienen. Uit het door werkneemster overgelegde urenoverzicht blijkt dat werkneemster in de periode juni 2019 tot en met april 2020 868,86 uren heeft gewerkt tegen een uurtarief van € 13,50 per uur. In de periode april 2020 tot en met juni 2019 heeft werkneemster 265,58 uren gewerkt voor een uurtarief van € 14,00. Dit betekent dat werkneemster in deze periode € 15.447,73 bruto heeft verdiend, terwijl dit € 18.502,72 bruto had moeten zijn, wat tot gevolg heeft dat werkneemster een bedrag van € 3.299,38 bruto (inclusief 8% vakantiegeld) van werkgever te weinig heeft ontvangen. Werkgever zal dan ook worden veroordeeld tot betaling van dit bedrag.

### *Pensioen*

Ten slotte heeft werkneemster verzocht om werkgever te veroordelen om haar aan te melden bij het pensioenfonds. Werkgever heeft hiertegen geen afzonderlijk verweer gevoerd en daarom zal de kantonrechter werkgever veroordelen om werkneemster binnen één maand na betekening van deze beschikking aan te melden bij het pensioenfonds Zorg en Welzijn

(PFZW). Ook zal de kantonrechter werkgever veroordelen om binnen één maand na betekening van deze beschikking over te gaan tot het inhouden en afdragen van de conform de cao juiste werkgeverspremie ouderdoms-, partner-, en arbeidsongeschiktheidspensioen over het verschuldigde loon gedurende het dienstverband alsmede over het achterstallige salaris en over de eindejaarsuitkering.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 26-04-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2021:3057

**Zaaknummer:** 8888054 \ AR VERZ 20-109

**Rechters:** B. van den Bosch

**Advocaten:** M.M.J. Arts en B.M.J. Pelzer

**Wetsartikelen:** cao sociaal werk en 7:616 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die tijdens ziekte tankpas tegen de regels in gebruikt voor privédoeleinden (onder meer het bezoeken van therapeuten) terecht op staande voet ontslagen. Hij is tevens een vergoeding verschuldigd aan werkgeefster op basis van artikel 7:677 lid 2 BW.****Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2020 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van 'deskundig toezichthouder asbestverwijdering' op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Werknemer moet zich op basis van de arbeidsovereenkomst houden aan diverse 'reglementen' (onder meer voor de terbeschikkingstelling van een bedrijfsauto). Overtreding daarvan zal voor werkgeefster een dringende reden vormen voor ontslag op staande voet. Op 21 januari 2020 heeft werkgeefster een bedrijfsauto met tankpas aan werknemer verstrekt. Werknemer is nadien door zijn leidinggevende gewaarschuwd dat het niet is toegestaan om de bedrijfsauto privé te gebruiken. Op 14 april 2020 is werknemer uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte. Hierop heeft werknemer zijn bedrijfsauto moeten inleveren. De tankpas heeft hij niet ingeleverd. Op 13 augustus 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden op kantoor tussen werknemer en werkgeefster met betrekking tot achttien tankbeurten in de periode van 9 april 2020 tot en met 30 juli 2020 met een gezamenlijk beloop van € 778,60, afgerekend met de tankpas. Werknemer heeft erkend de tankpas, zonder toestemming, te hebben gebruikt voor eigen gebruik en is op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het einde van het dienstverband, maar verzoekt de kantonrechter wel om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en derhalve tot onregelmatige opzegging heeft geleid. Hij maakt daarmee aanspraak op uitbetaling van het loon over de opzegtermijn, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Hij stelt dat hij de tankpas heeft gebruikt om in verband met zijn uitval door ziekte therapeuten te bezoeken, terwijl hem nooit kenbaar is gemaakt dat dit niet was toegestaan. Het ontslag zou tevens niet onverwijld zijn, nu het tanken zich al voordeed vanaf april 2020. Volgens werknemer zijn de uitval door ziekte en de reeds verstoorde arbeidsverhoudingen, waarover werkgeefster het gesprek niet wil aangaan, alsmede zijn boventaligheid, de werkelijke redenen geweest voor zijn ontslag. Werkgeefster voert verweer en stelt een tegenverzoek in. Zij stelt dat werknemer haar door opzet of schuld een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen en dat hij op basis daarvan een vergoeding verschuldigd is.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het, in tegenstelling tot de regels uit het reglement, gebruiken van de tankpas voor privédoeleinden zonder meer een dringende reden oplevert en ernstig verwijtbaar is. Het argument dat ziet op het gebruik van de tankpas voor bezoek aan therapeuten in combinatie met het ontbreken van regelgeving daaromtrent, kan werknemer niet baten. Werknemer had moeten begrijpen dat hij, nadat de bedrijfsauto was ingenomen, de tankpas niet voor zichzelf mocht gebruiken. Werknemer is tevens al vaker aangesproken door werkgever dat hij de bedrijfsauto niet mocht gebruiken om met een omweg naar huis te rijden om zijn kinderen op te halen. Werknemer wordt tevens niet gevolgd in zijn betoog dat niet onverwijd is opgezegd. Voldoende aannemelijk is gemaakt dat zijn leidinggevende voor het eerst op 10 augustus 2020 kennisnam van het gebruik van de tankpas in de periode van zijn afwezigheid door ziekte. Werknemer is vervolgens nog diezelfde dag opgeroepen om hierover uitleg te geven, welk gesprek op 13 augustus 2020 heeft plaatsgevonden. Direct na dat gesprek is overgegaan tot ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is dus terecht gegeven en houdt stand. Het tegenverzoek van werkgeefster wordt toegewezen. Die vergoeding betreft € 4.750,66 bruto, het bedrag gelijk aan het loon over de periode van 13 augustus 2020 tot en met 30 september 2020.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 28-12-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:13305

**Zaaknummer:** 8786304 VZ VERZ 20-17908

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** A.C.E.G. Cordesius en G.J.F. Voss

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

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek partijen op grond van verschil van inzicht over de wijze waarop de functie moet worden ingevuld. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever de wettelijke transitievergoeding aanvult tot een bedrag van € 200.000.****Feiten*

Werknemer is op 15 mei 2019 in dienst getreden bij Hoogvliet B.V. in de functie van directeur operations. Het verzoek strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer onder toepassing van de reguliere opzegtermijn per 1 september 2021 op grond van een verschil van inzicht tussen partijen over de wijze waarop de functie moet worden ingevuld. Volgens werknemer heeft hij met Hoogvliet overeenstemming bereikt over het ontbindingsverzoek en hij kan instemmen met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verschil van inzicht.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden opgezegd, indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Partijen zijn het erover eens dat er tussen hen een verschil van inzicht is over de wijze waarop de functie moet worden ingevuld en dat daarom de arbeidsovereenkomst niet in stand kan blijven. Nu herplaatsing van werknemer in een andere passende functie gelet hierop niet in de rede ligt en niet is gebleken dat sprake is van enig opzegverbod zal de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst ontbinden. Gelet op de standpunten van partijen is immers sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a BW in samenhang gelezen met artikel 7:669 lid 3 onder h BW. Bij ontbinding per 1 september 2021 wordt de wettelijke opzegtermijn in acht genomen, zodat de arbeidsovereenkomst zoals verzocht per 1 september 2021 zal worden ontbonden. Partijen hebben overeenstemming bereikt over een beëindigingsvergoeding ter hoogte van € 200.000 bruto. Dit bedrag omvat volgens partijen reeds de wettelijke transitievergoeding waarop werknemer door de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op initiatief van Hoogvliet aanspraak kan maken. De kantonrechter begrijpt de afspraak tussen partijen aldus dat een beëindigingsvergoeding is overeengekomen gelijk aan het verschil tussen € 200.000 en het bedrag van de wettelijke transitievergoeding. Anders geformuleerd: partijen zijn overeengekomen dat Hoogvliet de wettelijke transitievergoeding zal aanvullen tot een bedrag van € 200.000. Dit bedrag zal worden toegewezen op de wijze als hierna omschreven. Bij toewijzing van een afzonderlijke

‘verklaring voor recht’ dat werknemer geen afzonderlijke aanspraak toekomt op uitbetaling van de transitievergoeding hebben partijen gelet op het voorgaande geen belang.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 16-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:7036

**Zaaknummer:** 9250282 \ VZ VERZ 21-9371

**Rechters:** P. Joele

**Advocaten:** H.F. Demper en M.E.J. van Gelderen

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

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft niet voldaan aan inspanningsverbintenis om statutair bestuurder te herplaatsen. Verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar. Billijke vergoeding alleen op grondslag 7:669 BW toewijsbaar. Vastgesteld op € 25.000.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 1993 in dienst getreden bij werkgever. Vanaf 23 januari 2009 was werknemer statutair bestuurder van werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde – vanaf 1 maart 2011 – was die van salesmanager Nordics. Daarnaast was werknemer managing director in Noorwegen en Denemarken en bestuurder in Zweden, Finland en de Benelux. Op 27 februari 2020 ontving werknemer per e-mail een oproep voor een algemene vergadering van aandeelhouders met onder meer het voorgenen ontslag van werknemer als agendapunt. Bij de e-mail was als bijlage een conceptvaststellingsovereenkomst gevoegd. Onder meer tijdens de conference call op 30 maart 2020 heeft werknemer aan werkgever laten weten dat hij niet instemt met het ontslag en bij werkgever in dienst wil blijven. Werknemer heeft een aantal alternatieve en volgens hem passende functies binnen werkgever genoemd. Bij ontslagbesluit van 20 april 2020 is besloten om werknemer als bestuurder van werkgever te ontslaan en de arbeidsovereenkomst per 1 november 2020 te beëindigen. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat weliswaar sprake is van een redelijke opzeggrond (het vervallen van de functie van werknemer als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden), maar dat werkgever niet aan het herplaatsingsvereiste heeft voldaan. De kantonrechter heeft op grond van artikel 7:682 lid 3 BW een billijke vergoeding toegekend van € 275.000. Werkgever is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Herplaatsing*

Het hof is van oordeel dat werkgever al voorafgaand aan de e-mail van 27 februari 2020, waarin het vervallen van de functie van werknemer werd aangekondigd, binnen het concern onderzoek had moeten doen naar de mogelijkheid van herplaatsing. Werkgever kon niet volstaan met de enkele mededeling dat herplaatsing niet aan de orde was, ook niet indien hij ervan uitging dat partijen uit elkaar zouden gaan met een regeling. Met een dergelijke mededeling zette werkgever de deur voor eventuele herplaatsing dicht, terwijl de termijn waarbinnen naar herplaatsing diende te worden gekeken nog geruime tijd liep en er nog geen poging tot herplaatsing was ondernomen. Vervolgens bleek tijdens de conference call op 30

maart 2020 dat werknemer herplaatst wilde worden. Op dat moment had werkgever met werknemer het gesprek moeten aangaan om samen te inventariseren wat de (on)mogelijkheden waren rond alternatieve functies en vervolgens binnen het concern ten minste moeten proberen om een passende functie te vinden. Werkgever heeft dit nagelaten. Het hof is van oordeel dat werkgever met het enkel ongeschikt achten van werknemer voor de zeven door hemzelf aangedragen functies, niet heeft voldaan aan zijn inspanningsverbintenis om werknemer te herplaatsen. Dat een werkgever de werknemer mag selecteren die in zijn visie het geschiktst is, zoals werkgever aanvoert, laat onverlet dat werkgever ten minste had moeten proberen een passende functie te vinden voor werknemer. Op grond van het voorgaande is niet aan de herplaatsingseis van artikel 7:669 lid 1 BW voldaan.

### *Billijke vergoeding*

Het zonder enige aankondiging aanzeggen van ontslag na ruim 27 jaar dienstverband als agendapunt, het gebrek aan persoonlijk contact daarover en het niet (direct) verstrekken van aan het ontslag onderliggende en/of aangekondigde stukken, is niet netjes, maar het hof acht dit niet in dezelfde mate verwijtbaar als de door de wetgever genoemde voorbeelden. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat de wijze van ontslagaanzegging en het niet (tijdig) verstrekken van gegevens rond het ontslag geen handelingen zijn die hebben geleid tot het ontslag, of waaraan het ontslag is toe te rekenen. De reden voor het ontslag (verval van functie wegens bedrijfseconomische omstandigheden) blijft immers aanwezig, ook indien het ontslag wel eerder zou zijn aangekondigd en wel (tijdig) achterliggende gegevens zouden zijn verstrekt. Verder is het hof van oordeel dat het gebrek aan inspanning om te komen tot herplaatsing verwijtbaar is, maar in dit geval niet zodanig verwijtbaar dat daarmee is voldaan aan de hiervoor genoemde hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid en daarmee een tweede grondslag vormt voor toekenning van een billijke vergoeding. Om voornoemde redenen slaagt grief 2. Het hof acht de wijze waarop het ontslag is gegeven niet ernstig verwijtbaar, maar werkgever heeft wel gehandeld in strijd met artikel 7:669 BW. Het hof zal daarom de bestreden beschikking vernietigen en de billijke vergoeding opnieuw op een lager bedrag vaststellen. Het hof moet alle omstandigheden betrekken in de beoordeling van de billijke vergoeding. De verwijtbaarheid wegens het niet voldoen aan het herplaatsingsvereiste, de leeftijd van werknemer en de duur van zijn dienstverband, neemt het hof wel mee bij het toekennen van de billijke vergoeding, maar op een minder vergaande wijze dan de kantonrechter heeft gedaan, omdat het hof op slechts één grondslag een billijke vergoeding toewijsbaar acht en geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Het hof zal daaraan een bedrag van € 25.000 verbinden.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 08-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2021:2155

**Zaaknummer:** 200.290.568\_01

**Rechters:** A.L. Bervoets, M. van Ham en A.J. van de Rakt

**Advocaten:** F.C. van Uden en L.M. van der Sluis



**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 BW

## RECHTSPRAAK

***Timmerman die in dienst wil treden bij concurrerende onderneming heeft voldoende belang bij terzijde stellen van concurrentiebeding in kort geding. Niet aannemelijk dat hij over essentiële informatie of specifieke kennis beschikt die nieuwe werkgever een voordeel kan opleveren. Concurrentiebeding beschermt tegen bedrijfsdebiet, maar niet tegen ‘het enkel weglopen van een werknemer naar de concurrent’.***

*Feiten*

Werknemer is per 1 november 2018 in dienst getreden bij De Bergjes Bouw B.V. (hierna: De Bergjes) in de functie van timmerman. Per 1 november 2019 is zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft te kennen gegeven bij Cube Homes B.V. in dienst te willen treden en heeft daarom om ontheffing van het concurrentiebeding verzocht. De Bergjes heeft aan dat verzoek geen gevolg gegeven. Werknemer vordert in kort geding primair het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen. De Bergjes voert verweer.

*Oordeel*

Tussen partijen is niet in geschil dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is aangegaan en dat het beding ook nog steeds van kracht is. De kantonrechter is van oordeel dat Cube Homes B.V. een concurrerende onderneming is van De Bergjes, nu zij zich begeeft op hetzelfde werkterrein. Hoewel er verschillen bestaan tussen de producten die beide aanbieden, gaat het overwegend om dezelfde doelgroep, personen (of bedrijven) die op zoek zijn naar een kleine behuizing voor recreatieve of (semi)permanente bewoning. De methode van productie, alsmede de specifieke aandachtspunten bij de productie komen in hoge mate overeen. Tevens ligt de vestigingsplaats van Cube Homes B.V. binnen de in het concurrentiebeding genoemde straal van 100 kilometer van De Bergjes. De vervolgvraag is of De Bergjes voldoende belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. Het enkele feit dat een ervaren werknemer naar een concurrent vertrekt, en dus kennis en ervaring meeneemt, is immers onvoldoende. Dit is inherent aan het vertrek en betekent (nog) niet dat het bedrijfsdebiet van De Bergjes wordt aangetast. Gesteld nog gebleken is dat werknemer over essentiële, bijvoorbeeld prijs-inkooptechnische, informatie beschikt die de (onderhandelings)positie van Cube Homes B.V. zal versterken bij het in dienst nemen van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter

is evenmin gebleken dat werknemer over specifieke kennis met betrekking tot unieke werkprocessen beschikt. Voor zover De Bergjes in haar chalets en/of stacaravans unieke oplossingen toepast die verband houden met creatief omgaan met de (zeer) beperkt beschikbare oppervlakte, is evenmin sprake van een concurrentievoordeel door het vertrek van werknemer. Dergelijke oplossingen zijn immers voor eenieder waarneembaar en dus na te maken (tenzij de intellectuele eigendom is beschermd). Daarvoor is werknemer niet nodig. Tegen deze achtergrond oordeelt de kantonrechter vooralsnog dat de aan de zijde van De Bergjes opgevoerde belangen – hoe begrijpelijk die vanuit de positie van De Bergjes ook zijn – geen rechtens te respecteren belangen voor handhaving van het concurrentiebelang opleveren. Wel staat vast dat werknemer bij Cube Home B.V. een aanzienlijke stap kan maken wat betreft zijn maandelijks salaris, een stap die bij De Bergjes niet mogelijk is. Alleen daarin ligt al voldoende belang voor werknemer bij het terzijde stellen van het concurrentiebeding. Daarnaast stelt werknemer dat hij ook leidinggevende taken gaat krijgen, wat bij De Bergjes voorlopig ook niet aan de orde zou zijn. Ook hierin ligt een wezenlijk belang voor werknemer om over te kunnen stappen naar Cube Home B.V. Naar het oordeel van de kantonrechter dient de belangenafweging vooralsnog dan ook in het voordeel van werknemer uit te vallen. Dit betekent dat de kantonrechter oordeelt dat voldoende aannemelijk is dat de bodemrechter het concurrentiebeding zal vernietigen, zodat de primaire vordering wordt toegewezen. Voor de volledigheid benadrukt de kantonrechter daarbij wel dat de schorsing van het concurrentiebeding enkel en alleen ziet op het verbod om bij Cube Home B.V. in dienst te treden.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 05-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2021:5905

**Zaaknummer:** 9205072 \ CV EXPL 21-2405

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** L.M.S. Dirven, S.A. van Ierssel en M.M.M. Rooijen

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Vergunning voor deeltijdontslag niet ten onrechte afgegeven door het UWV. Vishandel heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werkneemster wegens bedrijfseconomische redenen niet langer op de dinsdagen kan werken. Herplaatsing in het weekend niet mogelijk.****Feiten*

Werkneemster is in dienst bij Vishandel 'X' BV (hierna: de Vishandel). Tot 31 augustus 2020 werkte zij 17,5 uur per week, verdeeld over de dinsdag, donderdag en vrijdag. Bij brief van 11 februari 2020 heeft de Vishandel aangegeven dat op zaterdag de meeste omzet wordt behaald, gevolgd door de zondag en op dinsdag de minste omzet. Tevens heeft zij aangegeven dat vanaf 1 maart 2020 de winkel iedere zondag open zal zijn en dat deze op de dinsdagen gesloten blijft, met uitzondering van de Duitse feestdagen en vakanties. In een schriftelijke reactie heeft werkneemster laten weten dat zij heeft begrepen dat zij op basis van de cao niet op een zondag hoeft te werken. Verder heeft zij aangegeven op zaterdag (in ieder geval aankomende zaterdag) niet te kunnen werken in verband met de opvang van haar zoon. Op 6 april 2020 heeft de Vishandel bij het UWV een verzoek voor deeltijdontslag ingediend. Dit verzoek is door het UWV bij beslissing van 16 juni 2020 gehonoreerd. Bij brief van 18 juni 2020 heeft de Vishandel de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk opgezegd. De nieuwe arbeidsovereenkomst, met een werkweek van 11,5 uur, zal ingaan op 31 augustus 2020. Werkneemster verzoekt de kantonrechter primair de Vishandel te veroordelen de arbeidsovereenkomst met haar te herstellen en subsidiair de Vishandel te veroordelen tot onder meer betaling van een billijke vergoeding van € 38.251,20 bruto. Ze stelt dat er geen voldragen a-grond is, waardoor de toestemming van het UWV voor het deeltijdontslag ten onrechte is verleend. Zo zou geen sprake zijn van bedrijfseconomische omstandigheden en tevens geen sprake van (een noodzaak tot) structurele wijziging van de personele bezetting. De Vishandel voert verweer.

*Oordeel*

De kantonrechter dient te beoordelen of sprake is van een voldragen a-grond. De kern van de zaak is de vraag of de Vishandel voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij op grond van bedrijfseconomische redenen heeft mogen besluiten tot het laten vervallen van een deel van de functie en arbeidsplaats van werkneemster en dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. De Vishandel geeft aan dat door het gewijzigde consumentengedrag de omzet op met name dinsdag flink is teruggelopen, terwijl de omzetcijfers van het weekend een stijgende lijn laten zien. Dit is voldoende cijfermatig onderbouwd. Uit die cijfers blijkt dat de personeelskosten op dinsdag niet in verhouding staan tot de opbrengsten. De Vishandel

heeft daarom redelijkerwijs kunnen en mogen besluiten om de uren van werknemster terug te brengen naar 11,5 uur per week. De Vishandel heeft aangeboden dat werknemster die uren op zaterdag en zondag kan werken. Werknemster wil niet op zondag werken (dit is ook geen gebruikelijke werkdag volgens de cao). Zij heeft zich, nadien, op het standpunt gesteld dat zij op zaterdag van 11.00 uur tot 15.00 uur kan werken, maar dat de Vishandel de kosten van de opvang van haar zoon zou moeten dragen. De kantonrechter acht dit geen toereikend aanbod. Bovendien is het ook niet de taak of verplichting van een werkgever om ervoor te zorgen dat er opvang geregeld en betaald wordt voor de kinderen van werknemers. Verder staat vast dat op woensdag de bezetting in de winkel reeds geregeld is en dat er ook op die dag onvoldoende omzet wordt gegenereerd. Gelet op het voorgaande komt de kantonrechter dan ook tot het oordeel dat herplaatsing van werknemster niet mogelijk is. Gelet op voorgaande overwegingen is de kantonrechter van oordeel dat het UVW niet in strijd met het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 onder a BW heeft gehandeld en de gevraagde ontslagvergunning terecht heeft afgegeven. Zowel het primaire als het subsidiaire verzoek van werknemster wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 18-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2021:4938

**Zaaknummer:** 8849608 \ AZ VERZ 20-179

**Rechters:** H.H. Dethmers

**Advocaten:** S.J. de Wijs en V.M.C. Klaassen

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub a BW en 7:682 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op de g-grond wegens verstoorde arbeidsverhouding.  
Werkneemster berust in voorwaardelijke ontbinding van haar  
arbeidsovereenkomst.****Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2017 in dienst getreden bij werkgeefster, destijds op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar, tegen een loon van € 1.163,58 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten, op basis van een 24-urige werkweek.

*Oordeel*

Werkgeefster verzoekt de kantonrechter – voor het geval de tussen haar en werkneemster gesloten arbeidsovereenkomst thans nog steeds bestaat – de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, te weten: een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat van werkgeefster in redelijkheid niet meer gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst – voor zover deze nog bestaat – te laten voortduren en dat geen reële mogelijkheid tot herplaatsing aanwezig is. Werkneemster berust in een voorwaardelijke ontbinding van haar arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst zal dan ook (voorwaardelijk) ontbonden worden, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn van in dit geval één maand, derhalve per 1 augustus 2021.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 09-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2021:5204

**Zaaknummer:** 9195823 AZ VERZ 21-61

**Rechters:** H.W.M.A. Staal

**Advocaten:** H. den Besten en P.J.H.C. Glenz

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

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op de h-grond, omdat echtscheidingsproblemen doorwerken in de arbeidsrelatie tussen werknemer en onderneming waarvan de man de dga is en waarin gezag niet op de gebruikelijke wijze werd uitgeoefend. Geen grond voor toewijzing billijke vergoeding.****Feiten*

De dga is sinds 1991 directeur-groootaandeelhouder van werkgeefster. Werkneemster kent hem sinds haar jeugd jaren en is met hem op jonge leeftijd een relatie aangegaan en gehuwd. Aanvankelijk werkte zij in een kledingzaak en verrichtte zij daarnaast hand- en spandiensten voor werkgeefster. Op 28 december 2000 is zij bij werkgeefster in dienst getreden. Werkneemster en de dga hebben in 2019 besloten tot echtscheiding. Op 11 november 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De arbeidsdeskundige heeft op 10 september 2020 voorgesteld dat werkneemster hersteld zou worden gemeld, aangezien de arboarts had vastgesteld dat er geen beperkingen waren, maar dat er gezien de gecompliceerde arbeidsverhoudingen wel sprake was van situationele arbeidsongeschiktheid. Vervolgens is werkneemster met ingang van 16 september 2020 hersteld gemeld en meteen ook vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst wegens een verstoring van de arbeidsverhouding ontbonden per 1 februari 2021 onder toekenning van de transitievergoeding. Hiertegen komt werkneemster in hoger beroep op.

*Oordeel*

Het hof heeft ter zitting geconstateerd dat de verhouding tussen werkneemster en de dga verre van optimaal is. Zij zijn het over de gang van zaken bij verschillende feitelijke gebeurtenissen, op de werkvloer en ook daarbuiten, oneens. Ook houdt de langdurende echtscheidingsprocedure hen verdeeld. Vanuit oogpunt van goed werkgeverschap wordt van een werkgever in beginsel verlangd dat er serieuze pogingen worden ondernomen om te komen tot verbetering van de relatie met een werknemer. In dit geval is het hof van oordeel dat dit niet van werkgeefster gevergd kan of hoeft te worden, omdat de arbeidsrelatie niet zodanig is dat deze als een reguliere werkgever-werknemerrelatie is te beschouwen. De privérelatie met de dga maakte dat aan de arbeidsrelatie met werkneemster een andere dan gebruikelijke invulling is gegeven. Dat is logisch en daar is niets verwijtbaars aan. Het is een feitelijke constatering die echter wel maakt dat de vraag of de arbeidsovereenkomst moet eindigen, niet los kan worden gezien van de problemen in de privérelatie tussen werkneemster en de dga. Nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet op reguliere wijze is

uitgevoerd, kan werknemster niet worden gevolgd in haar betoog dat het onjuist is om een verschil te maken in rechtsbescherming tussen haar als werknemer die gehuwd is met de dga en werknemers die geen relatie hebben met een lid van de directie. Dat samenwerking volgens werknemster nog steeds mogelijk is, acht het hof geen realistisch standpunt. Het hof is derhalve van oordeel dat de vraag of volledig voldaan is aan de vereisten van de g-grond in het midden kan blijven. Het hof is van oordeel dat de relatiebreuk tussen werknemster en de dga, gelet op hetgeen hiervoor is overwogen over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is uitgevoerd, reden is om in ieder geval ontbinding op de h-grond aan te nemen. Herstel van de arbeidsovereenkomst is dus niet aan de orde. Hetzelfde geldt voor het verzoek om een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW. Voorts is het hof van oordeel dat hetgeen werknemster aanvoert evenmin grond is voor een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 9 BW, nu geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Volgens werknemster is de eigenlijke reden voor ontbinding een financiële reden, maar het hof is van oordeel dat dit argument te speculatief, en onvoldoende onderbouwd, is. Dat werkgeefster onder bijzonder beheer staat van de bank en meerdere werknemers om bedrijfseconomische redenen heeft ontslagen, wil niet zeggen dat de financiële situatie de eigenlijke reden is voor het ontbindingsverzoek. Maar ook als dat wel zo zou zijn, dan laat dat onverlet dat ook de h-grond aanwezig is.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 08-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2021:2158

**Zaaknummer:** 200.290.932/01

**Rechters:** M. van Ham, A.L. Bervoets en A.J. van de Rakt

**Advocaten:** M. Burgers en H.J. Rosens

**Wetsartikelen:** 7:66g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:6783 BW



## RECHTSPRAAK

***Arbeidsongeval waarbij werknemer vermoedelijk door een zwaar voorwerp is geraakt. Voorstel medisch deskundige om vast te stellen of er een causaal verband bestaat tussen dit ongeval en de door werknemer gestelde pijnklachten aan nek, schouders en arm.****Feiten*

Op 5 juli 2021 heeft een mondelinge behandeling plaatsgevonden. Daarbij is werknemer in persoon verschenen. Namens Tatar B.V. en Atrad Balliauw B.V. (hierna: werkgever) is haar gemachtigde verschenen. De zaak is met partijen besproken. In overleg met partijen is besloten dat eerst een medisch deskundigenonderzoek zal dienen plaats te vinden teneinde vast te kunnen stellen of er een causaal verband bestaat tussen het ongeval dat werknemer op 11 januari 2018 is overkomen, en de door hem gestelde pijnklachten aan zijn nek, schouder en arm. Partijen hebben de kantonrechter verzocht een onafhankelijke deskundige te benoemen.

*Oordeel*

De kantonrechter is voornemens X als onafhankelijke deskundige te benoemen. Het uitgangspunt van de vragen aan de deskundige is het navolgende tweetal scenario's: (1) werknemer is in zijn nek geraakt door een ratel met een gewicht van 1 kilogram, komende van een hoogte van circa 7 meter, en (2) werknemer is in zijn nek geraakt door een ratel met een gewicht van 450 gram, komende van een hoogte van circa 50 centimeter, waarbij de ratel al dan niet bevestigd was aan een lanyard (draagriem). De hoofdvraag aan de deskundige betreft de vraag hoe groot de deskundige de kans schat dat werknemer het aanwezige letsel als gevolg van een van deze twee scenario's heeft ondervonden. Ter beantwoording van deze hoofdvraag zullen diverse vragen aan de deskundige worden voorgesteld, waarvan de kantonrechter een opsomming geeft. De kantonrechter zal partijen in de gelegenheid stellen om zich uit te laten over de persoon van de te benoemen deskundige en de aan het onderzoek verbonden kosten. Daarnaast worden partijen in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de hiervoor genoemde aan de deskundige voor te leggen vragen en kunnen zij aangeven welke eventueel aanvullende vragen zij gesteld wensen te zien.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 16-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:6847

**Zaaknummer:** 8726318 \ CV EXPL 20-29971

**Rechters:** A.J.L.M. van der Wildt

**Advocaten:** F. Bouyaghjdane en A. Seme

**Wetsartikelen:** 7:658 BW, 194 Rv, 195 Rv en 199 Rv

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Schorsing concurrentie- en relatiebeding afgewezen, omdat sprake is van concurrerende werkzaamheden die vallen onder geografisch bereik. Boete in reconventie toegewezen.****Feiten*

Werknemer is per 1 oktober 2018 in dienst getreden bij Regus Amsterdam B.V. (hierna: Regus). De arbeidsovereenkomst is per 1 oktober 2019 overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In die arbeidsovereenkomst zijn diverse bijzondere bedingen opgenomen, voor de duur van een jaar na afloop van het einde van de arbeidsovereenkomst. Regus richt zich op het aanbieden van (flexibele) kantoorruimtes voor bedrijven. Bij brief van 30 april 2021 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met Regus opgezegd. Bij reactie van 7 mei 2021 heeft Regus werknemer gewezen op zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Werknemer is op 6 mei 2021 op non-actief gesteld. Vervolgens heeft werknemer op 21 mei 2021 een tweetal bv's opgericht. In deze procedure vordert werknemer Regus te verplichten toe te staan dat hij werkzaamheden gaat verrichten ten behoeve van een nieuwe werkgever, dan wel schorsing van de bijzondere bedingen.

*Oordeel*

De stelling van werknemer dat het concurrentiebeding onnauwkeurig en onduidelijk is geformuleerd, wordt verworpen. In het kader van dit geschil wordt geoordeeld dat het beding voor werknemer voldoende duidelijk was geformuleerd. Gelet hierop is voorshands het uitgangspunt dat sprake is van een rechtsgeldig overeengekomen concurrentiebeding. Regus kan hier derhalve rechten aan ontleen. De vraag waarover partijen van mening verschillen, is of het beding van toepassing is. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter of de werkzaamheden bij de nieuwe werkgever als concurrerend aan te merken zijn. Werknemer stelt dat de nieuwe werkgever slechts een platform aanbiedt waar huurders en verhuurders van flexibele kantoorruimte elkaar kunnen vinden en dat dit daarom niet als concurrerend aan te merken is. De kantonrechter is echter van oordeel dat deze werkwijze niet wezenlijk verschilt van de manier waarop werknemer voor Regus werkzaam was. Indien werknemer in zijn beoogde nieuwe samenwerking een contract met een klant tot stand brengt, staat vast dat die betreffende klant geen kantoorruime van Regus afneemt. Dit valt aan te merken als concurrentie. Voorts overweegt de kantonrechter dat deze contracten wereldwijd ten uitvoer worden gelegd. Werknemer heeft niet duidelijk gemaakt op welke wijze zijn beding geografisch beperkt zou moeten worden. Het enkele feit dat hij werkzaam zou zijn voor met een hoofdkantoor in Azië en het gebied rond de Stille Oceaan verandert niet dat werknemer

wel degelijk actief is op de markt waarop hij ook voor Regus actief was. Gelet op het door Regus geschetste bedrijfsbelang is het voorshands niet onredelijk dat een geografische reikwijdte, die wereldwijd is, noodzakelijk is voor Regus. Nu sprake is van concurrerende werkzaamheden, die geografisch onder het gesloten concurrentiebeding vallen, zal het primaire verzoek van werknemer worden afgewezen. Voorts oordeelt de kantonrechter dat in het kader van deze procedure niet kan worden vastgesteld dat sprake is van enige belemmering in de vrije arbeidskeuze van werknemer. Dit maakt dat een schorsing van de bedingen, zowel volledig als gedeeltelijk, zal worden afgewezen. Het enkele feit dat de beoogde samenwerking met de nieuwe werkgever nu niet mogelijk is, is onvoldoende voor het aannemen van een belemmering bij het vinden van een (financieel) vergelijkbare functie. Derhalve wordt de vordering tot vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 BW tevens afgewezen. Zoals hiervoor is overwogen zal de looptijd van het beding zijn vanaf de eerste dag van op non-actiefstelling van werknemer, zodat het beding nog loopt tot 6 mei 2022. De boete zal worden gematigd tot € 5.000 per dag dat het beding wordt overtreden, met een maximum van € 500.000. De direct opeisbare boete van € 50.000 wordt voorshands als onredelijk beschouwd.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 16-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2021:3735

**Zaaknummer:** 9261219 KK EXPL 21-409

**Rechters:** A.J. Wesdorp

**Advocaten:** J.W. Stam en E. Nunes

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Concurrentie- en relatiebeding van verkoper/verkoopleider blijft in stand. Geen sprake van zwaarder drukken van gewijzigde functie of belangenafweging die in het voordeel van werknemer dient uit te vallen.****Feiten*

Werknemer heeft vanaf 1 september 2003 bij Van Bommel Machine-Import B.V. (hierna: Van Bommel) gewerkt. De arbeidsovereenkomst was op schrift gesteld en bevatte een verbod voor werknemer om – kort gezegd – binnen een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst in dezelfde branche te gaan ondernemen of werken, dan wel zakelijke contacten met cliënten met Van Bommel te onderhouden (het concurrentie- en relatiebeding). De branche van Van Bommel betreft de in- en verkoop van recyclingmachines voor de verwerking van hout- en groenafval en sloophout. Begin 2021 heeft werknemer ontslag genomen per 1 maart 2021 om aansluitend in dienst te kunnen treden bij C. van der Pols en Zn. B.V. (hierna: Van der Pols), een concurrent van Van Bommel. Van Bommel maakt daar bezwaar tegen en roept het in 2003 overeengekomen concurrentie- en relatiebeding in. De kantonrechter heeft alle vorderingen van werknemer afgewezen. In dit hoger beroep vraagt werknemer alsnog om de bedingen te schorsen, zodat hij bij Van der Pols in dienst kan treden en zakelijke contacten mag onderhouden met cliënten van Van Bommel. Als dat niet zou worden toegewezen wil hij een vergoeding van zijn salaris (€ 7.842 bruto) tot het einde van het concurrentie- en relatiebeding (1 maart 2022).

*Oordeel**Zwaarder drukken criterium*

De functie van werknemer lijkt per 1 april 2013 inderdaad te zijn veranderd. Naar het oordeel van het hof is echter niet voldoende aannemelijk dat de extra taken en verantwoordelijkheden vanaf 2013 als een ingrijpende functiewijziging moeten worden gekwalificeerd (laat staan als een stilzwijgende nieuwe, mondelinge, arbeidsovereenkomst). Net als de kantonrechter acht het hof aannemelijk dat sprake was van een normale en voorzienbare carrièrestap gezien de leeftijd en werkervaring van werknemer. Daarbij weegt het hof nog mee dat werknemer nooit (lijn)verantwoordelijkheid is gaan dragen voor de overige verkopers. Aannemelijk is dat, zoals Van Bommel heeft aangevoerd, de extra taken en de ondersteuning van de nieuwe directie, voortkwamen uit de behoefte van Van Bommel om kennis op te doen van de Nederlandse markt en van de onderneming. Werknemer was daarvoor, gelet op zijn kennis en ervaring, de

aangewezen persoon. Dat daarmee de eerste tijd na de overname diffuus was welke taken en verantwoordelijkheden precies tot zijn pakket behoorden, en dat verschillende functietitels (van verkoopleider tot sales manager en senior verkoper) de revue zijn gepasseerd, is onvoldoende om een ingrijpende functiewijziging aan te nemen, vooral nu aannemelijk is dat het zwaartepunt van zijn functie altijd op zijn verkooptaken is blijven liggen. De salarisverhoging maakt het voorgaande niet anders.

#### *Belangenafweging*

Partijen zijn het erover eens dat Van der Pols een directe concurrent is van Van Bommel. Het hof is het eens met de overweging van de kantonrechter dat het gezien de duur van werknemers dienstverband en zijn seniorpositie aannemelijk is dat werknemer beschikt over informatie die het bedrijfsbelang van Van Bommel kan schaden en dat het begrijpelijk is dat Van Bommel haar bedrijfsdebet probeert te beschermen. Al met al heeft werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij nergens (met een vergelijkbare functie voor een vergelijkbaar salaris) aan de slag kan en dat feitelijk sprake is van een beroepsverbod. De stelling van werknemer dat Van Bommel slechts uit rancune handelt door hem te verbieden bij Van der Pols in dienst te treden, valt slecht te rijmen met de mogelijkheid die Van Bommel biedt om bij de overige concurrenten te gaan werken. Nu niet aannemelijk is dat werknemer niet elders in een vergelijkbare functie aan de slag zou kunnen, terwijl het belang van Van Bommel dat werknemers kennis op het gebied van de verkoopstrategie, klanten, producten en marges niet bij haar concurrent Van der Pols terecht komt, evident is, valt de belangenafweging in het nadeel van werknemer uit.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 13-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2021:6782

**Zaaknummer:** 200.293.463

**Rechters:** L.J. de Kerpel-van de Poel, K. Mans en H.M.J. van den Hurk

**Advocaten:** A. Ester en B.E.H. Zwezerijnen

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster die heeft nagelaten tijdig bezwaar te maken bij de Belastingdienst, is op grond van het goed werkgeverschap het gemiste bedrag aan loonkostenvoordeel verschuldigd aan werknemer ten behoeve van een overeengekomen pensioenvoorziening.****Feiten*

Werknemer is voor de duur van een project van 12 december 2017 tot 10 oktober 2018 in dienst geweest bij Stratt+ Industrial Management B.V. (hierna: Stratt+). Artikel 13 van de arbeidsovereenkomst vermeldt dat er geen pensioenregeling geldt voor werknemers van Stratt+. In de aanstellingsbrief bij de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat Stratt+ voor pensioen een totaal brutobedrag reserveert gelijk aan de mobiliteitsbonus, mits geaccordeerd door het UWV. De mobiliteitsbonus is in 2018 vervangen door een loonkostenvoordeel (hierna: LKV). Stratt+ heeft voor de toekenning hiervan voor het jaar 2018 een aanvraag ingediend bij het UWV. Het UWV heeft Stratt+ medio april 2019 bij voorlopige berekening bericht dat er geen LKV wordt toegekend. Bij beschikking van de Belastingdienst van 25 juli 2019 is definitief besloten dat geen LKV zou worden toegekend. Werknemer heeft onder meer gevorderd bij vonnis Stratt+ te veroordelen aan hem te betalen een bedrag van € 5.368 bruto. Hiertoe heeft werknemer aangevoerd dat Stratt+ onrechtmatig heeft gehandeld door werknemer niet tijdig over de definitieve beschikking te informeren en door niet tijdig bezwaar te maken tegen deze beschikking. Indien zij dit wel had gedaan, had de Belastingdienst op basis van de werkelijk verloonde uren de definitieve berekening moeten corrigeren en zou er alsnog een bedrag van € 5.368 bruto zijn uitgekeerd, welk bedrag werknemer op basis van de tussen partijen gemaakte afspraken zou ontvangen voor pensioenopbouw.

*Oordeel*

Partijen zijn overeengekomen dat ten behoeve van een pensioenvoorziening voor werknemer een brutobedrag zou worden gereserveerd gelijk aan de te verkrijgen mobiliteitsbonus c.q. het te verkrijgen LKV. Hoewel in de aanstellingsbrief niet is omschreven welke stappen Stratt+ had moeten nemen, impliceert de gemaakte afspraak wel degelijk dat van de zijde van Stratt+ enige inspanning mag worden verwacht. Hiertoe behoort naar het oordeel van de kantonrechter dat Stratt+ bezwaar zou maken tegen een afwijzende beschikking als die onmiskenbaar op onjuiste gegevens zou berusten. Dat Stratt+ dit zelf ook zo zag en zelfs heeft toegezegd in voorkomend geval bezwaar te zullen maken, volgt uit haar eigen e-mailbericht van 30 april 2019. Tussen partijen staat vast dat de definitieve beschikking over het jaar 2018

uiterlijk 31 juli 2019 werd verwacht. Bij gebreke daarvan had Stratt+, die een en ander ook nog eens in de agenda had genoteerd, navraag kunnen en moeten doen bij de Belastingdienst, in welk geval zij alsnog tijdig bezwaar had kunnen maken. Overigens volgt uit de beschikking van de Belastingdienst dat voor enkele andere werknemers er in totaal € 7.130 aan vergoedingen werd uitgekeerd en wel zo spoedig mogelijk na de datum van de beschikking. Voor zover dit bedrag vóór 5 september 2019 zou zijn ontvangen, had Stratt+ eveneens naar de onderbouwing van dit bedrag kunnen informeren. Samenvattend heeft Stratt+ nagelaten om tijdig bezwaar in te dienen tegen de afwijzende definitieve beschikking van de Belastingdienst van 25 juli 2019, terwijl de afwijzing onmiskenbaar was gegrond op onjuiste feiten. Stratt+ wist dat dit niet juist was en het lag in de macht van Stratt+ een en ander te corrigeren. Door dit niet te doen is Stratt+ jegens werknemer tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit hoofde van de met werknemer gemaakte afspraken. Daarmee heeft zij zich jegens haar voormalig werknemer niet als goed werkgever gedragen. Het voorgaande klemt temeer nu werknemer zelf geen enkele invloed kon uitoefenen op het doen van de loonaangifte, het aanvragen van het LKV en het indienen van bezwaar. Dit leidt ertoe dat het gehele bedrag als schade zal worden toegewezen. De gevorderde wettelijke verhoging komt niet voor toewijzing in aanmerking. Met het LKV-bedrag zou werknemer in staat worden gesteld zelf een pensioenvoorziening te treffen. Aldus valt het niet onder het begrip 'het in geld vastgestelde loon' als bedoeld in artikel 7:625 BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 15-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:6881

**Zaaknummer:** 8912103 CV EXPL 20-6053

**Rechters:** P. Joele

**Advocaten:** J.J.A. Janssen en F.A. Verberk-Elich

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:625 BW en 2.2 Wet Tegemoetkoming Loondomein



## RECHTSPRAAK

***Kantonrechter bepaalt mondeling behandeling ten aanzien van de vraag of werkgever aansprakelijk is voor het oogletsel van werknemer nu hij met een hamer een pvc-buis heeft stukgeslagen, waardoor een splinter van die buis in zijn oog terecht is gekomen.****Feiten*

Werknemer is op grond van een arbeidsovereenkomst op 18 september 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van elektromonteur voor de duur van één jaar op oproepbasis. Op 5 november 2019 heeft werknemer werkzaamheden verricht op een locatie in Maastricht, waarbij hij met een hamer een pvc-buis, bedoeld om elektrische bedrading doorheen te voeren, heeft stukgeslagen, waardoor een splinter van die buis in één van zijn ogen terecht is gekomen, met beschadiging van dat oog tot gevolg. Werknemer heeft na 5 november 2019 niet meer gewerkt voor werkgever en werkgever heeft hem sindsdien geen loon betaald. Bij brief van 10 februari 2020 heeft werknemer aan werkgever te kennen gegeven dat hij arbeidsongeschikt is als gevolg van oogletsel dat hij heeft opgelopen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden voor werkgever en dat werkgever aansprakelijk wordt gehouden voor de hierdoor geleden en nog te lijden schade door werknemer. Tevens is werkgever erop gewezen dat hij geen betalingen meer heeft verricht. Werknemer vordert werkgever te veroordelen tot betaling aan hem van het overeengekomen loon van € 1.920 bruto per maand vanaf 5 november 2019 en tot betaling aan hem van alle geleden en te lijden schade.

*Oordeel**Uitoefening van de werkzaamheden en causaal verband*

Niet is in geschil dat werknemer op grond van een tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst werkzaamheden heeft verricht voor werkgever. Ook staat vast dat werknemer en zijn collega samen met werkgever op 5 november 2019 naar een nieuwbouwlocatie zijn gegaan in Maastricht alwaar zij in een woning werkzaamheden zijn gaan verrichten. Tevens staat vast dat werknemer schade heeft opgelopen in de uitoefening van die werkzaamheden voor werkgever, want niet is betwist dat bij het door hem stuk slaan van een pvc-buis op de werklocatie een splinter van die buis in zijn oog terecht is gekomen, waardoor hij letsel aan dat oog heeft opgelopen en zich onder medische behandeling heeft moeten stellen. Anders dan van de zijde van werkgever lijkt te worden betoogd, is daarmee het causaal verband tussen de opgelopen schade en de werkzaamheden gegeven. Gelet op het bepaalde in artikel 7:658 lid 2 BW is werkgever daarvoor in beginsel aansprakelijk.

### Zorgplicht

Werkgever heeft vooralsnog niet aangetoond dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen. Wat betreft die verplichtingen is van belang dat uit de stellingen van partijen volgt dat zij bekend zijn geweest met het gevaar dat zich heeft verwezenlijkt, namelijk dat het met een hamer slaan op een pvc-buis ertoe kan leiden dat een pvc-splinter wegschiet, wat oogletsel kan veroorzaken. Gezien deze ervaringsregel geldt voor werkgever een verhoogde zorgvuldigheidsnorm met het oog op de gezondheid van zijn werknemers. De omstandigheid dat werknemer voor rekening van werkgever een VCA-training heeft gevolgd, waarbij aandacht is besteed aan het gebruik van veiligheidsbrillen, wordt niet aangemerkt als voldoende om te voorkomen dat genoemde schade optreedt. Ten aanzien van het door werkgever aangevoerde dat het stukslaan van de pvc-buis met een hamer tegen de instructie was om de buis af te zagen, en dat hij tevens aan alle medewerkers heeft laten weten dat aanwezige veiligheidsbrillen gebruikt moesten worden als er gewerkt werd met het risico van rondvliegende harde deeltjes, heeft werknemer op alle punten het tegenoverstelde gesteld. De standpunten van partijen lopen ook uiteen ten aanzien van de vraag waar in de woning werknemer aan het werk was toen het ongeval zich voordeed, namelijk bij werknemer op de zolderverdieping zoals hij stelt of elders in de woning zoals werkgever aanvoert. Thans staat dus niet vast dat werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Evenmin staat thans vast dat de schade van werknemer in belangrijke mate het gevolg is van bewuste roekeloosheid van hemzelf, zoals werkgever aanvoert maar door werknemer is bestreden. Het voornoemde kan misschien reden zijn om werkgever tot bewijs toe te laten. Op dit moment heeft de kantonrechter echter behoefte om zich nader te laten informeren over de feiten en omstandigheden rondom het ongeval. Ook wil de kantonrechter zich laten informeren over de medische toestand van werknemer, in het bijzonder of – anders dan ten tijde van de dagvaarding – inmiddels sprake is van een medische eindtoestand, want in dat geval kan de schade wellicht in de onderhavige procedure worden begroot, zodat de gevorderde verwijzing naar de schadestaatprocedure achterwege kan blijven. Gezien het vorenstaande acht de kantonrechter het gewenst de zaak met partijen te bespreken en wordt een mondelinge behandeling bepaald. Iedere verdere beslissing wordt thans aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 19-02-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:7122

**Zaaknummer:** KTN-8449635\_19022021

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** A. Rhijnsburger en S. Ramautar

**Wetsartikelen:** 7:658 BW en 7:629a BW

## RECHTSPRAAK

***Pro-formaontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de g-grond.****Feiten*

Op grond van een tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is werkneemster op 1 mei 2020 bij Almoco in dienst getreden in de functie van medewerker ondersteuning management en financiën, voor de duur van 14 maanden, eindigend op 30 juni 2021. In de arbeidsovereenkomst is geen tussentijdsopzegbeding opgenomen. Almoco verzoekt samengevat de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden per 15 januari 2021. Aan dit verzoek legt Almoco ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hiervan valt werkneemster geen verwijt te maken. Er is geen opzegverbod dat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Werkneemster voert verweer, maar erkent dat de arbeidsverhouding verstoord is.

*Oordeel*

Uit artikel 7:669 lid 1 BW gelezen in samenhang met artikel 7:671b lid 1 aanhef en onder a BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Gelet op artikel 7:669 lid 3 onder g BW kan een verstoorde arbeidsverhouding een redelijke grond opleveren om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Onderkend wordt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, maar dat laat onverlet de bevoegdheid van de kantonrechter om een dergelijke arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter ziet ook reden om daartoe over te gaan, nu ter zitting is komen vast te staan dat de arbeidsverhouding tussen partijen verstoord is en dat van geen van hen kan worden verlangd het dienstverband voort te zetten. De verstoring is onherstelbaar. Er is geen sprake van een opzegverbod dat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Daarom zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. De datum hiervan wordt bepaald op 15 januari 2021.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 15-12-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:13306

**Zaaknummer:** KTN-8866345\_15122020

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** C.I.M. Molenaar, F.K. Doornbos en N. Blanke

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

## RECHTSPRAAK

***Werkgever hoefde niet mee te werken aan het verzoek van werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 29 april 2003 bij de rechtsvoorganger van werkgever in dienst getreden. Op 6 september 2012 is werknemer slachtoffer geworden van een eenzijdig verkeersongeval, waarbij hij ernstig letsel heeft opgelopen. De letselschadewestie is met de verzekeraar afgehandeld. Aan werknemer is met ingang van 4 september 2014 een WIA-uitkering verstrekt en vanaf 1 juli 2018 een IVA-uitkering. Werknemer heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, onder toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de ontbinding toegewezen en de overige vorderingen afgewezen.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer per einde wachttijd, dus vanaf 4 september 2014 kon (doen) beëindigen. Dat was vóór 1 juli 2015. Dat betekent dat werkgever niet hoefde mee te werken aan het verzoek van werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding. Het hof is dus van oordeel dat de kantonrechter terecht het verzoek om de transitievergoeding heeft afgewezen. Het hof is van oordeel dat de subsidiair gevorderde schadevergoeding eveneens dient te worden afgewezen. Die steunt namelijk op precies hetzelfde onjuiste standpunt dat er na het einde van de wachttijd passende arbeid beschikbaar was voor werknemer bij werkgever. Verder is het hof van oordeel dat de door werknemer aangevoerde omstandigheden niet kunnen leiden tot de conclusie dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Het is immers niet gebleken dat werkgever de loonbetaling ten onrechte heeft opgeschort/gestaakt. Dat werkgever werknemer zou hebben “afgeschreven” en zo snel mogelijk de deur uit wilde werken is ook niet nader geconcretiseerd. Evenmin heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld door niet mee te willen werken aan een beëindiging onder gelijktijdige betaling van een transitievergoeding, nu daar geen aanleiding toe bestond.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 08-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2021:2156

**Zaaknummer:** 200.290.719\_01

**Rechters:** M. van Ham, M.E. Smorenburg en R.J. Voorink

**Advocaten:** J.B. Gubbels en M. Moszkowicz

**Wetsartikelen:** 7:671c BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft terecht het loon stopgezet van de werknemer die weigert een machtiging te ondertekenen ter zake van overdracht van zijn medisch dossier aan een nieuwe bedrijfsarts.****Feiten*

Werknemer is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst bij Huawei Technologies Netherlands BV (hierna: Huawei). Op 23 november 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bijna drie jaar na de eerste ziekmelding heeft Huawei werknemer een e-mail gestuurd waarin gedreigd wordt met een loonstop ingaande per 4 februari 2021 omdat Huawei werknemer niet kan bereiken terwijl hij een machtiging moet ondertekenen voor overdracht van zijn medisch dossier aan een nieuwe bedrijfsarts. Werknemer vraagt daarop aan Huawei loondoorbetaling. Bij e-mail van 9 februari 2021 bericht Huawei aan werknemer dat de loonstop terecht is omdat werknemer onbereikbaar was terwijl hij toestemming moet geven voor overdracht van het dossier aan de nieuwe arboarts. Omdat Huawei niet tot betaling van het salaris is overgegaan, heeft werknemer de dagvaarding uitgebracht. Werknemer vordert in kort geding betaling van achterstallig salaris.

*Oordeel*

Bij de beoordeling van de vraag of de loonstop rechtmatig was en is, gaat de kantonrechter uit van de tekst van de e-mail van 9 februari 2021. Uit die e-mail volgt dat de reden van het stoppen van de loonbetaling tweeledig is: werknemer was voor Huawei niet bereikbaar en hij frustreerde zijn re-integratie door de desbetreffende machtiging waarmee hij toestemming geeft voor overdracht van zijn medisch dossier van de vorige arboarts aan de nieuwe arboarts, niet te ondertekenen. Ten aanzien van de eerste reden voor de loonstop overweegt de kantonrechter dat Huawei onvoldoende serieuze pogingen heeft ondernomen om in contact te komen met werknemer. Met betrekking tot de tweede reden die ten grondslag ligt aan de loonstop, overweegt de kantonrechter dat het verzoek van Huawei om de machtiging voor overdracht van het medisch dossier aan de opvolgend arboarts te ondertekenen, een redelijk voorschrift is als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 onder d. BW. Nu werknemer meerdere keren, ook via zijn gemachtigde, is verzocht die schriftelijke toestemming wel te geven, maar werknemer te dier zake weigerachtig blijft en hij meerdere keren gewaarschuwd is dat betaling van loon om die reden zou worden gestopt, is de kantonrechter van oordeel dat de loonstop terecht is, zodat de vordering van loon met ingang van 4 februari 2021 moet worden afgewezen. De kantonrechter veroordeelt Huawei derhalve slechts tot betaling van het achterstallig loon tot 4 februari 2021.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 02-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2021:3733

**Zaaknummer:** 9207022 KK EXPL 21-336

**Rechters:** R. Kruisdijk

**Advocaten:** I. Atar en B.L.G.M. van Gemert

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:658a BW en 254 RV



## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst van de psychiatrisch medewerker die verwijtbaar heeft gehandeld door een trappende beweging te maken richting een patiënt.****Feiten*

Stichting Mondriaan is een instelling voor geestelijke gezondheidszorg in Zuid-Limburg. Werknemer is met ingang van 1 oktober 2019 in dienst getreden bij Mondriaan in de functie van agogisch werkende GGZ. Op zaterdag 20 februari 2021 had werknemer dienst op een gesloten afdeling voor ernstig zieke psychiatrische patiënten met multicomplexe problematiek, waaronder drugsverslaving, zwakbegaafdheid en autisme. Tijdens die dienst moest werknemer een ronde maken langs patiënte X. Bij dat bezoek is een schermutseling ontstaan tussen werknemer en patiënte X waarbij patiënte X gespuugd heeft naar werknemer. Werknemer heeft daarop een trappende beweging richting het bovenlichaam van patiënte gemaakt en patiënte is op haar bed terechtgekomen. Mondriaan heeft werknemer op non-actief gesteld in afwachting van een onderzoek naar het gedrag van werknemer tijdens eerdergenoemd incident. Bij brief van 2 april 2021 is werknemer op de hoogte gebracht van de uitkomst van het onderzoek, namelijk dat werknemer geweld heeft gebruikt tegen een patiënte. Mondriaan verzoekt vervolgens de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. Dit verwijtbare handelen bestaat uit het maken van een trappende beweging richting patiënte X. Voorop moet worden gesteld dat werknemer handelde als professional in de zorg tegenover een kwetsbare patiënte. Het is aan een zorgverlener om goede, weloverwogen keuzes te maken en zich daarbij – zo veel mogelijk – bewust zijn van de gevolgen van de keuzes voor het gedrag en welbevinden van de patiënt. Een verzorger dient bij het maken van die keuzes rekening te houden met mogelijk onvoorspelbaar gedrag van een patiënt, temeer als het daarbij gaat om de zorg voor ernstig-psychiatrische patiënten, de populatie waartoe patiënte X behoort. Hierbij dient de verzorger zichzelf altijd in de hand te hebben. Het maken van een trappende beweging richting het bovenlichaam van een patiënt op de wijze zoals op de daarvan gemaakte camerabeelden is te zien, kan vanzelfsprekend niet worden beschouwd als een in de relatie met een patiënt normale handeling. De trappende beweging beschouwt de kantonrechter als een vorm van geweld. Toen werknemer naar de kamer van patiënte X ging en voor de eerste keer belaagd

werd, had hij ervoor kunnen kiezen om de kamer te verlaten, waardoor op dat moment een verdere escalatie zou zijn voorkomen. Ook had hij om versterking kunnen vragen. Werknemer heeft echter de kamer niet verlaten, noch hulp van ander personeel gevraagd, maar de afstand tussen patiënte X en hem juist kleiner gemaakt. De kantonrechter ziet in dat er een spanningsveld bestaat tussen de-escalatie – door de kamer te verlaten – en het houden van patiënte X aan haar programma als ook het opzoeken van de nabijheid van patiënte. Uit voorgaande overwegingen blijkt dat sprake is van verwijtbaar handelen. Omdat sprake is van verwijtbaar handelen ligt herplaatsing niet in de rede. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn. Evenmin is Mondriaan aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 30-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2021:5750

**Zaaknummer:** 9177669 AZ VERZ 21-57

**Rechters:** R.P.J. Quaedackers

**Advocaten:** C. Riemens en D.J.G.P. Eekers

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:673 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen wordt afgewezen. Niet is komen vast te staan dat werknemster zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan haar re-integratie.****Feiten*

Op 19 april 2010 is werknemster in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van interieurverzorgster. Op een gegeven moment heeft werknemster zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft de arbodienst ingeschakeld die meerdere keren geprobeerd heeft contact op te nemen met werknemster. In reactie heeft werkgeefster werknemster meerdere malen schriftelijk bericht dat zij bereikbaar moet zijn gedurende haar ziekteverzuim. Op 21 oktober 2021 heeft de arbodienst weer tevergeefs geprobeerd contact op te nemen met werknemster. Op dat moment is werknemster schriftelijk medegedeeld dat er een loonstop wordt ingevoerd totdat zij contact opneemt met werkgeefster. Bij brief van 5 januari 2021 is vervolgens een officiële laatste waarschuwing gegeven en een hernieuwde loonstop ingevoerd, tot het moment dat er een gesprek heeft plaatsgevonden tussen werkgeefster en werknemster. De bedrijfsarts heeft hierna geoordeeld dat werknemster in staat wordt geacht om passende werkzaamheden uit te voeren, rekening houdend met aangegeven beperkingen. Op 11 januari 2021 heeft werknemster zich afgemeld voor haar re-integratie. Werkgeefster heeft vervolgens een loonstop doorgevoerd en werknemster erop gewezen dat zij een deskundigenoordeel dient aan te vragen bij het UWV. Dit heeft zij niet gedaan. Uiteindelijk heeft werkgeefster zelf een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de re-integratie-inspanningen van werknemster. Uit dat rapport blijkt dat de re-integratieverplichtingen van werknemster onvoldoende zijn. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens wanprestatie, dan wel wegens verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

Nu aan de primair gestelde grondslag zwaardere eisen worden gesteld dan aan de subsidiair gestelde grondslag, zal de kantonrechter eerst de subsidiair gestelde grondslag bespreken.

Werkgeefster heeft onweersproken gesteld dat werknemster regelmatig niet bereikbaar is geweest voor de arbodienst en niet voortvarend heeft gehandeld nopens de ondertekening van het plan van aanpak. Verder heeft de bedrijfsarts haar in staat geacht om haar werkzaamheden weer gedeeltelijk te hervatten, maar heeft zij hier geen gevolg aan gegeven, terwijl zij ook geen second opinion heeft aangevraagd bij een andere bedrijfsarts en geen deskundigenoordeel

heeft aangevraagd bij het UWV hetgeen in beginsel wel op haar weg ligt wanneer zij het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts. Naar het oordeel van de kantonrechter kan op basis hiervan worden vastgesteld dat werkneemster niet heeft meegewerkt aan haar re-integratie zoals van haar wordt verwacht op grond van artikel 7:660a BW. Dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster niet voldoende zijn, wordt onderschreven door het deskundigenoordeel van het UWV. Dat het handelen van werkneemster moet worden aangemerkt als niet meewerken aan re-integratie zonder dat daarvoor een deugdelijke grond aanwezig is kan naar het oordeel van de kantonrechter echter niet worden vastgesteld. Nu er desondanks geen informatie is opgevraagd bij de behandeld art(sen) – terwijl dit naar het oordeel van de kantonrechter des te meer voor de hand ligt omdat de consulten met de artsen in verband met corona telefonisch hebben plaatsgevonden – en dit dus niet is betrokken bij de adviezen in het kader van de belastbaarheid, kan op dit moment niet worden vastgesteld dat werkneemster zonder deugdelijke reden haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Nu niet kan worden vastgesteld dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster in het kader van haar re-integratie als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW, kan eveneens niet worden vastgesteld dat er sprake is van een tekortkoming in de nakoming als bedoeld in artikel 7:686 BW. De kantonrechter wijst daarom het ontbindingsverzoek af.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 25-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2021:2692

**Zaaknummer:** 9132473 UE VERZ 21-102

**Rechters:** J.J.M. de Laat

**Advocaten:** M.G. Blokziel en H. Sala

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:686 BW, 7:629 BW en 7:660a BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft niet aan haar stelplicht voldaan. Zij heeft voldoende uitgelegd waarom zij vindt dat werknemer (een van) de geheimhoudingsbedingen heeft overtreden. Vorderingen worden afgewezen.****Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2013 in dienst getreden van WBB Groep, voor de duur van één jaar. Aansluitend sluit hij nog een jaarcontract met WBB Groep. Met ingang van 1 oktober 2015 komt werknemer in dienst van WBB Daglicht op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomsten staat een geheimhoudingsbeding, met boetebeding. Werknemer zegt de arbeidsovereenkomst met WBB Daglicht op met ingang van 1 januari 2016. WBB is een procedure tegen werknemer gestart omdat zij vindt dat werknemer het geheimhoudingsbeding met WBB Groep vijf keer heeft overtreden en ook het geheimhoudingsbeding met WBB Daglicht vijf keer heeft overtreden. Volgens WBB heeft werknemer te pas en te onpas (zelfs vrijwel dagelijks) gesproken met verschillende personen over zijn salariering en de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden. Werknemer heeft in eerste aanleg geen verweer gevoerd. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

*Oordeel*

Tijdens de zitting heeft WBB uitgelegd dat het haar gaat om in totaal tien overtredingen van de geheimhoudingsbedingen. Vijf daarvan betreffen het beding met WBB Groep en vijf daarvan het beding met WBB Daglicht. In dit geval moet WBB per werkgever voldoende concreet uitleggen wat werknemer heeft gedaan om tot de conclusie te kunnen komen dat hij het met die werkgever gesloten geheimhoudingsbeding heeft overtreden. WBB heeft dit in de processtukken en ook op de zitting niet gedaan. WBB heeft verwezen naar acht schriftelijke verklaringen, maar dat is niet genoeg. Om te beginnen zijn die verklaringen niet allemaal ondertekend. Ook zijn de verklaringen eensluidend en in concept opgesteld door WBB. De conclusie van het hof is dat WBB niet voldoende heeft uitgelegd waarom zij vindt dat werknemer (een van) de geheimhoudingsbedingen heeft overtreden. Daarmee heeft WBB niet aan haar stelplicht voldaan. Bij die stand van zaken komt het hof niet toe aan bewijslevering door WBB. De vorderingen van WBB zullen alsnog worden afgewezen.

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 23-03-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2021:2749

**Zaaknummer:** 200.259.552

**Rechters:** W.C. Haasnoot, L.J. de Kerpel-van Poel en R.J.A. Dil

**Advocaten:** R.K.A. Kop en S.A. van Snippenburg

**Wetsartikelen:** 7:650 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft frauduleus gehandeld door met gelden dan wel rechten die hem niet toebehoorden vliegtickets voor vier kennissen aan te maken. Ontslag op staande voet rechtsgeldig.****Feiten*

Werknemer is per 18 september 2000 bij Turkish Airlines in dienst getreden. Werknemer heeft zich begin oktober 2019 ziek gemeld. Op 13 dan wel 14 maart 2020 heeft werknemer eigener beweging contact opgenomen met Turkish Airlines om te beginnen met re-integratie. Deze re-integratie is gestart op zondag 15 maart 2020. Aan werknemer is de taak gegeven om 170 e-mails van particulieren te beantwoorden. Op eigen initiatief heeft werknemer diezelfde 15 maart 2020 een reservering aangemaakt voor vliegtickets voor vier privépersonen, de familie X, kennissen van werknemer. Op 16 maart 2020 heeft de arboarts geadviseerd om vanaf 16 maart 2020 halve dagen te gaan werken. Op 18 maart 2020 is werknemer op het werk verschenen en heeft de hiervoor genoemde gereserveerde tickets en twee nadere vliegtickets aangemaakt. Op 18 maart 2020 heeft werknemer een deelbetaling op zijn privébankrekening ontvangen. Op 19 maart 2020 is werknemer geconfronteerd met fraudeverdenking. Werknemer heeft verklaard dat hij een fout heeft gemaakt en dat dit de eerste keer was dat hem dit overkwam. Werknemer is tijdens dit gesprek door Turkish Airlines op staande voet ontslagen, hetgeen per brief is bevestigd. Werknemer heeft verzocht om intrekking van het gegeven ontslag en zich beschikbaar gehouden voor werk. Turkish Airlines heeft op 8 mei 2020 aangifte gedaan wegens verduistering in dienstbetrekking. Werknemer heeft in eerste aanleg o.a. verzocht om vernietiging van het ontslag. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Turkish Airlines komt tegen de beschikking in hoger beroep.

*Oordeel*

Samengevat heeft werknemer met gelden dan wel rechten (EMD's) die hem niet toebehoorden tickets voor vier kennissen aangemaakt en hiervoor van deze kennissen een bedrag ontvangen van € 1.810, ongeveer twee derde van de reguliere prijs voor de betreffende tickets. Voor beide omstandigheden heeft werknemer naar het oordeel van het hof geen geloofwaardige verklaring gegeven. Daarmee is zijn handelen als frauduleus aan te merken. De aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde reden is daarmee komen vast te staan. Deze gedragingen vormen een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW. Het ontslag is onverwijld gegeven en onverwijld medegedeeld. Het onderzoek naar de gang van zaken heeft voldoende zorgvuldig plaatsgevonden en werknemer is, alvorens hij werd ontslagen, in de gelegenheid gesteld een weerwoord te geven. Bij die gelegenheid heeft hij

overigens verklaard 'een fout' te hebben gemaakt. Het ontslag is rechtsgeldig. De gedragingen van werknemer zijn ook als ernstig verwijtbaar aan te merken, zodat hij geen aanspraak heeft op een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 06-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2021:2009

**Zaaknummer:** 200.286.372/01

**Rechters:** H.T. van der Meer, R.J.M. Smit en G.C. Boot

**Advocaten:** G.C. Boot

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW



## RECHTSPRAAK

***Werkgever is er niet in geslaagd te bewijzen dat door werknemster ruilbonnen zijn gemaakt waar geen ruilingen tegenover hebben gestaan, zodat dringende reden niet is komen vast te staan. Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding € 500.***

*Feiten*

Na het afronden van haar stage is werknemster bij werkgever in dienst getreden op 11 mei 2020. Bij brief van 31 augustus 2020 is werknemster door werkgever op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. In de tussenbeschikking van 20 januari 2021 heeft de kantonrechter overwogen dat de dringende reden die werkgever aan het op 31 augustus 2020 aan werknemster verleende ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, vooralsnog niet is komen vast te staan. Daarom is werkgever toegelaten feiten en omstandigheden te bewijzen waaruit kan blijken dat werknemster ruilbonnen heeft gemaakt waar geen ruilingen tegenover hebben gestaan.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Om te beginnen heeft werkgever getracht bewijs van zijn stelling te leveren aan de hand van een deskundigenbericht, gebaseerd op een vergelijkend handschriftonderzoek. Op basis van de conclusies van de onderzoekers neemt de kantonrechter aan dat de drie bonnen van setje 1 hoogstwaarschijnlijk door één en dezelfde persoon zijn ingevuld en dat ook de bonnen behorende bij setje 2 waarschijnlijk door één en dezelfde persoon zijn ingevuld. De kantonrechter vindt de argumentatie waarop de onderzoekers deze conclusies hebben gebaseerd consistent en overtuigend. Uit de conclusies van de onderzoekers blijkt verder dat niet met een voldoende mate van waarschijnlijkheid kan worden vastgesteld dat de bonnen uit setje 1 door dezelfde persoon zijn geschreven als de bonnen uit setje 2. Dit betekent dat het feit dat op alle onderzochte bonnen het personeelsnummer van werknemster staat vermeld, niet het sluitend bewijs oplevert dat werknemster (al) die bonnen heeft geschreven. Aangezien het wel erg waarschijnlijk wordt gevonden dat de bonnen in elk afzonderlijk setje door eenzelfde persoon zijn geschreven, kan de verklaring niet zitten in de (overigens niet door werkgever gevoerde) stelling dat een deel van de bonnen (wel) door klanten zelf is geschreven. Zou dat het geval zijn geweest, dan zou dit wel uit het onderzoek naar voren zijn gekomen. Bovendien bewijst het deskundigenbericht niet, en kan dus niet worden vastgesteld, dat werknemster een van de onderzochte setjes bonnen heeft

geschreven. Werkgever heeft immers niet de mogelijkheid benut om (ook) te laten onderzoeken of en in welke mate het handschrift op de aan de deskundigen verstrekte bonnen overeenkomt met het handschrift van werknemster. Uit het onderzoek kan dus niet het rechtstreekse bewijs worden ontleend dat (een deel van) de bonnen door werknemster zijn geschreven. Onderzoek op dat punt zou zeer wel mogelijk zijn geweest. De conclusie is dat, ondanks een mogelijk gerechtvaardigd vermoeden, niet is komen vast te staan dat werknemster een of meer ruilbonnen heeft opgemaakt die werkgever aan het op 31 augustus 2020 gegeven ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd. Omdat van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet geen sprake is, zal de in dit kader door werknemster verzochte verklaring voor recht worden toegewezen.

### *Billijke vergoeding*

Vast staat dat het ontslag op staande voet op een ondeugdelijk geoordeelde grond is gegeven, omdat werkgever er niet in is geslaagd om de feiten en omstandigheden die hij ten grondslag heeft gelegd aan de dringende reden te bewijzen. Er zijn in deze zaak echter wel de nodige vragen over de handelwijze van werknemster blijven bestaan, waarvoor zij geen bevredigende verklaring heeft gegeven of waarvoor de verklaring een handelen in strijd met de regels inhoudt. Zo heeft werknemster verklaard dat ze regelmatig blijft ingelogd op de kassa en niet op de toets “verder” drukt omdat ze dat makkelijk vindt, terwijl ze zich had moeten realiseren dat dit niet in overeenstemming met de regels is. Bovendien heeft ze met deze handelwijze het risico over zich af geroepen dat handelingen mogelijk ten onrechte aan haar worden toegeschreven. Daardoor heeft ze ten minste een deel van de gerechtvaardigde argwaan over zichzelf afgeroepen. Aannemelijk is dat werkgever in het gedrag van werknemster een reden zou hebben kunnen zien om de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen. De kantonrechter vindt een beperkte billijke vergoeding op zijn plaats, met name omdat werknemster enige tijd ten onrechte geregistreerd heeft gestaan in het frauderegister. Hiermee volgt de kantonrechter werknemster in haar redenering dat dit onterechte ontslag op staande voet een stigmatiserende werking heeft gehad, in ieder geval tijdelijk. De kantonrechter stelt de toe te kennen vergoeding billijkheidshalve op € 500 omdat werknemster niets heeft gesteld over eventuele belemmeringen in het vinden van ander werk en evenmin gegevens heeft verstrekt waaruit haar inkomenspositie na het op 31 augustus 2020 gegeven ontslag op staande voet kan blijken.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 02-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2021:3723

**Zaaknummer:** 8807622\_Eo2072021

**Rechters:** B.C.W. Geurtsen-van Eeden

**Advocaten:** W.J. Liebrand en V.A.M. Vos

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond van Stedin-werknemer die, ondanks meerdere schriftelijke waarschuwingen, zijn gedrag en communicatie niet heeft aangepast.****Feiten*

Werknemer is sinds 26 maart 2001 bij Stedin Groep Personeels B.V. (hierna: Stedin) in dienst. Op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de Gedragscode Stedin Groep 2018 en de cao Netwerkbedrijven. Sinds 3 juni 2014 heeft (de rechtsvoorganger van) Stedin werknemer schriftelijk aangesproken op zijn gedrag en communicatie. Werknemer heeft sinds 2014 verschillende leidinggevendenden gehad, die hem ook schriftelijk hebben aangesproken op zijn gedrag en het effect hiervan op medewerkers en leidinggevendenden. Met ingang van september 2019 is X de leidinggevende van werknemer geworden. In juli 2020 is een discussie ontstaan tussen werknemer en een uitvoerder. Naar aanleiding daarvan heeft werknemer onder andere op 27 juli 2019 een e-mail aan (onder meer) X gezonden. Op 31 december 2020 en 7 januari 2021 heeft werknemer een e-mail aan X gezonden over onder meer het volgens werknemer niet naleven van de veiligheidsregels binnen Stedin door collega's, maar ook door X. Op 21 januari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, X en Y, casemanager prestatie management. Tijdens dit gesprek heeft werknemer een e-mail gezonden aan onder meer de twee gesprekspartners met wie hij op dat moment in bespreking was, X en Y, en in kopie aan onder meer de leden van de raad van bestuur en aan diverse andere medewerkers van Stedin. Na een vervolggesprek op 26 januari 2021 heeft Stedin aan werknemer schriftelijk medegedeeld dat er een onderzoek naar het gedrag van werknemer zal worden gedaan door de compliance officer en werknemer met onmiddellijke ingang wordt geschorst. De compliance officer heeft op 12 maart 2021 naar aanleiding van het uitgevoerde onderzoek een notitie opgesteld naar het gedrag van werknemer. Stedin verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair op de i-grond.

*Oordeel**e-grond*

Hoewel werknemer terzake van zijn gedragingen en houding zeker wel een verwijt valt te maken, is de kantonrechter van oordeel dat onvoldoende gebleken is dat er sprake is van zodanige evidente misdragingen door werknemer, dat daaruit geconcludeerd zou moeten worden dat van Stedin in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te

laten voortduren. Daarbij weegt mee dat het vakmanschap en de inhoudelijke kwaliteiten van werknemer in zijn reeds 20 jaar durende dienstverband bij Stedin niet ter discussie staan. Uit de overgelegde stukken en hetgeen werknemer ter zitting heeft toegelicht volgt bovendien het beeld dat werknemer een plichtsgetrouwe werknemer is die de (veiligheids)regels binnen Stedin nauwkeurig naleeft, die ook zeer hecht aan het naleven van deze regels door zijn collega's en ze daar zondig op aanspreekt. Dat hij daarbij op zeer scherpe en directe wijze communiceert en daar in een aantal gevallen ook in doordraaft, brengt echter nog niet met zich dat er sprake is van een evidente misdraging door werknemer, temeer daar het motief van werknemer vooral lijkt te zijn gelegen in het naleven van de veiligheidsregels binnen Stedin. Van het moedwillig en opzettelijk pesten, intimideren en manipuleren van collega's is dan ook onvoldoende gebleken.

#### *g-grond*

Er is sprake van een langlopend traject, waarbij het gedrag en de houding van werknemer door de diverse leidinggevenden telkenmale (opnieuw) aan de orde is gesteld en is besproken en werknemer meermaals de kans is geboden zijn gedrag en houding te verbeteren. Dit heeft echter niet tot een verbetering van de situatie geleid, hetgeen uiteindelijk tot het incident rond het gesprek van 21 januari 2021 en de daaropvolgende schorsing van werknemer heeft geleid. De stelling van werknemer dat hem te weinig kansen zijn geboden zijn gedrag en houding te verbeteren wordt, gelet op bovenstaande, verworpen. Uit de overgelegde stukken volgt bovendien dat het gedrag en de houding van werknemer tot een gespannen sfeer binnen het team en onder de collega's van werknemer heeft geleid, waarbij een groot aantal collega's geen basis meer ziet om nog met werknemer samen te werken. Ook de diverse leidinggevenden hebben zich in soortgelijke zin uitgesproken. Uit de stellingen van partijen, de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting, is een voldoende consistent beeld ontstaan van een in de loop der jaren ernstig verstoord geraakte arbeidsverhouding tussen partijen. Partijen zijn steeds meer tegenover elkaar komen te staan en het is dan ook niet reëel te veronderstellen dat de arbeidsrelatie nog een toekomst heeft. In tegenstelling tot hetgeen werknemer heeft gesteld ligt herplaatsing niet in de rede. Werknemer is reeds binnen verschillende teams werkzaam geweest en heeft met vrijwel al zijn leidinggevenden problemen gehad.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 16-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:6845

**Zaaknummer:** 9183259

**Rechters:** E.I. Mentink

**Advocaten:** mr. dr. J.H. Even en B. Winter-van Rijswijk

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

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter vindt dat de dringende reden van het ontslag op staande voet nog niet vast staat. Werkgeefster wordt toegelaten tot het leveren van bewijs.****Feiten*

Werkgeefster is een landelijke schoenenketen. Werkneemster is na het afronden van haar stage bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van verkoopmedewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Uit het bijbehorende functieprofiel blijkt dat een van de taken van werkneemster bestaat uit het afhandelen van door de klant gewenste ruilingen van aangekochte artikelen conform de servicegarantie. Bij brief van 31 augustus 2020 is werkneemster door werkgeefster op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is te lezen dat werkneemster 'zich schuldig heeft gemaakt aan handelen in strijd met de binnen het bedrijf geldende regels, waaronder de kassaprocedures. Volgens de brief is gebleken dat werkneemster minimaal 17 ruilbonnen met totaal 21 ruilingen, heeft gemaakt, waar feitelijk geen ruilingen waren. Ook vermeldt de ontslagbrief dat op de betreffende ruilbonnen onjuiste gegevens zijn ingevuld waaronder niet bestaande postcode en foutieve adresgegevens. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging.'

*Oordeel*

De belangrijkste vraag die de kantonrechter in deze zaak moet beantwoorden is of werkgeefster werkneemster terecht op staande voet heeft ontslagen. Werkgeefster baseert het ontslag op staande voet op de stelling dat werkneemster (minimaal zeventien) ruilbonnen heeft opgemaakt waar geen ruilingen tegenover hebben gestaan. Dit is de dringende reden die zij in de brief van 31 augustus 2020 aan werkneemster heeft meegedeeld. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster er vooralsnog niet in is geslaagd om aan te tonen dat werkneemster (minimaal zeventien) ruilbonnen heeft opgemaakt waar geen ruilingen tegenover hebben gestaan. De hiervoor genoemde aanknopingspunten zijn namelijk onvoldoende om vast te stellen dat werkneemster daadwerkelijk heeft 'gefraudeerd' met ruilingen. Zij heeft hierbij betrokken dat werkneemster dit uitdrukkelijk heeft betwist en ook heeft zij laten meewegen dat een ontslag op staande voet ernstige gevolgen heeft voor werkneemster. Werkneemster is een jonge vrouw, die aan het begin staat van haar werkzame leven in de detailhandel. De kantonrechter vindt dat er meer nodig is om met zekerheid te kunnen concluderen dat de beschuldiging van werkgeefster terecht is. Omdat er wel aanknopingspunten zijn die wijzen op het gelijk van werkgeefster, zal werkgeefster in de

gelegenheid worden gesteld om nader bewijs te leveren. Zij heeft dat nader bewijs ook aangeboden. De kantonrechter heeft bij haar beslissing om werkgeefster de gelegenheid te geven om meer bewijs te leveren, laten meewegen dat als werkgeefster gelijk heeft dit haar handelwijze rechtvaardigt. Het oordeel van de kantonrechter laat werkgeefster dan ook toe feiten en omstandigheden te bewijzen waaruit kan blijken dat er ruilbonnen door werkneemster zijn gemaakt waar geen ruilingen tegenover hebben gestaan. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 20-01-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2021:384

**Zaaknummer:** 8807622\_T20012021

**Rechters:** B.C.W. Geurtsen-van Eeden

**Advocaten:** W.J. Liebrand en V.A.M. Vos

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

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster wordt terecht op staande voet ontslagen omdat zij tijdens haar arbeidsongeschiktheid commerciële bingo's organiseerde, terwijl zij naar eigen zeggen nergens toe in staat was, en omdat zij werkgeefster en de bedrijfsarts 'voorloog' ten aanzien van haar belastbaarheid.***

*Feiten*

Maral Coatings ontwikkelt en produceert verf voor het mkb. Op 19 mei 2019 is werkneemster voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Maral Coatings. Op 11 januari 2021 is werkneemster uitgevallen wegens knieklachten. Op 21 januari 2021 heeft de bedrijfsarts telefonisch met werkneemster gesproken. Uit het advies van de bedrijfsarts blijkt onder meer dat verwacht wordt dat werkneemster per 1 februari 2021 weer mogelijkheden heeft om 's ochtends, ca. 2-3 uur per keer, te re-integreren. Onder meer op 27 januari 2021 heeft Maral Coatings telefonisch gesproken met werkneemster en haar gewezen op het advies van de bedrijfsarts om met ingang van 1 februari 2021 te starten met de re-integratie. Werkneemster heeft tijdens dat gesprek aangegeven dat dit maar een advies is en dat zij niet in staat is tot werkhervatting. Op 1 februari 2021 is werkneemster niet op het werk verschenen. Op 10 februari 2021 heeft de bedrijfsarts telefonisch contact gehad met werkneemster. De door de bedrijfsarts naar aanleiding daarvan opgestelde probleemanalyse vermeldt dat werkneemster inmiddels ook vertroebelde/belemmerende arbeidsverhoudingen ervaart. Medisch gezien heeft de bedrijfsarts geen bezwaren om te starten met terugkeer in afgebakende taken. Maral Coatings heeft telefonisch contact opgenomen met werkneemster voor een terugkoppeling. In reactie op de vraag van Maral Coatings wat werkneemster zoal doet de hele dag, geeft werkneemster aan niks te kunnen doen, mede vanwege haar medicijngebruik. Op 16 maart 2021 is Maral Coatings er via de werk-pc van werkneemster achter gekomen dat werkneemster op 13 februari 2021 een Facebookpagina had opgericht gericht op de verkoop van schoonheidsproducten, en op 22 februari 2021 een Facebookpagina waarbij via een digitale bingo deze schoonheidsproducten werden verloot. Per e-mailbericht van 18 maart 2021 heeft Maral Coatings werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op kantoor op 19 maart 2021 om 12.00 uur. Werkneemster heeft die uitnodiging afgehouden, onder meer vanwege haar medicijngebruik. Bij brief en e-mailbericht van diezelfde datum heeft Maral Coatings werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt primair het ontslag op staande voet per 19 maart 2021 te vernietigen en Maral Coatings te veroordelen om haar toe te laten tot haar gebruikelijke werkzaamheden. Tevens verzoekt zij Maral Coatings te veroordelen tot loondoorbetaling. Subsidiair verzoekt werkneemster Maral Coatings te

veroordelen tot betaling van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Bij wijze van tegenverzoek maakt Maral Coatings aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 BW.

### *Oordeel*

Tussen partijen lijkt niet (langer) in geschil te zijn dat werknemster in ieder geval op 16, 18 en 19 maart 2021 bingo's heeft gepresenteerd. Maral Coatings heeft in dat verband een usb-stick in het geding gebracht met daarop vier filmpjes. Daaruit valt af te leiden dat werknemster op zowel 18 maart als 19 maart 2021 twee bingo's heeft georganiseerd voor schoonheidsproducten. Aan Maral Coatings kan worden toegegeven dat de indruk die werknemster maakt op de filmpjes, hoewel zij niet (steeds) volledig in beeld is, in het geheel niet overeenkomt met het beeld dat werknemster van zichzelf heeft geschetst tegenover Maral Coatings en de bedrijfsarts. Immers, volgens werknemster zat zij zogezegd zwaar onder de medicijnen en was zij naar eigen zeggen in feite tot niets in staat, behalve het overgrote deel van de dag versuft op de bank (of op bed) liggen. Een dergelijke indruk maakt werknemster naar het oordeel van de kantonrechter absoluut niet op deze filmpjes. De kantonrechter overweegt dat de indruk die zij heeft gekregen van de presentaties op de filmpjes door werknemster er een is van geconcentreerdheid, snelheid, focus en accuraatheid. Het lijkt erop dat werknemster (veel) meer kon dan zij tegenover Maral Coatings en de bedrijfsarts heeft verklaard. In zoverre acht de kantonrechter dan ook bewezen dat werknemster tegenover Maral Coatings en de bedrijfsarts welbewust een ander, veel minder rooskleurig beeld heeft geschetst met betrekking tot haar belastbaarheid. Dat levert in objectieve en subjectieve zin een dringende reden op voor ontslag op staande voet, zeker als bedacht wordt dat werknemster als gevolg van de coronacrisis nagenoeg alleen telefonisch heeft gesproken met de bedrijfsarts en Maral Coatings. Dat legt naar het oordeel van de kantonrechter een extra verplichting op werknemster om haar gezondheidstoestand zo volledig en waarheidsgetrouw naar voren te brengen. Dat vertrouwen dat Maral Coatings en de bedrijfsarts om die reden moeten kunnen hebben in de mededelingen van werknemster, is naar het oordeel van de kantonrechter ernstig beschaamd. Dat het ontslag niet onverwijld zou zijn gegeven, is de kantonrechter niet (voldoende) gebleken. Maral Coatings heeft in dat verband onweersproken aangevoerd dat zij op 16 maart 2021 voor het eerst werd geconfronteerd met de activiteiten van werknemster. Getuige de ontslagbrief van 19 maart 2021 heeft Maral Coatings na haar ontdekking verder gerechercheerd, waarna zij op 19 maart 2021 is overgegaan tot het geven van het ontslag op staande voet. Uit het voorgaande volgt dat de primair verzochte vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loondoorbetaling wordt afgewezen, evenals het subsidiaire verzoek van werknemster om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook ernstige verwijtbaarheid op. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is en dat dit verzoek van werknemster wordt afgewezen. Nu de kantonrechter reeds heeft geoordeeld dat sprake is van een dringende reden en het ontslag op staande voet rechtsgeldig



is geweest, is van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW geen sprake. Het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen. Maral Coatings maakt op goede grond aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677, maar zij heeft deze reeds verrekend waardoor dit verzoek wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2021:3579

**Zaaknummer:** 9156426 AR VERZ 21-26

**Rechters:** A.S. Venema-Dietvorst

**Advocaten:** M. Alta en J.L.J.J. Nelissen

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW