

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 38, 2022

*Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsden, mr. E.L. Eijkelenboom, mr. S.C. Goedhart, mr. C.P. Kuijer, 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

#### Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2022:1209](#) 16-09-2022

#### Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:7869](#) 13-09-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:7874](#) 13-09-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:3139](#) 13-09-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:3088](#) 06-09-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:7905](#) 06-09-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:2623](#) 06-09-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:1641](#) 30-08-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:1642](#) 23-08-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:1173](#) 12-07-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:3493](#) 12-04-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:11358](#) 17-07-2020

#### Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2022:3310](#) 14-09-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:8162](#) 13-09-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:2576](#) 12-09-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7466](#) 08-09-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:5253](#) 07-09-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:2561](#) 06-09-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:7813](#) 30-08-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7287](#) 29-08-2022

- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7288](#) 26-08-2022
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:5174](#) 25-08-2022
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:8236](#) 17-08-2022
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:3779](#) 10-08-2022
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:3778](#) 10-08-2022
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:8227](#) 03-08-2022
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:5781](#) 25-07-2022
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:2567](#) 08-07-2022
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:8234](#) 06-07-2022
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:2513](#) 22-06-2022
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:2387](#) 10-06-2022
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:9224](#) 02-05-2022
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:6537](#) 11-04-2022

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Vordering werkneemster tot meewerken werkgever aan extern re-integratietraject. Loonopschorting door werkgeefster tijdens ziekte. Loonvordering werkneemster op grond van de cao na stopzetting re-integratie door werkgeefster. Juridische grondslag extern traject onvoldoende onderbouwd.****Feiten*

Werkneemster is vanaf 1 februari 2017 werkzaam voor een publiekrechtelijke rechtspersoon (hierna: werkgeefster), voor onbepaalde tijd voor 36 uur per week. Laatstelijk werkte zij op afdeling 1. Vanaf 1 januari 2020 zijn op de arbeidsverhouding de bepalingen van titel 7.10 van het BW en de Cao Gemeenten (hierna: cao) van toepassing. Op 13 januari 2019 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 18 maart 2019 geadviseerd te starten met re-integratie en stapsgewijs uren op te bouwen. De bedrijfsarts heeft daarbij aangegeven dat het als start op zich prima is dat werkneemster vanwege de werkgebonden factoren graag buiten afdeling 1 wil re-integreren. In het arbeidsdeskundig rapport van 25 juni 2020, dat is opgesteld op verzoek van werkgeefster, is geconcludeerd dat werkneemster op arbeidskundige gronden geschikt is te achten om haar eigen werkzaamheden te verrichten bij de eigen werkgever. De bedrijfsarts heeft op 27 juli 2020 geconstateerd dat de re-integratie niet goed loopt, waarop hij aanraadt het einddoel bij te stellen, naar terugkeer in een andere omgeving. Het traject van eerste en tweede spoor dient volgens de bedrijfsarts te worden opgestart. Werkneemster heeft daarna vanaf eind augustus 2020 aangepast werk verricht bij afdeling 3. In het actueel oordeel van 11 november 2020 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat er geen arbeidsongeschiktheid meer is. Naar aanleiding van een WIA-aanvraag heeft het UWV bij besluit van 18 december 2020 werkgeefster een loonsanctie opgelegd omdat zij onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan. Daarbij is aangegeven dat werkgeefster werkneemster onvoldoende heeft gestimuleerd het eigen werk te doen. De bedrijfsarts heeft werkneemster op 7 mei 2021 het advies gegeven voor een interventie, voor een onderzoek naar de geschiktheid voor eigen en ander werk en voor ondersteuning bij de gestagneerde re-integratie. Werkgeefster heeft per 11 oktober 2021 de loonbetaling stopgezet omdat werkneemster weigert mee te werken aan redelijke voorschriften met betrekking tot haar re-integratie. Bij besluit van 1 februari 2022 heeft het UWV werkneemster een WIA-uitkering geweigerd per 9 januari 2022 omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht. Werkgeefster heeft daarna de loonbetaling aan werkneemster vanaf 19 januari 2022 weer hervat en nabetaald. Werkneemster heeft werkgeefster op 4 maart 2022 onder meer verzocht om ondersteuning van re-integratie-inzet door een onderneming via een contractovername.

Werkgeefster heeft dit verzoek afgewezen. Werkneemster is op 9 mei 2022 weer gestart met re-integreren bij werkneemster op een opstap-re-integratieplek, aanvankelijk voor 12 uur per week en daarna is deze omvang uitgebreid naar 27 uur per week. In kort geding vordert werkneemster op grond van artikel 7.5 van de cao en artikel 7:670 lid 11 sub c BW externe begeleiding bij re-integratie en tevens betaling van achterstallig loon.

### *Oordeel*

#### *Re-integratie*

Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat werkneemster inmiddels meer dan drie jaar ziek is, waardoor zij nu in het vierde ziektejaar zit. Gelet daarop zijn de tijdvakken van loondoorbetalingsplicht bij ziekte van 104 weken en van de loonsanctie, waarin de werkgever op grond van artikel 7:658a lid 1 BW een verplichting heeft tot het verrichten van re-integratie-inspanningen voor de arbeidsongeschikte werknemer, inmiddels verstreken. Artikel 7.5 van de cao gaat echter over de verlenging van het ontslagverbod tijdens arbeidsongeschiktheid, niet over de verlenging van de re-integratieverplichtingen van de werkgever. Artikel 7:670 lid 11 sub c BW, waar in het vierde lid van artikel 7.5 van de cao naar wordt verwezen, ziet op de verlenging van het opzegverbod van twee jaar met het tijdvak van de loonsanctie. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster met de door haar genoemde bepalingen in de cao en het BW, onvoldoende heeft onderbouwd dat er een juridische grondslag is op grond waarvan werkgeefster verplicht kan worden haar te laten re-integreren via een externe partij. Deze vordering wordt afgewezen.

#### *Achterstallig loon*

Het beroep van werkgeefster op niet-ontvankelijkverklaring wegens het ontbreken van een deskundigenverklaring honoreert de kantonrechter niet. Werkneemster vordert achterstallig loon over de periode 11 oktober 2021 tot 19 januari 2022 en vanwege het stagneren van haar re-integratie vordert zij ook nabetaling van 28,3% van haar brutomaandloon vanaf april 2021. De kantonrechter is van oordeel dat uit de feiten niet kan worden opgemaakt dat werkneemster op 5 oktober 2021 heeft geweigerd aan het onderzoek - en daarmee aan een redelijk voorschrift - mee te werken. Er kan daarom niet worden vastgesteld dat werkgeefster bevoegd was de loonbetaling per 11 oktober 2021 op te schorten. Dit deel van de vordering wordt toegewezen. Uit de tekst van de cao-bepaling blijkt niet dat werkgeefster ook gehouden is - naast 70% van het loon - tot betaling van meer uren of een bonus als zij de aangeboden re-integratie beëindigt. De kantonrechter kan niet beoordelen of werkneemster op of na 1 april 2021 weer geschikt was voor passende arbeid of andere re-integratiewerkzaamheden bij werkgeefster, omdat een deskundigenoordeel hierover ontbreekt. Uit het daarna uitgebrachte advies van de bedrijfsarts van 7 mei 2021 blijkt in ieder geval niet dat werkneemster op dat moment weer geschikt was om passende arbeid te verrichten. De vordering tot nabetaling van 28,3% van het bruto maandloon wordt afgewezen.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 08-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:2567

**Zaaknummer:** 9876161 UV EXPL 22-106 sv/40160

**Rechters:** Y.M. Vanwersch

**Advocaten:** H.S.P. Stuiver en L. van de Vrugt

**Wetsartikelen:** 7:629a BW, 7:670 lid 11 sub c BW, 75 lid 3 cao Gemeenten

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst met autotechnicus is met onmiddellijke ingang opgezegd wegens een ernstige fout. Sprake van een onregelmatige opzegging. Toekenning billijke vergoeding € 3.000, vergoeding wegens onregelmatige opzegging € 2.444,04 en transitievergoeding € 2.930,43.****Feiten*

Werknemer is sinds 27 augustus 2018 in dienst bij Autobedrijf Pierre op basis van een arbeidsovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (hierna: BBL-overeenkomst). De overeenkomst liep tot 31 juli 2020 en is hierna stilzwijgend omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Tussen partijen zijn eveneens studiekostenregelingen overeengekomen met daarin bepalingen over het (terug)betalen van de opleidingskosten van werknemer. Op 25 februari 2022 heeft Autobedrijf Pierre de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opgezegd. In de opzeggingsbrief staat opgenomen dat zij de arbeidsovereenkomst per direct beëindigt, onder toekenning van de transitievergoeding en verrekening van de vakantie-uren. Werknemer verzoekt dat de kantonrechter voor recht verklaart dat het gegeven ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en dat Autobedrijf Pierre ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Verder verzoekt werknemer onder meer om toekenning van een billijke vergoeding en een verklaring voor recht dat hij niets verschuldigd is aan Autobedrijf Pierre voor studiekosten.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat de opzegging op 25 februari 2022 onregelmatig is gegeven. De arbeidsovereenkomst is aan het einde van de werkdag met onmiddellijke ingang opgezegd. Werknemer heeft namelijk een brandstofpomp met een parkerschroef in plaats van een bout vastgezet, waarbij een lekkage in de benzinetank is ontstaan. Autobedrijf Pierre heeft verklaard dat dit een ernstige fout is die tot gevaarlijke situaties zou kunnen leiden en dat zij vanwege die fout min of meer in paniek de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd. Autobedrijf Pierre bestempelt dit echter niet als een ontslag op staande voet, maar als een opzegging zonder inachtneming van de opzegtermijn. Deze opzegging is naar het oordeel van de kantonrechter in ieder geval onregelmatig nu zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn en zonder instemming van de werknemer of ontslagvergunning van het UWV is opgezegd. Daarbij komt dat ook als uitgegaan wordt van een ontslag op staande voet, aan de eis van onverwijldheid niet is voldaan. Aangezien Autobedrijf Pierre niet bevoegd was de arbeidsovereenkomst op te zeggen, heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld en moet het

verzoek om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. Daarbij is in aanmerking genomen dat Autobedrijf Pierre onregelmatig heeft opgezegd. Dat dat min of meer in paniek is gebeurd, doet niet af aan de ernstige verwijtbaarheid nu Autobedrijf Pierre zich juridisch had kunnen laten voorlichten alvorens tot opzegging over te gaan. Aan de andere kant acht de kantonrechter het, gelet op de voortgangsrapportages over de opleiding van werknemer en de gesprekken die tussen partijen zijn gevoerd over verbetering van zijn functioneren, niet aannemelijk dat het dienstverband tot het einde van de overeengekomen tijd had voortgeduurd. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding op een bedrag van € 3.000 bruto vast. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.444,04 bruto wordt toegewezen. Ten aanzien van de transitievergoeding voert Autobedrijf Pierre aan dat de kosten van de BBL-opleiding op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht. Dit beroep slaagt niet nu kosten enkel in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding als na afronding van de opleiding de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet. Werknemer heeft zijn BBL-opleiding in juli 2020 afgerond en is nadien in dienst gebleven, waardoor niet aan die voorwaarde is voldaan. Dat betekent dat de transitievergoeding wordt vastgesteld op € 2.930,43 bruto. Verder kan de verzochte verklaring voor recht dat werknemer geen vergoeding wegens de studiekosten aan Autobedrijf Pierre verschuldigd is, worden gegeven omdat daartegen geen zelfstandig verweer is vervoerd. Tot slot wordt Autobedrijf Pierre veroordeeld tot betaling van een vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 30-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:7813

**Zaaknummer:** 9833074 \ AO VERZ 22-25 (rvk)

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

**Advocaten:** mr. E.F. Wolters en L.N. Hermes

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Volgens de bedrijfsarts is werkhervatting onder dezelfde leidinggevende om medische redenen niet meer mogelijk. Werkneemster acht terugkeer zelf ook niet realistisch. Sprake van duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 februari 2000 aangesteld bij de gemeente Binnenmaas, die per 1 januari 2019 is opgegaan in de fusiegemeente Hoeksche Waard. In een voortgangsgesprek op 21 oktober 2019 heeft zowel de leidinggevende als werkneemster uitgesproken niet tevreden te zijn over de manier waarop hun gesprekken verliepen. De leidinggevende heeft werkneemster in een e-mail van 29 januari 2020 geschreven dat er geen juiste chemie is tussen de wethouder en werkneemster. Dat heeft ertoe geleid dat de wethouder niet meer met haar wilde samenwerken. Een collega heeft de leidinggevende op 13 februari 2020 geschreven dat de samenwerking met werkneemster in het team niet goed loopt en er spanningen zijn in het team waar zij last van heeft. Werkneemster heeft per e-mail van 14 februari 2020 geschreven dat afspraken niet worden nagekomen, worden verdraaid of ontkend, dat zij verstoken blijft van informatie en dat zij geen werk krijgt. Aan het einde van deze e-mail heeft werkneemster zich ziek gemeld. Een mediationtraject is geëindigd zonder verbetering van de relatie. Op 7 juli 2021 is aan werkneemster een herplaatsing aangeboden, gepaard met een verbetertraject en coaching ter ondersteuning van dit traject. Werkneemster heeft aangegeven niet te kunnen instemmen met het aanbod. Hierover is nog onderhandeld, maar partijen zijn hier niet uitgekomen. De bedrijfsarts heeft werkneemster op 21 oktober 2021 arbeidsgeschikt geacht, maar geadviseerd dat terugkeer van werkneemster onder dezelfde leidinggevende de kans op terugkeer van medische beperkingen en nieuwe ziekmelding verhoogt. De gemeente heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Werkneemster komt tegen het oordeel in hoger beroep.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Al kort na de start van werkneemster in het team per 1 januari 2019 zijn problemen ontstaan in de samenwerking en communicatie. Vastgesteld kan worden dat deze problemen niet zijn opgelost, ondanks pogingen daartoe. Daarbij kan in het midden blijven wat de oorzaak van het ontstaan van deze problemen is geweest. Volgens de bedrijfsarts is werkhervatting onder dezelfde leidinggevende om medische redenen niet meer mogelijk. Werkneemster heeft aangegeven dat zij dit zelf ook niet meer realistisch acht. De conclusie is dat de arbeidsverhouding blijvend



verstoord moet worden geacht. De gemeente heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Het enkele feit dat de aangeboden functie geen seniorfunctie is, maakt naar het oordeel van het hof niet dat de functie niet passend is. Werkneemster zou geen financieel nadeel ondervinden van de herplaatsing. Voor wat betreft de hoogte van de transitievergoeding dient de periode dat werkneemster voor de andere gemeentes werkzaam is geweest mee te worden genomen. Het hof is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de gemeente, zodat werkneemster geen aanspraak kan maken op toekenning van een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 23-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:1642

**Zaaknummer:** 200.310.007/01

**Rechters:** F.J. Verbeek, J.M.T. van der Hoeven-Oud en M.T. Nijhuis

**Advocaten:** G.A.H. Wiekamp en J. van Zanten

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

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is bij een aan de vennootschap gelieerde onderneming in China gaan werken. Vraag of de arbeidsovereenkomst toen ten einde is gekomen.****Feiten*

Werknemer is op 1 april 1985 bij werkgeefster in dienst getreden als assistent-bedrijfsleider. Door de jaren heen heeft hij carrière gemaakt en heeft hij diverse functies bij werkgeefster bekleed. Meerdere malen heeft hij voor kortere perioden, telkens voor enkele weken, voor werkgeefster in het buitenland gewerkt. Werkgeefster is een internationale onderneming en is wereldleider op het gebied van ladingvastzetsystemen. Werkgeefster heeft wereldwijd meer dan 50 vestigingen. In de jaren 2009 tot 2012 heeft werknemer meermaals voor enkele maanden in China gewerkt. Vanaf 1 september 2012 is werknemer in China gaan werken met de bedoeling daar drie jaar te blijven. In januari 2013 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten met de aan werkgeefster gelieerde Chinese vennootschap. In eerste aanleg heeft werknemer gevorderd (a) voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst met de Nederlandse vennootschap nimmer is geëindigd, (b) werkgeefster primair te veroordelen tot betaling van het laatstgenoten salaris bij werkgeefster zijnde € 12.468 bruto en (c) werkgeefster subsidiair te veroordelen tot betaling van het loon voordat hij werd gedetacheerd naar China, zijnde € 5.771 bruto. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Het gaat in hoger beroep om de vraag of de arbeidsovereenkomst met werkgeefster destijds per 1 januari 2013 is geëindigd, of dat die arbeidsovereenkomst is blijven voortduren.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat werknemer op 1 april 1985 bij werkgeefster in dienst is gekomen. Ook staat vast dat werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met aan werkgeefster gelieerde vennootschappen, eerst met B.V. China en daarna met B.V. VAE. Werkgeefster heeft aangevoerd dat de arbeidsovereenkomst met B.V. China in de plaats is gekomen van de arbeidsovereenkomst met haar. Het hof acht het enkele feit dat tussen werknemer en de B.V. China een arbeidsovereenkomst is gesloten, onvoldoende om ervan uit te gaan dat de arbeidsovereenkomst met werkgeefster daardoor ten einde is gekomen. Niet valt in te zien waarom het niet mogelijk zou zijn om naast de arbeidsovereenkomst met B.V. China nog een arbeidsovereenkomst met werkgeefster te hebben. Dat daaraan (tijdelijk) geen uitvoering werd gegeven, maakt niet dat dit onmogelijk is of dat de arbeidsovereenkomst met B.V. China in de plaats is gekomen van de

arbeidsovereenkomst met werkgeefster (HR 5 april 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD8186). Werkgeefster heeft onvoldoende feitelijk onderbouwd dat werknemer door een arbeidsovereenkomst met B.V. China aan te gaan instemde met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster per gelijke datum. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij werknemer in 2012 heeft geïnformeerd over de beëindiging van zijn dienstbetrekking. Wanneer, door wie en op welke wijze dat is gebeurd, heeft zij echter niet toegelicht. Het hof begrijpt het standpunt van werkgeefster aldus, dat werknemer heeft kunnen en moeten begrijpen dat zijn arbeidsovereenkomst met haar tot een einde kwam toen hij voor B.V. China ging werken. Zij heeft in dat verband erop gewezen dat hij niet, zoals bij een detachering, door haar werd betaald, maar door B.V. China en dat hij geen terugkeergarantie had bedongen. Ook heeft zij gewezen op haar brief van 31 augustus 2012 en haar e-mail van 28 januari 2013 en op de uitlatingen van Zwitserleven en De Amersfoortse, waaruit een einde van de arbeidsovereenkomst blijkt en waarop werknemer niet heeft gereageerd. Het hof volgt werkgeefster daarin niet, omdat deze omstandigheden ook op een andere wijze opgevat kunnen worden. Partijen zijn het erover eens dat er een juridische noodzaak was voor het sluiten van een contract met B.V. China en, naderhand B.V. VAE. Zowel in China als in de Verenigde Arabische Emiraten was de wet- en regelgeving zo, dat werknemer daar niet voor langere tijd kon verblijven en daar werkzaamheden kon verrichten, zonder een daarop betrekking hebbend contract met een werkgever in China, c.q. de Verenigde Arabische Emiraten. Samenvattend oordeelt het hof het volgende.

Het doel was dat werknemer gedurende drie jaar in China zou werken. Vóór die tijd was hij meermaals in andere landen werkzaam geweest voor werkgeefster. Dat was nooit eerder voor zo'n lange tijd, maar steeds was het zo dat hij voor werkgeefster in verschillende landen werkzaam was en dan weer bij werkgeefster in Nederland zijn werk hervatte. Dat hij een contract met B.V. China moest tekenen en dat het loon door die vennootschap werd betaald, hoefde bij werknemer niet te leiden tot de vraag of hij wel kon terugkeren naar werkgeefster, omdat dit voortvloeide uit de regelgeving aldaar. Ook als niet juist zou zijn dat de CEO tegen werknemer heeft gezegd dat hij altijd terug kon komen als China hem niet beviel, is het nog steeds zo dat werknemer er niet op bedacht hoefde te zijn dat hij niet terug kon naar werkgeefster in Nederland. De documenten van Zwitserleven en De Amersfoortse zijn daarvoor onvoldoende, terwijl werkgeefster zich is blijven gedragen als werkgeefster van werknemer. Werkgeefster heeft in hoger beroep geen bewijs aangeboden. Werkgeefster heeft in eerste aanleg onder verwijzing naar de artikelen 3:307 en 3:308 BW aangevoerd dat ieder vorderingsrecht van werknemer is verjaard. Werknemer vordert loon vanaf 1 januari 2020 en die vordering is nog niet verjaard. Werkgeefster heeft ook een beroep gedaan op rechtsverwerking. Het hof verwerpt ook dat verweer. Haar standpunt dat zij er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat de arbeidsovereenkomst met werknemer per 31 december 2012 rechtsgeldig ten einde is gekomen, rijmt niet met de wijze waarop zij zich na 2012 is blijven gedragen jegens werknemer. Het hoger beroep van werknemer slaagt. Het hof vernietigt het bestreden vonnis. Het hof wijst de verklaring voor recht niet toe maar brengt daarop een nuancering aan: aangezien partijen het erover eens zijn dat de

arbeidsovereenkomst in ieder geval per 22 maart 2021 is geëindigd, wordt werkgeefster veroordeeld tot doorbetaling van het laatstgenoten bruto ad € 5.771 over de periode 1 januari 2020 tot 22 maart 2021.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 13-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2022:3139

**Zaaknummer:** 200.284.223/01

**Rechters:** J.W. van Rijkom, M. van Ham en D.J.B. de Wolff

**Advocaten:** G.H. Teiken en E.J.L. Mulderink

**Wetsartikelen:** 3:307 en 3:308 BW, 6:119 BW

## RECHTSPRAAK

***TUI heeft een onrechtmatige daad jegens FNV gepleegd door te weigeren om in onderhandeling te treden over een cao voor het cabinepersoneel.****Feiten*

TUI Airlines Nederland B.V. (hierna: TUI) is een luchtvaartmaatschappij. Op basis van artikel 32 van de WOR heeft TUI haar OR instemmingsrecht toegekend met betrekking tot de vaststelling van primaire arbeidsvoorwaarden. TUI overlegt uitsluitend met de OR over de arbeidsvoorwaarden van het cabinepersoneel, wat na instemming van de OR uitmondt in een aanpassing van de arbeidsvoorwaardenregeling (AVR). De AVR is opgenomen in de Personeelsgids die met een incorporatiebeding in de individuele arbeidsovereenkomsten wordt toegepast voor alle medewerkers in dienst van TUI, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. In de Personeelsgids zijn voor het cabinepersoneel een eigen werk- en rusttijdenregeling, een eigen beoordelingssysteem, eigen salarisschalen en een eigen vakantieregeling opgenomen. In artikel 6.4 van de Personeelsgids staat vermeld dat voor de loonontwikkeling de cao Reisbranche wordt gevolgd. FNV heeft TUI herhaaldelijk verzocht om met haar in onderhandeling te treden over de arbeidsvoorwaarden van het cabinepersoneel. TUI heeft geweigerd, ook na twee ondertekende petitie's, om met de FNV te onderhandelen over een cao voor het cabinepersoneel. FNV heeft TUI gedagvaard en gevorderd dat de kantonrechter voor recht verklaart dat TUI onrechtmatig handelt jegens de FNV. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. FNV is in hoger beroep gegaan.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat het TUI in beginsel niet vrij staat om te weigeren met FNV te onderhandelen en het overleg met de OR te handhaven, als de FNV voldoende representatief is. FNV vertegenwoordigt rond de 60% van het cabinepersoneel van TUI. Het personeel heeft herhaaldelijk bij TUI kenbaar gemaakt dat het ontevreden is over de huidige medezeggenschapsstructuur. De medewerkers hebben in groten getale aan TUI gevraagd om met de FNV in onderhandeling te treden. Door de opstelling van TUI kunnen deze cabinemedewerkers zich niet vertegenwoordigd weten door een onafhankelijke vakbond in het overleg over hun (primaire) arbeidsvoorwaarden. Deze medewerkers hebben daarbij wel belang. Het recht van FNV op het voeren van collectieve onderhandelingen weegt zwaarder dan de contractsvrijheid van TUI. Werknemers hebben in het algemeen belang bij vertegenwoordiging door een vakbod. Bij arbeidsvoorwaardenoverleg met een OR zullen werknemers moeten dulden dat de OR ook namens hen een standpunt bepaalt ten opzichte

van de werkgever, ook als zij hun belangen niet door de OR behartigd wensen te zien. TUI heeft al lange tijd onderhandeld met vakbond VNV. Deze vakbond behartigt echter niet de belangen van het cabinepersoneel van TUI. TUI heeft onvoldoende duidelijk gemaakt waarom een interne, uniforme medezeggenschapsstructuur voor alle groepen medewerkers van TUI voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is, nog daargelaten dat voor de groep cockpitmedewerkers sinds jaar en dag wél over primaire arbeidsvoorwaarden met een onafhankelijke vakbond, de VNV, wordt onderhandeld, terwijl voor de loonontwikkeling bij TUI de cao Reisbranche wordt gevolgd en er met de OR collectieve arbeidsvoorwaarden worden afgesproken die enkel en alleen van toepassing zijn op het cabinepersoneel. Een en ander leidt tot de conclusie dat TUI in strijd handelt met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt door te weigeren om met FNV te onderhandelen over een cao, zonder daartoe een zwaarwegend belang te hebben. Dit onrechtmatige handelen is toerekenbaar aan TUI, want aan haar schuld te wijten, omdat zij weet of erop bedacht had moeten zijn dat haar handelen het belang van FNV bij collectief onderhandelen schaadt.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 30-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:1641

**Zaaknummer:** 200.293.470/01

**Rechters:** F.J. Verbeek, R.S. van Coevorden en M.B. Kerkhof

**Advocaten:** R.A. Severijn en J. Seghrouchni

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft niet aangetoond dat de door hem na 31 januari 2017 uitgeoefende functie in een andere schaal moet worden ingedeeld.****Feiten*

Werknemer heeft van 4 augustus 2014 tot 1 september 2019 voor Probis gewerkt. Op de arbeidsovereenkomst was de - algemeen verbindend verklaarde - cao Metaal & Techniek - technische installatiebedrijven van toepassing (verder: de cao). Nog tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst is een geschil ontstaan over de juiste inschaling van werknemer op grond van die cao. Dit heeft geleid tot een nabetaling, waarbij Probis is uitgegaan van functiegroep 4 tot 30 januari 2017 en functiegroep 6 over de periode daarna. Deze nabetaling was volgens werknemer niet hoog genoeg. In eerste aanleg heeft de rechtbank de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer vordert in hoger beroep vernietiging van het vonnis en betaling van het gevorderde.

*Oordeel*

Een duidelijk scorepuntenlijstje van de functie is door geen van beide partijen overgelegd. De functie van werknemer is vanaf zijn indiensttreding betiteld als X. Volgens werknemer werkte hij ook vóór 31 januari 2017 al als Y. Voor die stelling heeft hij geen bewijs geleverd. De discussie in hoger beroep spitst zich toe op het kennisniveau van werknemer en over de vraag wanneer hij op het voor salarisschaal 6 relevante kennisniveau zat. Het hof acht door werknemer niet aannemelijk gemaakt dat hij voor zijn functie in 2014, gelet op de karakteristieken daarvan, in salarisschaal 6 had moeten worden ingedeeld. Terecht is opgeworpen dat het niveau van de feitelijk door werknemer gevolgde opleiding voor de indeling van zijn functie niet relevant is. Werknemer heeft echter niet aangetoond dat de door hem na 31 januari 2017 uitgeoefende functie op de relevante punten van verschil tussen functiegroepen 6 en 7 door Probis in loonschaal 7 had moeten worden ingedeeld. Probis heeft gemotiveerd verweer gevoerd tegen de vordering dat werknemer meer reizen betaald moet krijgen. Werknemer heeft hier ten onrechte niet op gereageerd. Het hoger beroep slaagt niet.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 13-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2022:7874

**Zaaknummer:** 200.302.366/01

**Rechters:** J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en W.F. Boele

**Advocaten:** L.S. Slinkman en D.S.M. Wouda

**Wetsartikelen:** 7:628 BW



## RECHTSPRAAK

***Er is een langdurig conflict ontstaan tussen werknemster, haar opeenvolgende leidinggevenden en X. Er hebben vele gesprekken plaatsgevonden, maar deze hebben geen van alle tot een structurele oplossing geleid. Ontbinding g-grond.***

*Feiten*

Werknemster is sinds 1 februari 2008 in dienst van het Ziekenhuis. Teamhoofd A heeft op 5 augustus 2020 met werknemster gesproken over signalen die hij had ontvangen van collega's over de felle manier waarop zij zich kan uiten en het slecht kunnen omgaan met feedback. Werknemster heeft gereageerd dat zij zich door het management niet gewaardeerd voelde en door haar collega's met een mes in de rug gestoken en is van het gesprek weggelopen. De volgende dag heeft werknemster zich ziekgemeld. A heeft vervolgens tevergeefs geprobeerd werknemster telefonisch te spreken. In de groepwhatsapp heeft werknemster aangegeven in gesprek te willen met degenen die klachten over haar hadden. Twee collega's waren daartoe bereid. Op 1 oktober 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin onder andere is aangegeven dat gedragsverandering van werknemster wordt verwacht. Werknemster heeft het verslag getekend voor gezien en haar wens uitgesproken om een streep onder het conflict te zetten. Vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin werknemster – volgens haar – heeft aangegeven dat de werkvloer voor haar onveilig is, nu C heeft aangegeven zo nodig anoniem klachten te uiten over werknemster. Op 23 januari 2021 is een melding van C ontvangen over onprofessioneel gedrag. Daarover heeft een gesprek plaatsgevonden en na dit gesprek heeft werknemster zich ziekgemeld. Werknemster heeft E daarnaast zowel per telefoon als per e-mail geblokkeerd omdat zij niet in privé-tijd door het Ziekenhuis wilde worden benaderd. Aan meerdere verzoeken van het Ziekenhuis om de blokkade – voor noodgevallen – op te heffen, heeft werknemster geen gehoor gegeven. In een gesprek op 25 oktober 2021 heeft het Ziekenhuis aangegeven te willen komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast is aan werknemster kenbaar gemaakt dat er een officiële klacht tegen haar is ingediend. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook mediation is zonder resultaat beëindigd. Het Ziekenhuis vordert ontbinding.

*Oordeel*

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Er is een langdurig conflict ontstaan tussen werknemster, haar opeenvolgende leidinggevenden en C. De arbeidsverhouding is na het gesprek met A op 5 augustus 2020

onder druk komen te staan. Na het vertrek van A en B leek na het gesprek van 5 januari 2021 met de nieuwe leidinggevende de arbeidsverhouding nieuw leven ingeblazen. Dit werd echter enkele dagen later al overschaduwd door het verzoek van werkneemster om een rectificatie dat de situatie niet aan haar heeft gelegen. Het is daarnaast ook niet bevorderlijk geweest dat werkneemster een aangeboden coachingtraject niet heeft gevolgd. Ook hebben de zeer directe en dwingende toon tegenover haar leidinggevendens, het blokkeren van het telefoonnummer en e-mailadres van E en het eisen van excuses van C dan wel het intrekken van zijn uitspraak over het melden van klachten aan een leidinggevende alvorens op goede voet met hem verder samen te werken niet aan enig herstel bijgedragen. Er hebben vele gesprekken plaatsgevonden, maar deze hebben geen van alle tot een structurele oplossing geleid. Ook hebben partijen voorafgaand aan de indiening van het verzoekschrift met behulp van een mediator geprobeerd om het onderlinge conflict op te lossen, maar zij zijn daar niet in geslaagd. De kantonrechter komt op grond van voornoemde omstandigheden tot het oordeel dat sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding. Bij een verstoorde verhouding zoals hier aan de orde ligt herplaatsing niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 augustus 2022 ontbonden. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, maakt werkneemster aanspraak op een transitievergoeding. Voor toekenning van een billijke vergoeding is geen plaats.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:2513

**Zaaknummer:** 9816710 UE VERZ 22-97

**Rechters:** D. van Steenbeek

**Advocaten:** L.M. van der Sluis en J.H. van Rijswijck

**Wetsartikelen:** 7:66g BW, 6:66g lid 1 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing vorderingen verklaring voor recht en veroordeling tot betalen hogere beëindigingsvergoeding dan op grond van Sociaal Plan geldt. Werknemer heeft geen schade geleden door onjuiste uitingen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2015 in dienst bij werkgeefster met een salaris van € 6.565,58 bruto per maand. Op de arbeidsovereenkomst is de cao HP voor de Zuivelindustrie van toepassing. Op 23 november 2020 heeft werkgeefster besloten tot een reorganisatie en werknemer aangewezen als herplaatsingskandidaat omdat zijn functie zou komen te vervallen per 1 april 2021. Op de reorganisatie is het Sociaal Plan 2016-2018 van werkgeefster (hierna: sociaal plan) van toepassing verklaard. De arbeidsovereenkomst is op 22 november 2021 geëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst (hierna: vso), waarbij werkgeefster een vergoeding van € 56.301,36 aan werknemer heeft betaald. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat er geen overeenstemming is over de hoogte van de schadeloosstelling. Werkgeefster zou namelijk in de aanloop tot de vso als schadeloosstelling steeds een bedrag op basis van rekenfactor 1,5 hebben toegezegd en dit uiteindelijk hebben aangepast naar een factor 1. Werknemer stelt dat hij op grond van de eerder voorgehouden schadeloosstelling heeft ingestemd met het verlies van zijn functie, wat hij anders niet zou hebben gedaan. Werknemer vordert verder de veroordeling van werkgeefster tot betaling van een bedrag van het verschil tussen de ontvangen vergoeding en de juiste schadeloosstelling.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat voor de berekening van de beëindigingsvergoeding na boventalligheid de tekst van het sociaal plan leidend is. Dit is bovendien vermeld op de door werknemer overgelegde tekst van de presentatie van het Mobiliteitscentrum van werkgeefster, die in september 2020 is gehouden. Verder staat in het sociaal plan dat de berekening van de schadeloosstelling bij een brutomaandinkomen van meer dan € 6.250 wordt gebaseerd op één maandinkomen per dienstjaar. Dat is rekenfactor 1. Er zijn uitlatingen gedaan door medewerkers van het Mobiliteitscentrum van werkgeefster over de vergoeding, maar deze uitlatingen heeft werknemer niet mogen opvatten als een aanbod van werkgeefster om aan hem meer geld te betalen dan waarop hij volgens het sociaal plan recht had. Het staat daarom niet vast dat partijen al vóór de vso een overeenkomst zijn aangegaan over een vergoeding op basis van een factor 1,5. Werknemer stelt verder dat hij schade heeft geleden door foutieve antwoorden van het Mobiliteitscentrum, omdat hij zich bij correcte antwoorden over de beëindigingsvergoeding tijdens het herplaatsingstraject anders zou hebben opgesteld.

Werknemer heeft echter niet aannemelijk gemaakt dat hij met die opstelling in dienst zou zijn gebleven of een hogere vergoeding zou hebben kunnen afdwingen dan de vergoeding waarop hij volgens het sociaal plan recht heeft gekregen. Werknemer heeft dus onvoldoende onderbouwd dat hij schade heeft geleden. De kantonrechter is verder niet gebleken dat toepassing van het sociaal plan, gelet op de persoonlijke omstandigheden van werknemer, heeft geleid tot een evident onbillijke situatie, waardoor werkgeefster daarvan had moeten afwijken. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:2387

**Zaaknummer:** 9695140 AC EXPL 22-454 SV/40160

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Loondoorbetaling tijdens ziekte. Anders dan werkgever heeft aangevoerd, neemt het UWV de loondoorbetaling bij een no-riskpolis niet over. Werknemer valt niet onder de no-riskpolis nu er geen ZW-uitkering is toegekend of betaald.****Feiten*

Werknemer is van 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2021 in dienst geweest bij City Delivery als fietskoerier met een loon van € 1.352 bruto per maand. Medio januari 2021 is werknemer wegens ziekte uitgevallen. Vos Bewindvoering, bewindvoerder over het vermogen van werknemer, vordert dat City Delivery wordt veroordeeld tot betaling van loon over de maand oktober 2020 en de maand maart 2021, vakantiegeld en niet opgenomen vakantie-uren aangezien werknemer nog recht heeft op betaling daarvan.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst de vordering tot betaling van € 372,25 netto aan loon over de maand oktober 2020 toe, aangezien City Delivery die vordering heeft erkend. Verder vordert Vos Bewindvoering doorbetaling van loon tijdens ziekte van werknemer over de maand maart 2021. City Delivery voert hiertegen aan dat zij niet verplicht is om loon te betalen, omdat werknemer onder de no-riskpolis van de Ziekwet (ZW) valt en het UWV de loonbetaling dan overneemt. De kantonrechter verwerpt dit verweer, nu City Delivery op grond van de wet verplicht is om het loon van werknemer tijdens ziekte door te betalen. Dat loon wordt enkel verminderd met een uitkering waarop werknemer eventueel recht zou hebben, zoals een ZW-uitkering. De no-riskpolis komt erop neer dat een werkgever in bepaalde gevallen voor een werknemer een ZW-uitkering kan krijgen. Anders dan City Delivery kennelijk denkt, houdt de no-riskpolis niet in dat het UWV de verplichting tot loondoorbetaling tijdens ziekte overneemt. Als een no-riskpolis geldt en het UWV een ZW-uitkering betaalt, komt die uitkering in mindering op het loon. Het resultaat daarvan kan zijn dat de werkgever het loon dan geheel vergoed krijgt via de ZW-uitkering van het UWV. Maar City Delivery blijft als werkgever verplicht om het loon tijdens ziekte door te betalen. Nu niet is gebleken dat een ZW-uitkering is aangevraagd, toegekend of betaald, kan er geen uitkering in mindering komen op het loon dat City Delivery tijdens ziekte moet betalen. City Delivery moet het loon van werknemer dus doorbetalen. Mocht het UWV op enig moment alsnog op grond van de no-riskpolis een ZW-uitkering uitbetalen over de periode dat werknemer ziek was, dan komt die uitkering in mindering op het loon dat door City Delivery is betaald. Om die reden ligt het voor de hand dat Vos Bewindvoering in dat geval aan het UWV een machtiging geeft om die

uitkering rechtstreeks aan City Delivery te betalen. De vordering tot betaling van € 648,96 bruto aan vakantiegeld en € 624 bruto aan vakantie-uren kan worden toegewezen, omdat die vordering niet is betwist. Tot slot ziet de kantonrechter in de omstandigheden van het geval aanleiding om de gevorderde wettelijke verhoging te matigen tot 20%.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 06-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:8234

**Zaaknummer:** 9806936 \ CV EXPL 22-1808 WD

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** A.W. Hoogland

**Wetsartikelen:** 7:629 BW en 29b ZW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft zijn collega bij de keel gegrepen en met een ijzeren scharnier een zwaaiende beweging naar hem gemaakt. Dit gedrag is ontoelaatbaar. Ontslag op staande voet terecht.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 10 augustus 2020 in dienst getreden bij Autoschade Heerlen. Op 26 april 2022 heeft werknemer zijn collega bij de keel gegrepen en met zijn rechterhand een ijzeren scharnier opgeheven richting hem. Werknemer is diezelfde dag op staande voet ontslagen. Bij brief d.d. 26 april 2022 heeft Autoschade Heerlen dit ontslag op staande voet bevestigd. Bij brief d.d. 28 april 2022 heeft werknemer meegedeeld dat dit ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, maar dat hij daarin berust en aanspraak maakt op vergoedingen. Bij brief d.d. 13 mei 2022 heeft Autoschade Heerlen meegedeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven en de verschuldigdheid van vergoedingen betwist. Werknemer vordert betaling van een transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en billijke vergoeding.

*Oordeel*

De door Autoschade Heerlen gegeven reden voor het ontslag op staande voet is dat werknemer een collega fysiek te lijf is gegaan. Werknemer heeft toegelicht wat er vooraf is gegaan aan het incident. Werknemer zou alleen een ijzeren scharnier hebben gepakt en de collega bij de keel hebben gegrepen om hem aan het schrikken te maken. Werknemer heeft gesteld dat hij niet de intentie had om te slaan. Op camerabeelden is te zien dat werknemer de collega bij de keel grijpt en twee keer een zwaaiende beweging met het scharnier richting de collega maakt. De collega rukt zich daarna los. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee onmiskenbaar sprake van een dringende reden. Daarbij is niet relevant dat werknemer niet heeft geslagen. Hij heeft de collega zeer agressief benaderd. Het behoeft eigenlijk geen betoog dat dergelijk gedrag ontoelaatbaar is. Dat de discussie tussen werknemer en de collega tot irritatie heeft geleid valt te begrijpen, maar vormt geen rechtvaardiging voor de buitenproportionele reactie van werknemer. Dat werknemer niet de intentie had om te slaan en/of dat de collega geen letsel zou hebben opgelopen doet niet af aan het gewelddadige en bedreigende karakter van zijn gedrag. Nu het ontslag op staande voet terecht is gegeven leidt dit tot afwijzing van de verzochte vergoedingen.

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 25-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2022:5781

**Zaaknummer:** 9943034 AZ VERZ 22-53

**Rechters:** R.H.J. Otto

**Advocaten:** D.M. Gijzen en W.M.J. Saes

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



## RECHTSPRAAK

***Bedrijfsongeval. Bij niet of moeilijk objectiveerbare klachten kan onder omstandigheden een causaal verband met het ongeval worden vastgesteld. Aan het daarvoor geldende criterium is in dit geval echter niet voldaan.***

*Feiten*

Werkneemster is op 14 maart 2013 in dienst getreden bij Havas. Het dak van het gebouw waar het kantoor van Havas c.s. was gevestigd werd ondersteund door een metalen constructie, die bestond uit wit gespoten metalen balken. De onderste balken van deze constructie hingen op ongeveer anderhalve meter hoogte boven de werkvloer. Op 16 mei 2013 heeft werkneemster haar hoofd tegen de onderste metalen balk gestoten. Collega's hebben haar naar het OLGV gebracht, waar een CT-scan van de hersenen is gemaakt. Daarbij is vastgesteld dat zij een *commotio cerebri without abnormalities* had opgelopen. Zij heeft het advies gekregen gedurende twee tot drie weken te revalideren. In de periode daarna ontwikkelde werkneemster toenemende klachten. Zij heeft zich ziek gemeld en haar werkzaamheden niet hervat. Na afloop van de arbeidsovereenkomst is haar een uitkering op grond van de Ziektewet toegekend. Bij het bestreden tussenvonnissen van 18 januari 2018 heeft de kantonrechter geoordeeld dat Havas c.s. zijn tekortgeschoten in hun plicht om als werkgever te zorgen voor een veilige werkomgeving. Bij eindvonnis van 13 februari 2020 heeft de kantonrechter de vorderingen van werkneemster afgewezen. Daartoe heeft de kantonrechter, kort gezegd, overwogen dat hij er niet van overtuigd is geraakt dat alle klachten van werkneemster een consistent, consequent en samenhangend patroon van klachten vormen. Van de klachten die dat wel zijn, staat niet vast dat zij zonder meer door het ongeval verklaard kunnen worden. Werkneemster komt op tegen deze beslissingen.

*Oordeel*

Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat Havas c.s. dienen te bewijzen dat zij hebben gedaan wat redelijkerwijs nodig was om te voorkomen dat medewerkers onder de stalen balk in de kantooruimte zouden doorlopen en zich daaraan zouden stoten. Door dit bewijs te verlangen is niet, zoals door Havas c.s. betoogd, een risicoaansprakelijkheid van de werkgever aangenomen. De in artikel 7:658 lid 1 BW bedoelde zorgplicht leidt ertoe dat de werkgever niet alleen verplicht is om aanwijzingen te verstrekken om zo veel mogelijk te voorkomen dat de werknemer schade lijdt, maar ook de daartoe geëigende veiligheidsmaatregelen dient te treffen. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de situatie met de laaghangende dakconstructie het risico met zich bracht dat men zich daaraan zou stoten. Havas c.s. hebben

niet voldoende adequate maatregelen getroffen om dit risico te voorkomen. Bovendien oordeelt het hof dat voor zover in de huurovereenkomst zou zijn bepaald dat het verboden is iets aan de balken te hangen, dit de werkgever niet ontslaat van zijn verplichting om voor een veilige werkomgeving te zorgen. Zouden de bepalingen van de huurovereenkomst hem dat onmogelijk maken, dan ligt het op de weg van de werkgever om zijn werknemers in een andere ruimte te werk te stellen. De stelling van Havas c.s. dat zij herhaald en voldoende indringend hebben gewaarschuwd voor het gevaar, is niet vast komen te staan. Concluderend waren er mogelijkheden om maatregelen te nemen om een ongeval zoals het onderhavige te voorkomen en is niet gebleken dat die maatregelen van Havas c.s. redelijkerwijs niet konden worden geveerd. Niet is bewezen dat voldoende indringend voor het risico is gewaarschuwd.

#### *Causaal verband*

Het hof overweegt dat ook bij niet of moeilijk objectiveerbare klachten onder omstandigheden een causaal verband met het ongeval kan worden vastgesteld. Daarvoor is nodig dat sprake is van een plausibel, consistent en consequent samenhangend klachtenpatroon, maar ook dat die klachten door het ongeval verklaard kunnen worden en dat zij voor het ongeval niet bestonden. De kantonrechter heeft ter beoordeling van de gestelde klachten en het causaal verband een deskundige benoemd. Op grond van het rapport van de deskundige is het hof van oordeel dat ten aanzien van de voortdurende klachten niet aan dat criterium is voldaan. De door werkneemster gestelde klachten kunnen ook niet door het ongeval verklaard worden, terwijl veel daarvan wel kunnen worden verklaard uit de voor het ongeval reeds aanwezige migraine. De klachten zijn bovendien wisselend van aard en zijn niet steeds objectief vastgesteld. Dit neemt niet weg dat het hof aannemelijk acht dat werkneemster kort na het ongeval klachten had die aan het ongeval zijn toe te schrijven. Dit brengt mee dat de mogelijkheid dat werkneemster als gevolg van het ongeval schade heeft geleden in de vorm van verlies van verdienvermogen weliswaar aanwezig is, maar niet aannemelijk is gemaakt dat zij daadwerkelijk in zoverre als gevolg daarvan schade heeft geleden. Werkneemster wordt wel toegelaten zich bij akte uit te laten over de door haar geleden schade, zoals de kosten voor het bezoek aan de SEH.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 06-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2022:2623

**Zaaknummer:** 200.277.191/01

**Rechters:** P.F.G.T. Hofmeijer-Rutten, J.W. Hoekzema en J.F. Aalders

**Advocaten:** J.G. Keizer en W.M. van Dijk

**Wetsartikelen:** 7:658 BW, 843a Rv en 22 Rv

## RECHTSPRAAK

***Werknemer vordert betaling van een bedrag van € 12.239,60 bruto aan loon van een stichting. Vordering wordt afgewezen omdat werknemer geen arbeidsovereenkomst met de stichting heeft.****Feiten*

Werknemer heeft met een dagvaarding van 22 december 2021 een vordering ingesteld tegen de Stichting Texel Academy (hierna: Texel Academy). Texel Academy is niet verschenen, waarna zij in een verstekvonnis van 26 januari 2022 is veroordeeld. Op 8 maart 2022 is Texel Academy in verzet gekomen van dat verstekvonnis. Werknemer heeft zich via Texel Academy aangemeld voor een koksopleiding op Texel. Hij heeft met de onderwijsinstelling Stichting ROC Kop van Noord-Holland en met het leerbedrijf Restaurant De Taveerne (hierna: De Taveerne) een beroepspraktijkovereenkomst gesloten. Tussen werknemer en De Taveerne is een arbeidsovereenkomst voor leerlingen gesloten. Per 1 september 2020 is werknemer gaan werken bij De Taveerne. Het (leer)dienstverband is geëindigd op 31 augustus 2021.

Werknemer vordert dat Texel Academy wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 12.239,60 bruto aan loon. Werknemer is van mening dat hij (ook) een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met Texel Academy en dat Texel Academy heeft gegarandeerd dat hij een loon op minimaal het niveau van een 21-jarige zou ontvangen. Werknemer heeft feitelijk een lager loon ontvangen, op basis van zijn leeftijd bij aanvang van het dienstverband en hem is daarom te weinig loon betaald. Volgens Texel Academy is zij geen partij bij de arbeidsovereenkomst zodat zij niet kan worden veroordeeld tot betaling van loon. Texel Academy bemiddelt alleen bij het regelen van de opleiding, het leerbedrijf en huisvesting. Volgens Texel Academy volgt uit haar algemene informatie geen garantie op een bepaald loon, maar slechts een uitnodiging om in onderhandeling te treden met een leerbedrijf.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter moet de vordering van werknemer worden afgewezen. Gelet op de stukken moet als vaststaand worden aangenomen dat werknemer alleen een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met De Taveerne. Texel Academy is geen partij bij die overeenkomst. Er is dus geen arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond waarvan Texel Academy verplicht is om loon te betalen. De vordering tot betaling van loon kan daarom niet worden toegewezen. Tijdens de zitting heeft werknemer het standpunt ingenomen dat het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat hij een arbeidsovereenkomst met Texel Academy is aangegaan. Uit de stukken volgt dat Texel Academy bij geen enkele overeenkomst van werknemer partij is. Werknemer is alleen met het leerbedrijf, De Taveerne, een

arbeidsovereenkomst aangegaan. Van gewekt vertrouwen is geen sprake. Werknemer heeft zijn vordering ook niet gebaseerd op een onrechtmatige daad. Ook al zou werknemer dat wél hebben gedaan, dan nog moet de conclusie zijn dat Texel Academy niet verplicht is om loon te betalen. Het verzet is gegrond. Het verstekvonnis kan dan ook niet in stand blijven en de oorspronkelijke vordering van werknemer zal alsnog worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 03-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:8227

**Zaaknummer:** 9756366

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** M. Bosma en F. Huisman

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Stelselmatig en langdurig weigeren de bedongen arbeid te verrichten leidt tot rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Kantonrechter trekt voor de onverwijldheidseis een parallel met de bedenkttermijn van artikel 7:670b lid 2 BW.****Feiten*

Werknemer is op 15 juli 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van bouwvakhulp functiegroep B op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Feitelijk was werknemer werkzaam in de functie van metselaar. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is opgenomen dat werknemers bij ziekte zich voor 07.45 uur moeten ziek melden bij de directeur. Voor augustus 2021 kwam het met regelmaat voor dat werknemer niet op het werk verscheen, zonder zich daartoe af te melden. Werknemer heeft meerdere keren aangegeven dat hij kwam werken, maar verscheen vervolgens niet. Op 4 oktober 2021 heeft de directeur aan werknemer laten weten dat hij werknemer ziek meldt. Werknemer heeft niet op brieven en telefoontjes van de arbodienst gereageerd. Werkgeefster schortte de loondoorbetaling van werknemer op. De pogingen van werkgeefster om werknemer te laten verschijnen op het werk waren tevergeefs. Al die tijd is werknemer niet op het werk verschenen. Werkgeefster heeft als allerlaatste poging werknemer de mogelijkheid gegeven om op 22 november 2021 op het werk te verschijnen. Op 8 december 2021 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven en is geen sprake van een dringende reden. Werknemer stelt dat hij arbeidsongeschikt was en zich medio augustus 2021 heeft ziek gemeld. Werkgeefster had de loonopschorting kunnen handhaven en de arbeidsovereenkomst op een regelmatige manier kunnen beëindigen. Volgens werkgeefster is het ontslag onverwijld gegeven. Op 6 december 2021 is geconstateerd dat werknemer weer niet verscheen op het werk, op 7 december 2021 is een ontslagbrief opgesteld en deze is op 8 december 2021 verzonden.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter is de tijd tussen 6 december 2021 en het moment van verzending van de brief op 8 december 2021 en dat datum van ontvangst van 9 december 2021 niet dusdanig lang dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. De tijd die is verstreken sinds 22 november 2021 is gelet op de onverwijldheidseis lang te noemen. De kantonrechter trekt een parallel tussen de bedenkttermijn van veertien dagen in artikel 7:670b

lid 2 BW. Werkgeefster heeft werknemer gedurende veertien dagen de mogelijkheid geboden om op het werk te verschijnen. De weigering de bedongen arbeid te verrichten kan een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet. Dat werknemer zich medio augustus 2021 heeft ziek gemeld volgt nergens uit. Ook is geen sprake van een tot 22 november 2021 doorlopende periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Het is aan werknemer te bewijzen dat hij arbeidsongeschikt is vanwege ziekte. Werknemer heeft geen enkel medisch stuk in het geding gebracht. Op 7 november 2021 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Door het stelselmatig en langdurig weigeren de bedongen arbeid te verrichten is sprake van een dringende reden. Het ontslag op staande voet houdt stand. Daarmee is de arbeidsovereenkomst op 9 december 2021 ten einde gekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer waardoor werkgeefster geen transitievergoeding verschuldigd is.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 11-04-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2022:6537

**Zaaknummer:** 9681956 AZ 22-11

**Rechters:** R.H.J. Otto

**Advocaten:** K.J.C. van Bekkum en R.A.M. Golsteijn

**Wetsartikelen:** 7:670 lid 2 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Onterecht gegeven ontslag op staande voet van werknemer die seksueel getinte opmerkingen maakte naar vrouwelijke collega's en een vrouwelijke collega heeft aangeraakt. Aan het onderzoek van werkgeefster kleven gebreken en het beginsel van hoor/wederhoor is niet toegepast.****Feiten*

Werknemer is op 1 september 2017 in dienst getreden bij Accenture B.V., laatstelijk in de functie van managing director. Op de arbeidsovereenkomst is de Bedrijfscode van toepassing, waaruit volgt dat intimidatie en respectloos gedrag niet worden getolereerd. Accenture moedigt werknemers aan om melding te maken van overtredingen van de wet of de Bedrijfscode. Op 28 februari 2022 heeft Accenture een klacht ontvangen van een werknemster van Accenture. De centrale onderzoeksafdeling van Accenture heeft naar aanleiding van de melding onderzoek gedaan en getuigen gehoord. Op 16 en 17 maart 2022 heeft een interview met werknemer plaatsgevonden. Op 18 maart 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Op 8 april 2022 heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen zijn ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 650.000 bruto door verlies van zijn baan, het mislopen van een aandelenpakket, zijn verminderde kansen op de arbeidsmarkt en het verwijtbaar handelen van Accenture. Volgens werknemer is geen sprake van een dringende reden en is het ontslag niet onverwijld gegeven. De onhandige opmerkingen die werknemer heeft gemaakt en het aanraken van collega's kwalificeren volgens werknemer niet als grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie. Een ontslag op staande voet is disproportioneel. Bovendien vindt werknemer dat gebrekkig onderzoek is gedaan. Werknemer verzoekt eveneens om een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding van € 25.253,06 bruto, respectievelijk € 27.497,77 bruto. Accenture heeft bij het ontslag op staande voet meegewogen dat werknemer een senior functie heeft, dat hij zich opwierp als mentor, misbruik maakte van zijn senioriteit, dat sprake is van recidive en de ernst van de gedragingen. Volgens Accenture is het onderzoek zorgvuldig gedaan. Accenture verzoekt tot afwijzing van de billijke vergoeding en transitievergoeding.

*Oordeel*

Accenture heeft na de melding op 24 februari 2022 onderzoek gedaan. Na afronding van het onderzoek is werknemer op 18 maart 2022 op staande voet ontslagen. Volgens de kantonrechter kan de ontslagaanzegging als onverwijld worden aangemerkt. Werknemer heeft op 24 februari 2022 een werknemster een compliment gegeven over haar gezichtsuitdrukking

en erkend dat hij haar op haar arm en/of rug heeft aangeraakt. Werknemer heeft eveneens erkend dat hij in september 2020 naar een vrouwelijke collega de opmerking heeft gemaakt: *“Ik heb meer zin in jou dan in mijn burger”*. Werknemer kan gelet op zijn senior functie een verwijt worden gemaakt van zijn ongepaste opmerkingen en de aanraking van een collega. Werknemer had zich bewust moeten zijn van zijn positie ten opzichte van de (vrouwelijke) junior medewerkers en had moeten voorkomen dat hij gebruik of misbruik zou maken van zijn positie. Dit rechtvaardigt echter geen ontslag op staande voet. Van alle gedragingen die werknemer worden verweten, zijn er slechts enkele komen vast te staan omdat werknemer deze heeft erkend. Bovendien kleven er enkele gebreken aan het door Accenture uitgevoerde onderzoek. De notities c.q. verklaringen zijn niet op juistheid en/of volledigheid te controleren. Het is voor werknemer vrijwel onmogelijk om zich adequaat tegen de verwijten te verweren. Daarmee is gehandeld in strijd met de beginselen van hoor en wederhoor en het recht van werknemer zich te verdedigen. Voorts heeft Accenture geen alternatieven voor een ontslag op staande voet overwogen. Het ontslag op staande voet is daarmee niet rechtsgeldig. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst. Aan werknemer wordt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend van € 25.253,06 bruto en een transitievergoeding van € 27.497,77 bruto. Nu werknemer wel degelijk een verwijt valt te maken van zijn handelen, wordt aan hem geen billijke vergoeding toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 25-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2022:5174

**Zaaknummer:** 9886976 EA VERZ 22-310

**Rechters:** E.J. van der Molen

**Advocaten:** R.P.E. Halfens, R.R. Surquin, mr. C.A. Ozinga en mr. Chr.F. Kroes

**Wetsartikelen:** 7:678 BW



## RECHTSPRAAK

***Overgang van onderneming. Oude werkgever voert, kort voor overname, niet rechtsgeldig een pensioenverslechtering door. Nieuwe werkgever moet 'oude' pensioentoezegging gestand doen, maar is niet verplicht een uitvoeringsovereenkomst met de oude pensioenverzekeraar te sluiten.****Feiten*

Werknemer is per 1 september 2001 in dienst getreden van Syntegra Groep B.V. (hierna: Syntegra). Werknemer bouwde daarbij pensioen op bij de Stichting Pensioenfonds Syntegra (hierna: SPS). Medio 2007 is Syntegra overgenomen door BT Professional Services Nederland B.V. (hierna: BT). SPS werd vanwege de overname geliquideerd en de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten werden overgedragen aan Aegon Levensverzekeringen N.V. waarbij BT haar pensioenregeling had ondergebracht. BT heeft het deel van haar onderneming waarin werknemer werkzaam was per 1 november 2018 overgedragen aan Meesters in IT II B.V. (hierna: MIT) en werknemer is van rechtswege bij MIT in dienst getreden. Op 21 december 2017 heeft BT aan werknemer bericht dat BT per 1 januari 2019 overstapt naar pensioenfonds PGB voor een nieuwe pensioenregeling. De reden waren de hoge kosten bij voortzetting van de Aegon-pensioenregeling waarvan de uitvoeringsovereenkomst afliep op 31 december 2018. Op 17 oktober 2018 heeft BT een 'transfer letter' aan werknemer verzonden met daarin de arbeidsvoorwaarden na de overdracht aan MIT. MIT heeft eind oktober 2018 een uitvoeringsovereenkomst gesloten met PGB waarbij de pensioenovereenkomsten van al haar werknemers met ingang van 1 november 2018 bij PGB worden ondergebracht. Daaronder valt ook werknemer. Op 24 oktober 2018 heeft werknemer bij BT geprotesteerd tegen de transfer letter en bezwaar gemaakt tegen de pensioenregeling zoals die zou worden ondergebracht bij PGB. Werknemer vorderde in eerste aanleg dat MIT wordt veroordeeld tot voortzetting van de pensioenregeling zoals die door BT bij Aegon was ondergebracht, door deze vanaf 1 november 2018 opnieuw bij Aegon onder te brengen. De kantonrechter heeft dit toegewezen. In dit hoger beroep keert MIT zich hiertegen.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Van belang is of BT op het moment van de overgang van onderneming rechtsgeldig zijn pensioenvoorziening had gewijzigd. De werkgever kan op grond van artikel 19 van de Pensioenwet een pensioenregeling eenzijdig wijzigen als een wijzigingsbevoegdheid in de pensioenovereenkomst is opgenomen en kort gezegd sprake is van een zwaarwichtig belang daartoe. Een dergelijk beding is niet tussen BT en werknemer

overeengekomen. Ook het Aegon-pensioenreglement biedt onvoldoende grondslag voor de wijziging die BT voorstond. Het hof komt tot de gevolgtrekking dat BT de pensioenovereenkomst met werknemer niet eenzijdig kon wijzigen. BT kon ook niet op grond van de *Stoof/Mammoet*-toets tot wijziging overgaan. Evenmin is sprake van instemming door werknemer. Hieruit volgt dat BT de pensioenregeling zoals die was neergelegd in het Aegon-reglement op het moment van de overgang van werknemer naar MIT, niet rechtsgeldig had gewijzigd. MIT was dan ook, als opvolgend werkgever, gebonden aan de pensioenregeling zoals die in het Aegon-pensioenreglement was neergelegd. Werknemer heeft tegenover MIT aanspraak op nakoming van die pensioenregeling, maar hij heeft geen aanspraak op uitvoering van die pensioenregeling door Aegon als pensioenuitvoerder. De onderbrengingsplicht van een pensioenregeling bij een pensioenuitvoerder is op grond van artikel 23 Pensioenwet aan de werkgever; de individuele werknemer heeft daarbij geen instemmingsrecht. Daar komt nog bij dat de overnemende werkgever niet gebonden is aan een door de oude werkgever gesloten uitvoeringsovereenkomst, dus ook als BT de pensioenregeling nog wel had ondergebracht bij Aegon, dan had werknemer niet kunnen eisen dat ook MIT de pensioenregeling bij Aegon zou onderbrengen. MIT mag zelf beslissen waar zij de pensioenregeling onderbrengt en of zij kiest voor een afzonderlijke regeling voor het hele pensioen voor werknemer of voor een aanvulling op het bij PGB ondergebrachte pensioen tot het niveau van de Aegon-regeling, onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. Daarbij is MIT, anders dan werknemer veronderstelt, niet gehouden om exact dezelfde bedragen aan te houden als golden op het moment van de overdracht door BT. MIT mag wel aanpassingen doorvoeren op grond van wet- en regelgeving die BT ook had mogen doorvoeren evenals de verdere aanpassingen die mogelijk waren op grond van het Aegon-pensioenreglement. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 06-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2022:7905

**Zaaknummer:** 200.280.548/01

**Rechters:** J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers, T.J. Zuiderman en M.M. Zwaan-Stroband

**Advocaten:** H. de Graaf

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Werknemer mag terugkeren naar zijn werk met dezelfde bevoegdheden en faciliteiten zoals hij die had voor zijn schorsing vanwege meldingen van grensoverschrijdend gedrag. De voorwaarden die werkgever daaraan verbindt, zijn onterecht.***

*Feiten*

Werknemer is op non-actief gesteld wegens vier meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een externe partij heeft onderzoek gedaan naar de meldingen. De personen die in verband zijn gebracht met drie van de meldingen wilden om hen moverende redenen daarvan geen werk maken. Het onderzoek naar deze drie meldingen is gestaakt. De vierde melding ziet op een skiweekend van werknemer met collega's. Na een periode van vijf maanden is de op non-actiefstelling opgeheven, maar werkgever heeft van werknemer vergaande (tijdelijke) aanpassingen vereist. In dit kort geding vordert werknemer tewerkstelling in al zijn gebruikelijke werkzaamheden, waarbij hij in de gelegenheid wordt gesteld om de bij zijn functie behorende werkzaamheden op normale wijze op kantoor te verrichten zoals hij dit voorafgaand aan de schorsing deed.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Om redenen waarnaar de kantonrechter slechts kan gissen hebben partijen er beiden van afgezien om het rapport en conceptrapport van de externe partij in het geding te brengen. Uit de omstandigheid dat de externe partij het onderzoek naar drie aantijgingen niet heeft voortgezet, kan voorshands niet anders worden geconcludeerd dan dat deze tussen partijen geen rol meer kunnen spelen. Ten aanzien van het vierde voorval tijdens het skiweekend erkent werknemer dat hij toen op een terras innig heeft gezoend met een vrouw die geen deel van zijn groep uitmaakte. Werkgever stelt dat werknemers door werknemers gedrag getraumatiseerd zijn en dat ernstige onrust op zijn kantoor is ontstaan nu hij zal terugkomen op het werk. Met de bedoelde, relatief minimale en tijdelijke, organisatorische maatregelen neemt werkgever zijn werknemers daartegen in bescherming. Bij goed gedrag van werknemer zullen de maatregelen over zes maanden weer worden opgeheven. Het spreekt voor zich dat werkgever zorg moet dragen voor een veilig werkklimaat. Als zich #metoo-achtige situaties voordoen, dient hij op te treden en ontslag kan aan de orde zijn wanneer uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat de verweten gedragingen vaststaan. In deze kwestie is echter niet gebleken dat een collega slachtoffer is geworden van een onheuse gedraging van werknemer. Het enige dat is komen vast te staan is dat hij buiten kantoor tijd op een terras in het buitenland innig met een derde persoon heeft gezoend. Wat

men daarvan ook mag vinden, het is arbeidsrechtelijk niet van zo verwijtbare aard, dat de draconische maatregelen waar werkgever werknemer aan wil onderwerpen, gerechtvaardigd zijn. Werkgever zal werknemer moeten toelaten tot zijn eigen werk, op kantoor, met alle bevoegdheden die hij voor de schorsing had. Volgens de kantonrechter was de schorsing niet onterecht, maar het gaat echter niet aan om, zoals werkgever doet, consequenties ten nadele van werknemer te blijven verbinden aan verklaringen 'van horen zeggen', die door de betrokkenen niet concreet worden gemaakt en die de externe partij daarom niet heeft onderzocht. Het 'functie-onwaardig gedrag' dat werknemer wordt verweten, is niet uit de verf gekomen. Het komt de kantonrechter voor dat werkgever de werknemers van wie ter zitting is gezegd dat zij getraumatiseerd zijn, begeleiding zou kunnen aanbieden. De kantonrechter zal de vordering tot rehabilitatie toewijzen zoals in het dictum wordt vermeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 07-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2022:5253

**Zaaknummer:** 9971154 KK EXPL 22-393

**Rechters:** E.D. Bonga-Sigmond

**Advocaten:** J. Schulp, A.H.B. Balm, G. te Winkel en L.A. Westland

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt geschorst nu de motivering te algemeen en onvoldoende specifiek is omschreven. Tijdens de mondelinge behandeling is wel gebleken van zwaarwegende bedrijfsbelangen, maar deze nadere toelichting komt te laat.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2020 bij werkgever in dienst getreden in de functie van huidtherapeute op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is verlengd. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen op basis waarvan het werkneemster verboden is gedurende 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst binnen een straal van 30 km van werkgever werkzaamheden te verrichten op dezelfde markt als werkgever. De motivering vermeldt dat werkgever wil voorkomen dat er misbruik wordt gemaakt van de specifieke kennis die werkneemster opdoet bij werkgever, waaronder informatie over behandelmethodes, klantendossiers en prijzen. Werkneemster heeft aan werkgever verzocht het concurrentiebeding buiten toepassing te verklaren omdat zij nieuwe carrièrekansen binnen de sector is tegengekomen die zij wil benutten. Werkgever heeft dit geweigerd. Werkneemster verzoekt in dit kort geding de kantonrechter het concurrentiebeding te schorsen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel kan alleen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een concurrentiebeding worden opgenomen. Voor zover een dergelijk beding desondanks wordt opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan dit alleen rechtsgeldig gebeuren als uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen (art. 7:653 lid 1 sub a en lid 2 BW). Aan de schriftelijke motivering moeten hoge eisen worden gesteld. Er moet uit blijken om welke zwaarwegende bedrijfsbelangen het gaat en waarom die een concurrentiebeding vereisen, waarbij per geval een concrete afweging en een deugdelijke motivering nodig is. Die motivering moet gelijktijdig met het aangaan van het beding plaatsvinden en aan de werknemer kenbaar worden gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter voldoet de schriftelijke motivering bij het concurrentiebeding van werkneemster niet aan die hoge eisen. Er is onvoldoende gebleken dat sprake is van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen. De motivering is te algemeen en onvoldoende specifiek omschreven. Niet blijkt welke specifieke laserbehandelingen eiseres zal leren en met

welke laserapparaten eiseres zal gaan werken. Voorts blijkt niet welke concrete en feitelijke bedrijfsgevoelige informatie eiseres zal verkrijgen. Het feit dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie ervaring opdoet en kennis over klanten en de hoogte van kosten en omzetten verkrijgt waar een nieuwe (concurrerende) werkgever profijt van kan hebben, is inherent aan het vertrek van een werknemer en een omstandigheid die in zijn algemeenheid voor alle werkgevers geldt. In de toelichting had werkgever duidelijk en concreet moeten vermelden welke specifiek door eiseres te verwerven kennis, ervaring en bedrijfsinformatie het betreft, waarmee zij het bedrijfsdebiet van werkgever daadwerkelijk in gevaar kan brengen, zodat het daarop gerichte concurrentiebeding absoluut noodzakelijk is. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling nader toegelicht welke zwaarwegende bedrijfsbelangen in hun visie het opnemen van het concurrentiebeding rechtvaardigen. Daaruit blijkt dat op zichzelf wel mogelijk was geweest een concrete, feitelijke en specifieke motivering te geven ter rechtvaardiging van het opnemen van een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst. Deze nadere toelichting komt te laat en doet niet af aan de gebrekkige motivering in de arbeidsovereenkomst. Daarom concludeert de kantonrechter dat in hoge mate waarschijnlijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de vereiste schriftelijke motivering in dit geval tekortschiet en dat het concurrentiebeding om die reden in een bodemprocedure zal worden vernietigd. De vordering wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 26-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:7288

**Zaaknummer:** 9964060 vv expl 22-248

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** M. Sini, R.L. van Heusden en P.A.L. de Jong

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster vordert betaling vermeende overuren en vakantie-uren. Geen opdracht tot maken overuren en het niet of nauwelijks werken van werkneemster tijdens (corona)periode leiden tot afwijzing vordering overuren. Vordering vakantie-uren gedeeltelijk toegewezen na aanpassing hoeveelheid opgenomen vakantie-uren.***

*Feiten*

Werkneemster is van 1 maart 2020 tot en met 31 augustus 2021 in dienst geweest van werkgever. Werkneemster meent dat zij te weinig loon heeft uitbetaald gekregen. Zij vordert onder meer de betaling van € 1.037,50 vanwege 83 vermeende onbetaalde overuren en € 1.162,50 vanwege 93 vermeende onbetaalde vakantie-uren.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever betwist dat werkneemster overuren heeft gemaakt. Ter zitting heeft werkneemster desgevraagd bevestigd dat zij nooit opdracht heeft gekregen om overuren te maken. Reeds hierom moet de vordering worden afgewezen. Voor zover werkneemster zich – naar eigen zeggen – verplicht voelde om over te werken, overweegt de kantonrechter ten overvloede dat hiertegenover staat dat werkneemster in de bewuste (corona)periode ook wekenlang niet of nauwelijks heeft gewerkt. Voor de periode van 11 mei 2020 tot en met 23 mei 2020 zijn 76 vakantie-uren geregistreerd. Werkneemster heeft door middel van WhatsAppberichten onderbouwd dat zij die dagen wel heeft gewerkt. Werkgeefster heeft geen vakantie-aanvraag of andere stukken in het geding gebracht waaruit blijkt dat er (wel) vakantie is opgenomen in deze periode. Deze uren zijn dan ook onterecht in dit overzicht opgenomen als genoten vakantiedagen. De 7,6 uur op 26 november 2020 heeft werkneemster onvoldoende gemotiveerd betwist en die uren staan daarom terecht in het overzicht. Datzelfde geldt voor de 98,8 uur voor de periode van 7 december 2020 tot en met 24 december 2020. Dat betekent dat werkneemster in 2020 106,4 uur heeft opgenomen. De opname van 7,6 uur op 30 januari 2021 is door werkneemster niet gemotiveerd betwist. Volgens werkneemster mogen er voor de periode dat zij in Curaçao was, geen vakantie-uren worden afgeboekt, maar dat is niet juist. Werkneemster is op vakantie geweest naar Curaçao tijdens haar dienstverband. Dan dienen er vakantiedagen op te worden genomen. Zij kon in deze periode immers niet ook werkzaamheden voor haar werkgever verrichten, terwijl zij daar – op verzoek van de werkgever, ook al was het café in verband met de coronaregels gesloten – wel toe verplicht was. Ook de omstandigheid dat werkgever akkoord is gegaan met de afwezigheid van werkneemster betekent niet dat werkneemster geen vakantiedagen op

hoefde te nemen tijdens haar afwezigheid. Werkneemster heeft niet gesteld dat werkgever dáármee akkoord is gegaan. Ten aanzien van de '10 dagen in juli' geldt het volgende. Vast staat dat werkneemster deze dagen niet heeft gewerkt. Het café van werkgever was dicht in verband met het ontbreken van de juiste vergunning. Werkgever stelt dat hij aan werkneemster heeft gevraagd of zij tijdelijk in een ander café in de buurt kon werken, totdat het café van werkgever weer over de benodigde vergunning zou beschikken. Werkneemster betwist dat werkgever dat aan haar heeft gevraagd. Daartegenover heeft werkgever zijn stelling niet onderbouwd, zodat niet van de juistheid daarvan kan worden uitgegaan. De 76 uur die op deze periode betrekking hebben, zijn niet terecht in het overzicht opgenomen. Dat betekent dat werkneemster in 2021 totaal 136,8 uur heeft opgenomen. De totale aanspraak op vakantie-uren in 2020 en 2021 was 284,98 uur. Daarvan heeft werkneemster er 243,2 opgenomen. Dat betekent dat er nog 41,78 uur open staan. Dat staat gelijk aan een bedrag van € 522,25 bruto. Dat bedrag moet werkgever aan werkneemster betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 08-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:7466

**Zaaknummer:** 9743477

**Rechters:** P. Joele

**Advocaten:** J.M.C. Wessels en G.M. van den Bergh

**Wetsartikelen:**



## RECHTSPRAAK

***Werknemer op staande voet ontslagen vanwege vermeende in strijd met de waarheid geschreven werkuren en onvoldoende bereikbaarheid bij calamiteiten. Handelen werknemer ernstig verwijtbaar, ontslag terecht gegeven. Gefixeerde schadevergoeding van € 3.091 aan werkgever toegekend.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij werkgever, een bedrijf dat handelt in mobiliteitsoplossingen, zoals liften, roltrappen en rolpaden. Werkgever werkt sinds november 2019 met Orona-link (O-link) als tijdschrijfsysteem. Dit is een applicatie die werkt op basis van *real time* registratie. Aan het begin van de dag moet de knop 'Work start' worden ingedrukt en aan het eind van de dag 'Work finished'. Daarnaast moet voor elke afzonderlijke opdracht aan het begin 'start JOB' en aan het eind 'close JOB' worden ingedrukt. De auto van de zaak waarin werknemer rijdt, is uitgerust met een C-tracksysteem waarbij te zien is hoe laat het voertuig op welke locatie is. Voor de uitbetaling van de gewerkte uren aan de werknemers maakt werkgever vanaf 7 juni 2021 gebruik van een digitale urenlijst die gekoppeld is aan de data van O-link. Werknemer moet nog wel dagelijks in de Worksheetsapplicatie het overzicht van de geregistreerde tijd accorderen. Werknemer kan wijzigingen voorstellen die dan door zijn leidinggevende goedgekeurd moeten worden. Werknemer heeft bij brief van 2 februari 2021 een officiële waarschuwing ontvangen vanwege onder meer het meerdere malen onbereikbaar zijn tijdens werk. Bij brief van 6 juli 2021 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij onder meer in strijd met de waarheid werkzaamheden zou hebben geschreven. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet, omdat geen sprake zou zijn van een dringende reden. Bij tegenverzoek verzoekt werkgever de betaling van € 3.091 aan gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel*

Werkgever heeft de gegevens uit het C-tracksysteem, de door werknemer ingevulde urenlijsten en de gegevens uit O-link over de volgende perioden overgelegd, te weten twee weken in 2020 en vier weken in 2021. Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat hieruit blijkt dat de werknemer in deze onderzochte perioden structureel meer uren heeft geschreven dan feitelijk verricht. Werkgever heeft een korte analyse gegeven met de werktijden en de geschreven uren. Daaruit volgt dat werknemer op drieëntwintig van de dertig werkdagen (zes onderzochte weken) meer tijd, namelijk totaal 23,5 uur, heeft geschreven dan

hij daadwerkelijk heeft gewerkt. Zo blijkt dat werknemer in zijn urenregistratie noteert dat hij eerder begint en later eindigt dan volgens het C-tracksysteem van zijn auto. Voorts is niet weersproken dat werknemer regelmatig langer pauzeert tijdens de lunch dan de overeengekomen dertig minuten. Dat werknemer in die tijd bij zijn moeder langsgaat en mogelijk zorgtaken voor haar uitvoert, doet daaraan niet af. Hij heeft dat niet voorafgaand bij de werkgever gemeld. Ook het tussentijds beëindigen van een werkopdracht gebeurt niet nauwkeurig. Onweersproken is gesteld dat het gevolg van deze onjuiste urenregistraties is dat werknemer meer salaris uitbetaald krijgt, maar ook dat klanten van werkgever worden benadeeld omdat zij vaak worden gefactureerd op basis van de urenregistratie van werknemer. Het verweer van werknemer dat hij niet eerst is gewaarschuwd voor de onjuiste urenregistratie gaat niet op. Hoewel werkgever daarvoor had kunnen kiezen, heeft hier te gelden dat werknemer moeilijk bereikbaar was om een afspraak mee te maken. Bovendien mag van een werknemer verwacht worden dat hij het belang begrijpt van een correcte tijdregistratie. Tegen de bevindingen van werkgever heeft werknemer onvoldoende concreet inhoudelijk verweer gevoerd. Er wordt geen verklaring gegeven waarom een eerdere begintijd en een latere eindtijd worden geregistreerd. Evenmin wordt uitgelegd waarom een pauze van anderhalf uur wordt genoten, behalve dan de mededeling dat hij regelmatig naar zijn moeder ging. Voorts heeft werkgever als (mede)ontslaggrond gesteld dat werknemer regelmatig niet beschikbaar was voor niet-planbare werkzaamheden (spoedopdrachten) en dat er dan geen contact te krijgen was met werknemer of dat hij doorverwees naar een collega. Hiervoor is hij eerder op 2 februari 2021 officieel gewaarschuwd. Werknemer heeft als verweer aangevoerd dat hij ook recht heeft op pauze en niet continu beschikbaar hoeft te zijn. De kantonrechter begrijpt dat werknemer recht heeft op pauze en dat erkent werkgever ook, maar de functie van werknemer vergt ook enige flexibiliteit ingeval van noodsituaties. Werkgever kan in zo'n geval verlangen dat werknemer in ieder geval de telefoon opneemt, ook tijdens een pauze die werknemer zelf heeft ingepland, om vervolgens te kunnen overleggen of de pauze (later) wordt voortgezet. Op 4 juni 2021 heeft werknemer werkgever compleet genegeerd en pas na zijn pauze contact opgenomen, terwijl er daadwerkelijk een spoedsituatie gaande was, omdat er personen in een lift vastzaten. Werkgever heeft vervolgens de brandweer moeten inschakelen, hetgeen kosten met zich heeft gebracht. Werknemer is eerder op de slechte bereikbaarheid aangesproken, nu worden dezelfde verwijten gemaakt. Dat er geen evaluatie heeft plaatsgevonden doet daaraan niet af. Zodoende is met voldoende mate van zekerheid komen vast te staan dat werknemer herhaaldelijk in strijd met de waarheid gewerkte uren heeft ingeboekt en (indirect) heeft laten uitbetalen en onvoldoende bereikbaar was om op calamiteiten ingezet te kunnen worden met als gevolg (reputatie)schade voor de werkgever. Gelet op het solistische werk van werknemer en de mate van vrijheid die daarbij komt kijken moet werkgever kunnen vertrouwen op de urenregistratie van de werknemer. Daarnaast is inherent dat werknemer in ieder geval telefonisch bereikbaar moet zijn voor calamiteiten, ook tijdens een eventuele pauze. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van de werknemer in onderling verband beschouwd ernstig verwijtbaar is, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en dat het gegeven ontslag op staande voet op 6 juli 2021 rechtsgeldig is gegeven.

De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Aan werkgever wordt een gefixeerde schadevergoeding toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 02-05-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2022:9224

**Zaaknummer:** 9432455 \ RP VERZ 21-50560

**Rechters:** N.F.H. van Eijk

**Advocaten:** S. Ramautar en M.C.G. van Essen

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

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen, omdat werknemer heeft erkend dat de arbeidsverhouding verstoord is, partijen het erover eens zijn dat die verstoring onherstelbaar is en herplaatsing van werknemer niet meer mogelijk is.***

*Feiten*

Werkgeefster Instijl Financiële Diensten B.V. en Instijl Groep B.V. (hierna: Instijl) verzoeken de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onder a BW. Aan dit verzoek legt Instijl ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat herplaatsing van werknemer niet meer mogelijk. Werknemer heeft erkend dat inmiddels sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van Instijl in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook werknemer ziet geen mogelijkheden meer voor herplaatsing.

*Oordeel*

Nu werknemer heeft erkend dat de arbeidsverhouding verstoord is, partijen het erover eens zijn dat die verstoring onherstelbaar is en herplaatsing van werknemer niet meer mogelijk moet worden geacht, heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2022 ontbonden. Gelet op de standpunten van partijen is sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a BW in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onder g BW en is er geen mogelijkheid tot herplaatsing van werknemer. De kantonrechter stelt vast dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg staat aan ontbinding, omdat die ontbinding plaatsvindt op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en die grond geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Ook constateert de kantonrechter dat werknemer geen verwijt kan worden gemaakt ten aanzien van de ontbinding.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 17-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:8236

**Zaaknummer:** 9881816/AO VERZ 22-31

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** R.M. Conijn en L. Bijl

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

## RECHTSPRAAK

***Grensoverschrijdend gedrag wordt door werknemer erkend. Ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 1997 in dienst bij KLM Catering Services Schiphol B.V. (hierna: KCS). Eind 2020 bevond werknemer zich samen met de toenmalige huismeester en receptioniste van KCS in een afgesloten ruimte in het gebouw van KCS. De huismeester heeft van een deel van het gesprek dat toen heeft plaatsgevonden een opname gemaakt. In deze opname is te zien en horen dat werknemer de receptioniste dwingt om hem aan haar ontblote borsten te laten zitten. Op 26 januari 2022 heeft de huismeester de opname laten zien aan de vertrouwenspersoon van KCS. Op 31 januari 2022 heeft de huismeester melding gemaakt bij de Compliance Officer van KLM. In maart 2022 heeft de huismeester gepraat met KLM Security Services en de opname aan hen overgedragen. Op 28 april 2022 zijn werknemer en de receptioniste door KLM Security Services gehoord over de opnamen. Werknemer heeft het incident erkend. Op 30 april 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van zijn salaris.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. In het kader van de onverwijldheid oordeelt de kantonrechter als volgt. De manager die bevoegd is tot het geven van het ontslag op staande voet is op 20 april 2022 mondeling en een dag later per e-mail op de hoogte gebracht van de feiten die ten grondslag liggen aan de dringende reden. Werknemer heeft dit niet betwist. Werknemer is tien dagen nadat de dringende reden ter kennis is gekomen van de manager ontslagen. Dit is voldoende voortvarend. Dat meerdere personen binnen het KLM-concern al enkele weken of maanden kennis hadden van de dringende reden doet daar niet aan af. De manager was namelijk bevoegd tot het geven van het ontslag op staande voet. Het gaat er dan ook om wanneer hij voor het eerst kennis heeft genomen van de feiten die grondslag liggen aan het ontslag op staande voet. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat ook sprake is van een dringende reden. Er is geen grond om het transcript van de film- en audio-opname als bewijs buiten beschouwing te laten. Ook als het bewijs onrechtmatig zou zijn verkregen, geldt dat werknemer heeft erkend en verklaard dat het transcript een juiste weergave van het gesprek is, zodat dat als vaststaand worde aangenomen. Werknemer heeft erop aangedrongen om de ontblote borsten van de receptioniste aan te raken en heeft dat ook daadwerkelijk gedaan, hoewel de receptioniste heeft aangegeven dat ze dat niet wilde. Deze gedraging levert op zichzelf al een dringende

reden voor ontslag op staande voet op, temeer omdat de receptioinste in een ondergeschikte verhouding stond tot werknemer. Daarnaast had werknemer een voorbeeldfunctie. Werknemer heeft nog naar voren gebracht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, omdat KCS haar eigen interne procedures niet heeft gevolgd. Dat volgens die interne procedures alleen een op non-actiefstelling mogelijk was en geen schorsing, en dat het ontslag op staande voet eerst mondeling had moeten worden gegeven, kan niet afdoen aan de geldigheid van dat ontslag. Die interne procedures zijn geen voorwaarde voor de geldigheid van het ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werknemer zijn geen reden om van het ontslag op staande voet af te zien.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:8162

**Zaaknummer:** 9948461 \ AO VERZ 22-60

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** E. Doornbos en J.M. van Slooten

**Wetsartikelen:** 7:677 BW

## RECHTSPRAAK

***Bij bedrijfsongeval gewonde werknemer spreekt hoofdaannemer aan. Artikel 7:658 lid 4 BW in dit geval niet toepasselijk. Geen aansprakelijkheid op grond van artikel 6:171 BW, nu niet is komen vast te staan dat werknemer schade heeft geleden als gevolg van een fout van werkgever.***

*Feiten*

Werknemer is op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij Dcd dienstverlening (hierna: Dcd). Dcd heeft in opdracht van Current Connect B.V. (hierna: Current) graafwerkzaamheden verricht en coaxkabels gelegd aan de Pieter Mastebroekweg in Meppel ter voorbereiding op het aansluiten van die kabels door de monteurs van Current. Dcd heeft werknemer bij de uitvoering van die werkzaamheden ingezet. Op 29 oktober 2018 heeft werknemer een graafmachine (minikraan) op een oplegger gereden. Daarbij is de minikraan gekanteld. Toen werknemer uit de kraan sprong, heeft hij ernstig letsel aan zijn rechtersvoet opgelopen. Werknemer heeft zowel Dcd (als werkgever) als Current (als hoofdaannemer) aansprakelijk gesteld voor de schade ten gevolge van het bedrijfsongeval. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de vorderingen van werknemer tegen Dcd toegewezen, maar die tegen Current afgewezen. In hoger beroep heeft werknemer gevorderd dat Current als hoofdaannemer ook aansprakelijk is voor de gevolgen van het ongeval. In het tussenarrest (zie AR 2022-0593) heeft het hof overwogen dat de vordering van werknemer jegens Current als hoofdaannemer niet toewijsbaar is op de primaire grondslag (art. 7:658 lid 4 BW), maar mogelijk wel op de subsidiaire grondslag (art. 6:171 BW). In dat kader is voor het aannemen van aansprakelijkheid onder meer vereist dat de schade moet zijn ontstaan ten gevolge van een 'fout' (een toerekenbare onrechtmatige daad) waarvoor de niet-ondergeschikte aansprakelijk is. Omdat het debat tussen werknemer en Current op dit punt nog onvoldoende is gevoerd, heeft het hof partijen in de gelegenheid gesteld hun stellingen bij akte te verduidelijken.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat werknemer op 29 oktober 2018 letsel aan zijn voet heeft opgelopen toen hij na afloop van de werkzaamheden een minikraan op een aanhangwagen wilde rijden. Volgens werknemer heeft Dcd stekken laten vallen op het gebied van instructie en toezicht. Hij verwijst naar wat de kantonrechter daarover heeft overwogen. De kantonrechter heeft op dit punt overwogen dat Dcd weliswaar heeft gesteld dat zij de instructie hanteert dat de minikraan altijd door twee werknemers (één op de kraan en één

ernaast) op de oplegger moet worden geplaatst, maar dat niet is gebleken dat die instructie aan werknemer bekend was. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat Dcd niet de instructie heeft gegeven om de kraan met twee werknemers op de aanhangwagen te plaatsen en dat hem een dergelijke instructie niet bekend was. Allereerst heeft werknemer zelf meermaals verklaard dat zijn collega erbij stond toen hij met de kraan de aanhangwagen op wilde rijden, maar dat de collega volgens hem niet 'bij de les was'. Voorts heeft diezelfde collega verklaard dat het hem en werknemer wel bekend was dat ze de kraan met twee personen op de aanhangwagen moesten plaatsen, maar dat ze zich op de dag van het ongeval niet aan die instructie hebben gehouden. Hoewel de verklaringen van werknemer en de collega niet helemaal op elkaar aansluiten, blijkt hieruit wel degelijk de (bekendheid van de) instructie van Dcd om de kraan met twee personen op de aanhangwagen te plaatsen. Werknemer heeft in het licht van het verweer van Current ook niet aangetoond dat Dcd er onvoldoende op heeft toegezien dat haar werknemers de gegeven instructie behoorlijk naleven. Voorts heeft werknemer nagelaten te onderbouwen dat een causaal verband bestaat tussen het ontbreken van een RI&E en het ongeval waar hij bij betrokken is geweest. Voor zover werknemer heeft betoogd dat Dcd hem ongeschikte rijplaten heeft laten gebruiken voor het plaatsen van de kraan op de aanhangwagen, heeft Current dat gemotiveerd weersproken. Ook de overige stellingen van werknemer – waaronder dat hij geen geschikte werkschoenen droeg en dat de aanhangwagen ongeschikt was – zijn door Current gemotiveerd betwist. Al met al kan er volgens het hof – in de verhouding tussen Current en werknemer – dan ook niet van uit worden gegaan dat werknemer schade heeft geleden als gevolg van een fout van Dcd, bestaande in een schending van haar zorgplicht jegens werknemer. De vorderingen van werknemer zijn dus (ook) niet toewijsbaar op de grondslag van artikel 6:171 BW.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 13-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2022:7869

**Zaaknummer:** 200.291.143/01

**Rechters:** H. de Hek, M.M. Lorist en H. Mollema-de Jong

**Advocaten:** P. Kowalczyk en E.L. Zondervan

**Wetsartikelen:** 6:171 BW, 6:162 BW en 7:658 lid 4 BW



## RECHTSPRAAK

***Is arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor zes maanden (standpunt werkgever) of ruim een jaar (standpunt werknemer)? Door werknemer overgelegde arbeidsovereenkomst ten onrechte niet in beoordeling betrokken.****Feiten*

Werknemer is op 18 december 2018 bij Logidist Transport B.V. (hierna: Logidist) in dienst getreden als chauffeur. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd. Partijen verschillen van mening over de overeengekomen duur. Logidist stelt zich op het standpunt dat de overeengekomen duur zes maanden is en dat de overeenkomst is geëindigd op 18 juni 2019. Werknemer stelt dat is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 31 december 2019. Werknemer verzoekt in deze procedure, voor zover in cassatie van belang, Logidist op de voet van artikel 7:681 lid 1 BW te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 10.531,12. Werknemer heeft een kopie van een arbeidsovereenkomst overgelegd waarin staat dat de overeenkomst is aangegaan voor de periode van 18 december 2018 tot 31 december 2019. Logidist heeft een kopie overgelegd van een gelijklopende arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat daarin staat dat de overeenkomst is aangegaan voor de periode van 18 december 2018 tot 18 juni 2019. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer afgewezen. Het hof heeft bij tussenbeschikking van 17 juli 2020 (zie AR 2022-1017) werknemer toegelaten te bewijzen dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van 18 december 2018 tot 31 december 2019. Werknemer heeft getuigen laten horen. Aan het slot van het proces-verbaal van het getuigenverhoor staat dat de advocaten de originelen van de arbeidsovereenkomst(en) ter griffie zullen deponeren. Het hof heeft bij eindbeschikking (zie AR 2022-1018) de uitspraak van de kantonrechter bekrachtigd en daartoe onder meer overwogen dat werknemer het origineel van de arbeidsovereenkomst waarop hij zich beroept, niet in het geding heeft gebracht en niet geslaagd is in het aan hem opgedragen bewijs. Werknemer heeft tegen deze beschikking van het hof beroep in cassatie ingesteld. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het oordeel van het hof onbegrijpelijk is, omdat werknemer wel degelijk, op 2 februari 2021, het origineel van de arbeidsovereenkomst waarop hij zich beroept, ter griffie van het hof heeft gedeponerd. De conclusie van de A-G (Van Peurse) strekt tot vernietiging van de bestreden beschikking en tot verwijzing.

*Oordeel*

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De klacht is gegrond. Werknemer heeft bij de procesinleiding in cassatie een kopie gevoegd van een akte van depot van 2 februari 2021, inhoudende dat

werknemer op die datum ter griffie van het hof (locatie Arnhem) een originele arbeidsovereenkomst heeft gedeponereerd. De inhoud van de depotakte is door Logidist in cassatie niet betwist. Daarmee staat vast dat werknemer een 'originele arbeidsovereenkomst' bij het hof heeft gedeponereerd. Omdat het hof dit door de werknemer in het geding gebrachte stuk niet in zijn beoordeling heeft betrokken kan de beschikking niet in stand blijven. De Hoge Raad vernietigt de beschikking van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden en verwijst het geding naar het gerechtshof 's-Hertogenbosch ter verdere behandeling en beslissing.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 16-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2022:1209

**Zaaknummer:** 21/02913

**Rechters:** M.J. Kroeze, S.J. Schaafsma en G.C. Makkink

**Advocaten:** M. Littoij en H.J.W. Alt

**Wetsartikelen:** 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer niet geslaagd te bewijzen dat arbeidsovereenkomst voor (ruim) een jaar is aangegaan. Verklaring zwager dat tussen partijen is gesproken over een jaarcontract is onvoldoende duidelijk. Arbeidsovereenkomst na half jaar van rechtswege geëindigd. Werkgever heeft aan aanzegverplichting voldaan.***

*Feiten*

Werknemer is op 18 december 2018 als chauffeur in dienst getreden bij Logidist Transport B.V. (hierna: Logidist). De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd. Partijen verschillen van mening over de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst. In de procedure zijn twee verschillende ondertekende arbeidsovereenkomsten overgelegd, één met als einddatum 18 juni 2019 (waarop Logidist zich beroept) en één met als einddatum 31 december 2019 (waarop werknemer zich beroept). Het hof heeft werknemer toegelaten tot het bewijs van feiten of omstandigheden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van 18 december 2018 tot 31 december 2019 (zie AR 2022-1017). Werknemer heeft twee getuigen laten horen, te weten zijn zwager en een oud-collega. Het hof heeft na afloop van het getuigenverhoor aan beide partijen gevraagd de originelen van de arbeidsovereenkomst waarop ieder van hen zich beroept te deponeren. Logidist heeft dat gedaan, werknemer niet.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat werknemer niet is geslaagd in zijn bewijsopdracht en overweegt als volgt. De oud-collega van werknemer heeft verklaard dat hij niets weet over de contractduur die is afgesproken tussen partijen. Zijn verklaring draagt dus niet bij tot het bewijs. De zwager van werknemer heeft verklaard dat hij aanwezig is geweest bij een gesprek tussen werknemer en de directeur van Logidist. Hij heeft verklaard dat, voor zover hij zich kan herinneren, toen is gesproken over een jaarcontract. De zwager van werknemer heeft verder verklaard dat hij op een avond vanuit de auto heeft gezien dat de directeur en werknemer bij een vrachtwagen een contract hebben ondertekend. Dat contract heeft hij toen hij weer thuis was ingezien en hierin stond volgens hem een duur van zes maanden. Volgens de verklaring van de zwager heeft werknemer later met de directeur besproken dat hij een jaarcontract nodig had voor het verkrijgen van een woning (werknemer verbleef op dat moment met zijn gezin bij zijn zwager). De zwager verklaarde dat werknemer vervolgens een nieuw contract heeft gekregen, maar dat hij daar niet bij was. Later heeft hij ook dit contract gezien en daarin stond nu een duur van één jaar, aldus de zwager. Het hof oordeelt de verklaring onvoldoende om

werknemer in zijn bewijsopdracht te laten slagen, onder meer nu de zwager niet bij de ondertekening van het tweede contract is geweest. De enkele verklaring van de zwager dat er in het eerste gesprek tussen werknemer en de directeur is gesproken over een jaarcontract is ook onvoldoende duidelijk om daaruit te kunnen concluderen dat sprake is van een mondelinge arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Werknemer heeft geen andere bewijsmiddelen overgelegd. Zo heeft hij volgens het hof niet, zoals verzocht, de originele arbeidsovereenkomst met de duur van een jaar gedeponereerd. Omdat werknemer niet is geslaagd in het bewijs, staat vast dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden. Die overeenkomst eindigde van rechtswege op 18 juni 2019 en hoefde dus niet opgezegd te worden. Op grond van artikel 7:668 BW moest Logidist werknemer uiterlijk 18 mei 2019 aanzeggen of de arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet. Vaststaat dat Logidist in elk geval op 5 juni 2019 schriftelijk heeft aangezegd. De vergoeding zou dus hooguit het loon over de periode 18 mei tot 5 juni 2019 bedragen. Volgens Logidist heeft zij werknemer echter ook al eerder, op 13 mei 2019, schriftelijk bericht dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet en hem toen aangeboden de samenwerking als zzp'er voort te zetten. Die brief volgde op een gesprek, waarin Logidist had gezegd dat er vanwege het wegvallen van een opdracht te weinig werk was om zijn arbeidsovereenkomst te verlengen. Werknemer betwist dat hij die brief heeft ontvangen, maar bevestigt wel dat er rond die periode met hem is gesproken over een samenwerking als zzp'er. Hij schrijft dat in een brief van 4 juli 2019, waarin staat dat ruim anderhalve maand geleden aan hem gevraagd is of hij "later met een nulurencontract of als zzp'er" voor Logidist wil werken. Dat wijst erop dat hij ervan op de hoogte was dat zijn arbeidsovereenkomst niet (in deze vorm) zou worden voortgezet. Dit betekent dat Logidist aan haar aanzegverplichting heeft voldaan. Het hoger beroep wordt verworpen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 12-04-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2021:3493

**Zaaknummer:** 200.272.425

**Rechters:** A.E.F. Hillen, S.C.P. Giesen en D.W.J.M. Kemperink

**Advocaten:** E.M.A. Leijser en A.T. Slofstra

**Wetsartikelen:** 7:668 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Op werknemer rust bewijslast van stelling dat arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor de duur van (ruim) een jaar, en niet, zoals werkgever stelt, voor de duur van een half jaar. Bewijsopdracht werknemer.***

*Feiten*

Werknemer is op 18 december 2018 als chauffeur in dienst getreden bij Logidist Transport B.V. (hierna: Logidist). De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd. Partijen verschillen van mening over de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt dat is afgesproken dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen op 31 december 2019. Volgens hem is de opzegging van Logidist tegen 18 juni 2019 onregelmatig en zijn dus vergoedingen verschuldigd. Volgens Logidist is de arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van een half jaar en eindigde deze dus op 18 juni 2019. De kantonrechter heeft overwogen dat het werknemer niet is gelukt aan te tonen dat de arbeidsovereenkomst liep tot 31 december 2019. De verzoeken van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging zijn daarom afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. In de procedure zijn twee verschillende ondertekende arbeidsovereenkomsten overgelegd. De tekst van de arbeidsovereenkomsten is identiek, met uitzondering van artikel 2. In de arbeidsovereenkomst waarop werknemer zich beroept (hierna: arbeidsovereenkomst 1) is opgenomen: “De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd en wel van 18 december 2018 tot 31 december 2019 voor een werkweek van standaard 40 werkuren”. De arbeidsovereenkomst waarop Logidist zich beroept (hierna: arbeidsovereenkomst 2) bevat een gelijkkluidende zin, maar daarin wordt als einddatum genoemd 18 juni 2019. De eerste bladzijde van arbeidsovereenkomst 2 bevat een paraaf, die van arbeidsovereenkomst 1 niet. Tussen partijen staat vast dat werknemer vanaf 3 juni 2019 niet meer heeft gewerkt voor Logidist en dat hij van Logidist een eindafrekening van het dienstverband per 18 juni 2019 heeft ontvangen. Werknemer baseert zijn verzoek op de stelling dat Logidist de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Daarvan is alleen sprake als, zoals hij stelt, de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een langere duur dan tot 18 juni 2019. Logidist betwist dat daarvan sprake is en stelt zich op het standpunt dat arbeidsovereenkomst 1 is vervalst. Werknemer stelt daar tegenover dat mondeling is afgesproken dat de arbeidsovereenkomst tot 31 december 2019 zou duren en dat

partijen twee arbeidsovereenkomsten hebben ondertekend. Na ondertekening van arbeidsovereenkomst 2 ontdekte hij dat de daarin opgenomen duur niet juist was en heeft hij om een nieuwe arbeidsovereenkomst gevraagd. Daarop is arbeidsovereenkomst 1 ondertekend, aldus werknemer. Op werknemer rust de bewijslast van zijn stelling dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van 18 december 2018 tot 31 december 2019. Hij zal, overeenkomstig zijn uitdrukkelijke aanbod, daartoe worden toegelaten. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 17-07-2020

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2020:11358

**Zaaknummer:** 200.272.425

**Rechters:** A.E.F. Hillen, A.E.B. ter Heide en S.C.P. Giesen

**Advocaten:** E.M.A. Leijser en A.T. Slofstra

**Wetsartikelen:** 7:668 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die zonder bevoegdheid sleutels en kentekenbewijzen van vijf voertuigen uit handelsvoorraad werkgeefster aan andere onbevoegde afgeeft en een Rolls Royce inruilt voor een Jaguar en die op eigen naam zet, handelt onrechtmatig jegens werkgeefster. Afwijzing loonvordering.****Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2014 voor 20 uur per week in dienst getreden bij werkgeefster als administratief medewerker. Werkgeefster houdt zich bezig met de handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's. In maart 2015 is de eigenaar van werkgeefster overleden. Kort na dit overlijden heeft werknemer autosleutels en kentekenbewijzen van een aantal voertuigen die tot de handelsvoorraad van werkgeefster behoorden, uit de kluis gehaald die zich in de woning van de overleden eigenaar bevonden en afgegeven aan de vader van de eigenaar. Werknemer is vervolgens samen met de vader van de eigenaar naar een autohandelaar gegaan om een Rolls Royce uit de handelsvoorraad van werkgeefster om te ruilen voor een Jaguar en deze Jaguar is op zijn naam gezet. De vader van de eigenaar is in november 2016 veroordeeld voor diefstal van een vijftal voertuigen en voor witwassen. Ook tegen werknemer is aangifte gedaan, maar het OM heeft besloten hem niet te vervolgen, omdat zijn aandeel in de kwestie gering is geweest. Werknemer heeft werkgeefster bij brieven van 4 mei 2016 en 13 april 2017 gesommeerd zijn salaris vanaf januari 2015 aan hem over te maken. Werkgeefster heeft geen gehoor gegeven aan deze sommaties. Werknemer vordert thans veroordeling van werkgeefster tot (door)betaling van loon vanaf 1 januari 2015. Werkgeefster vordert in reconventie onder meer een verklaring voor recht dat werknemer jegens haar onrechtmatig heeft gehandeld als gevolg waarvan hij aansprakelijk is voor de schade die werkgeefster heeft geleden, lijdt en zal lijden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Loonvordering (beoordeling in conventie)*

Allereerst kan er van worden uitgegaan dat tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uit de stelling van werkgeefster dat werknemer na 1 april 2015 geen werkzaamheden meer voor haar heeft verricht en zichzelf na 1 juni 2015 geen salaris meer heeft uitbetaald (het was gebruikelijk dat hij dit zelf deed), kan niet de conclusie

worden getrokken dat werknemer de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft opgezegd. Hiervoor dient sprake te zijn van een ondubbelzinnige en duidelijke wilsuiking van de werknemer die is gericht op de definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Van een dergelijke wilsuiking is niet gebleken, zodat de arbeidsovereenkomst onverminderd voortduurt. In de periode tot 1 juli 2015 heeft werknemer nog werkzaamheden verricht. Er zijn echter ook wel degelijk salarisbetalingen aan werknemer gedaan. Nu werknemer zijn eigen salaris uitbetaalde en tot 1 juli 2015 de administratie van werkgeefster deed, lag het op zijn weg om zijn stelling dat hij vanaf 1 januari 2015 tot 1 juli 2015 geen salaris van werkgeefster heeft ontvangen nader te onderbouwen. Dit heeft hij niet gedaan, zodat de loonvordering ziend op die periode wordt afgewezen. Voor wat betreft de periode *vanaf* 1 juli 2015 oordeelt de kantonrechter dat werknemer hooguit nog incidentele werkzaamheden voor werkgeefster heeft verricht. Naar het oordeel van de kantonrechter ligt dit in beginsel in de risicosfeer van werkgeefster (art. 7:628 (oud) BW). Niet is gebleken dat werknemer na die datum niet meer bereid was om werkzaamheden voor werkgeefster te verrichten. De kantonrechter is echter van oordeel dat toewijzing van de loonvordering naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer zich vanaf april 2015 intensief met een zusteronderneming van werkgeefster heeft beziggehouden en dat hij zichzelf vanaf die datum een jaar lang managementvergoedingen van € 2500 per maand heeft toegekend, hoewel hij volgens de statuten onbezoldigd bestuurder was. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer met deze inkomsten in ieder geval tot en met april 2016 ruimschoots is gecompenseerd voor het feit dat hij zijn salaris voor werkgeefster na 1 juni 2015 niet meer aan zichzelf heeft uitbetaald. Verder staat voldoende vast dat na het overlijden van de eigenaar van werkgeefster geen/nauwelijks meer activiteiten in werkgeefster hebben plaatsgevonden. De kantonrechter weegt ten slotte mee dat de periode waarop de loonvordering betrekking heeft mede door toedoen van werknemer enorm is opgelopen doordat hij werkgeefster pas in mei 2016 voor het eerst een sommatie heeft gestuurd en vervolgens tot april 2017 heeft gewacht met het uitbrengen van een tweede sommatie. De procedure is pas in april 2021 aangebracht voor voortzetting. Aan werkgeefster kan weliswaar worden tegengeworpen dat de arbeidsovereenkomst niet correct is afgewikkeld, maar dit kan gelet op voornoemde omstandigheden niet afdoen aan de onaanvaardbaarheid van de loonvordering. De gehele loonvordering wordt dan ook afgewezen.

#### *Onrechtmatig handelen en aansprakelijkheid werknemer (beoordeling in reconventie)*

De kantonrechter verklaart voor recht dat werknemer onrechtmatig jegens werkgeefster heeft gehandeld door kort na het overlijden van de eigenaar de sleutels en kentekenbewijzen van vijf voertuigen uit de handelsvoorraad van werkgeefster aan de vader van de eigenaar af te geven en door een van de voertuigen, een Rolls Royce, bij een autohandelaar in te ruilen tegen een Jaguar en deze Jaguar op zijn eigen naam te laten zetten. Ook wordt voor recht verklaard dat werknemer aansprakelijk is voor de schade die werkgeefster als gevolg hiervan heeft geleden, lijdt en zal lijden. De vordering tot schadevergoeding wordt echter als onvoldoende onderbouwd afgewezen.



**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:3778

**Zaaknummer:** 9291490 UC EXPL 21-4556 MS/1270

**Rechters:** A.R. Creutzberg

**Advocaten:** O. Planten en E. van Es

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die zonder bevoegdheid sleutels en kentekenbewijzen van vijf voertuigen uit handelsvoorraad werkgeefster aan andere onbevoegde afgeeft en een Rolls Royce inruilt voor een Jaguar en die op eigen naam zet, handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst.****Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2014 voor 20 uur per week in dienst getreden bij werkgeefster als administratief medewerker. Werkgeefster houdt zich bezig met de handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's. In maart 2015 is de eigenaar van werkgeefster overleden. Kort na dit overlijden heeft werknemer autosleutels en kentekenbewijzen van een aantal voertuigen die tot de handelsvoorraad van werkgeefster behoorden, uit de kluis gehaald die zich in de woning van de overleden eigenaar bevonden en afgegeven aan de vader van de eigenaar. Werknemer is vervolgens samen met de vader van de eigenaar naar een autohandelaar gegaan om een Rolls Royce uit de handelsvoorraad van werkgeefster om te ruilen voor een Jaguar en deze Jaguar is op zijn naam gezet. De vader van de eigenaar is in november 2016 veroordeeld voor diefstal van een vijftal voertuigen en voor witwassen. Ook tegen werknemer is aangifte gedaan, maar het OM heeft besloten hem niet te vervolgen, omdat zijn aandeel in de kwestie gering is geweest. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen. Werknemer verzoekt op zijn beurt eveneens ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van de transitievergoeding (€ 3.600) en een billijke vergoeding (€ 150.000).

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beide partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden moet worden. Aan de orde is met name de vraag of sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van werknemer en of in dat kader de transitievergoeding en/of een billijke vergoeding verschuldigd is. Vaststaat dat zowel werknemer als de vader van de eigenaar niet bevoegd was over de handelsvoorraad van werkgeefster te beschikken. Het had op de weg van werknemer gelegen om voorafgaand aan de afgifte van de kentekenbewijzen en de sleutels van de voertuigen en het inruilen van de Rolls Royce toestemming aan werkgeefster te vragen, maar dit heeft hij niet gedaan. Indien het voor hem op dat moment onduidelijk was wie na het overlijden van de eigenaar bevoegd was namens werkgeefster toestemming te geven, had hij moeten wachten tot die duidelijkheid er wel was. In de uitspraak van heden (zie AR 2022-

1016) wordt voor recht verklaard dat werknemer onrechtmatig jegens werkgeefster heeft gehandeld door kort na het overlijden van de eigenaar de sleutels en kentekenbewijzen van vijf voertuigen uit de handelsvoorraad van werkgeefster aan de vader van de eigenaar af te geven en door een van de voertuigen in te ruilen en de nieuwe auto op zijn naam te laten zetten. Werknemer heeft hiermee naar het oordeel van de kantonrechter tevens ernstig verwijtbaar jegens werkgeefster gehandeld. Het ontbindingsverzoek op de e-grond wordt dan ook toegewezen. Gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is werkgeefster geen transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter ziet geen reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, nu van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster geen sprake is geweest. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:3779

**Zaaknummer:** 9740659 UE VERZ 22-68 MS/1270

**Rechters:** A.R. Creutzberg

**Advocaten:** E. van Es en O. Planten

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

## RECHTSPRAAK

***Werknemer van S.C. Heerenveen kan blijven werken als schilder en mascotte. Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgever heeft de verweten gedragingen niet vastgelegd, heeft werknemer niet duidelijk gemaakt dat hij dergelijke uitlatingen niet zou mogen doen en hem niet gewaarschuwd dat bij herhaling arbeidsrechtelijke consequenties kunnen volgen.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2009 in dienst bij S.C. Heerenveen in de functie van schilder. Voorafgaand aan zijn indiensttreding bij S.C. Heerenveen was werknemer al ruim 13 jaar als vrijwilliger betrokken bij de club. Hij speelde in die hoedanigheid onder andere de rol van "Heero", de mascotte van Heerenveen. Tijdens de coronacrisis zijn er enkele incidenten geweest waarbij werknemer en de commercieel manager waren betrokken. Op 7 februari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de HR-manager, waarin het (o.a.) ging over de confrontaties tussen werknemer en de commercieel manager. Hierop volgde op 8 februari 2022 een gesprek tussen werknemer, de algemeen directeur en de HR-manager. Aan het einde van dat gesprek heeft de algemeen directeur aan werknemer medegedeeld dat hij voor de duur van twee weken met behoud van salaris zal worden vrijgesteld van zijn werkzaamheden. De beslissing om werknemer vrij te stellen van werk en de daaraan ten grondslag gelegde redenen zijn niet schriftelijk vastgelegd of aan werknemer bevestigd. Op 24 februari 2022 zijn de algemeen directeur en de HR-manager opnieuw met werknemer in gesprek gegaan. Werknemer heeft dit gesprek opgenomen met zijn telefoon, waar de algemeen directeur op een gegeven moment (na ruim een uur) achter is gekomen. Diezelfde dag heeft de HR-manager werknemer gemaaild over het beëindigen van het dienstverband. Op 25 februari 2022 heeft de HR-manager een conceptvaststellingsovereenkomst aan werknemer gestuurd. Overleg tussen de gemachtigden van partijen heeft niet geleid tot een oplossing van het tussen partijen gerezen geschil. S.C. Heerenveen verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond. S.C. Heerenveen legt hier onder meer aan ten grondslag de uitingen van dreigementen door werknemer, de structurele weigering van werknemer om gezag te accepteren en de onacceptabele manier waarop hij met zijn collega's omgaat.

*Oordeel**E-grond*

Van de confrontatie tussen de commercieel manager en werknemer zijn kennelijk geen aantekeningen gemaakt en werknemer heeft geen schriftelijke waarschuwing of iets dergelijks gekregen, waarin hem te kennen is gegeven dat S.C. Heerenveen van zijn handelwijze en taalgebruik niet is gediend. In het licht daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd gebleven dat werknemer eind 2021 tegenover de commercieel manager de gestelde bedreigingen heeft geuit. De kantonrechter stelt vast dat van het gesprek tussen werknemer en de HR-manager op 7 februari 2022 en het vervolgesprek de volgende dag in het bijzijn van de algemeen directeur ook geen verslag is gemaakt. Partijen hebben ieder een eigen visie over het waarom van het naar huis sturen van werknemer en een schriftelijke toelichting hierop ontbreekt. Dat dit te maken zou hebben met bedreigingen die door werknemer zouden zijn geuit, blijkt nergens uit. Uit de opname van het gesprek van 24 februari 2022 volgt dat werknemer inderdaad bepaalde uitlatingen heeft gedaan over Whatsappjes die hij heeft gekregen van personeelsleden, over bepaalde dingen, die als ze waar zijn, niet best zijn. Ook heeft hij aangegeven dat door deze Whatsapp-berichten er een bom onder de club kan komen te liggen. De kantonrechter kan zich voorstellen dat de uitlatingen bedreigend kunnen zijn overgekomen op de HR-manager en de algemeen directeur, maar acht het doen van deze uitlatingen niet dusdanig ernstig dat van S.C. Heerenveen in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van belang hierbij is dat werknemer de uitlatingen heeft gedaan nadat hem door de algemeen directeur te kennen was gegeven dat hij maar beter zou kunnen vertrekken bij S.C. Heerenveen. Dit alles neemt niet weg dat werknemer de uitlatingen, die door S.C. Heerenveen kennelijk als bedreigend zijn ervaren, beslist niet had behoren te doen. S.C. Heerenveen had hier echter naar het oordeel van de kantonrechter anders op kunnen en moeten reageren, namelijk door de aan werknemer verweten gedragingen schriftelijk vast te leggen, hem duidelijk te maken dat hij dergelijke uitlatingen niet meer zou mogen doen, en hem te waarschuwen dat bij herhaling arbeidsrechtelijke consequenties zouden kunnen volgen.

#### *G-grond*

Door de manier waarop werknemer zich heeft uitgesproken, zijn de onderlinge verhoudingen onder druk gezet, maar dat wil niet zeggen dat partijen niet meer met elkaar verder zouden kunnen. De kantonrechter neemt in aanmerking dat werknemer ongetwijfeld lering zal hebben getrokken uit hetgeen hier gebeurd is en dat herhaling niet voor de hand ligt. Daarbij ligt het op de weg van S.C. Heerenveen om vanuit goed werkgeverschap aan haar werknemers de benodigde begeleiding te bieden bij het aanklaarten van eventuele misstanden. Overigens merkt de kantonrechter op dat niet is komen vast te staan dat werknemer de uitlatingen heeft gedaan om S.C. Heerenveen te beschadigen, al kan dat wel zo zijn overgekomen. Over het opnemen van het gesprek van 24 februari 2022 door werknemer op zijn telefoon overweegt de kantonrechter dat voorstelbaar is dat werknemer dit gesprek heeft willen vastleggen om helder te krijgen wat S.C. Heerenveen van hem wilde nadat hij twee weken was vrijgesteld van zijn werk. Echter de manier waarop hij dit - heimelijk - heeft gedaan is niet de juiste. Daar staat tegenover dat S.C. Heerenveen wel erg verontwaardigd heeft gereageerd op het feit dat werknemer het gesprek opnam. De kantonrechter heeft zelfs de indruk dat het gesprek een

geheel andere wending heeft genomen vanaf het moment waarop de algemeen directeur bemerkte dat het gesprek werd opgenomen en dat dit het breekpunt geweest is voor S.C. Heerenveen om te beslissen dat men hoe dan ook niet meer verder wilde met werknemer. Deze conclusie is naar het oordeel van de kantonrechter te snel getrokken, in het bijzonder nu er geen enkele poging is gedaan om, eventueel met behulp van een bemiddelaar, weer tot elkaar te komen. Wat verder meespeelt, is dat werknemer inmiddels geen conflict (meer) heeft met zijn direct leidinggevende, de facilitair manager. Verder heeft de kantonrechter begrepen dat werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden nauwelijks direct contact heeft met de algemeen directeur en de commerciële manager.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 14-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2022:3310

**Zaaknummer:** 9973622 AR VERZ 22-332

**Rechters:** R. Giltay

**Advocaten:** H.J. Funke en M.D. Bakker

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

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Komt werknemer een billijke vergoeding toe en dient werkgever de maximale wettelijke verhoging te betalen vanwege te late betaling salaris en moet werknemer de auto van de zaak inleveren?****Feiten*

Werkgeefster (hierna: Multi-Care) is een zorgonderneming, gevestigd in Den Haag. Werkneemster is op 1 januari 2018 in dienst getreden bij Multi-Care als maatschappelijk werkster en was vervolgens werkzaam als manager zorg. Multi-Care verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van primair verwijtbaar handelen en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster is het met Multi-Care eens dat sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is. Daarnaast verzoekt zij om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Multi-Care. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2021 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding en bepaald dat werkneemster recht heeft op de verzochte transitievergoeding van € 5.825,06 bruto en op een billijke vergoeding van € 15.000 bruto. Multi-Care is daarnaast veroordeeld om aan werkneemster te betalen “de wettelijke verhoging over het loon over de maanden maart en april 2021”. Werkneemster is veroordeeld om binnen twee dagen na de betekening van de beschikking de auto, intact en vergezeld van de sleutels, papieren en gebruikelijke toebehoren, bij Multi-Care in te leveren. Verder is zij veroordeeld om aan Multi-Care binnen twee dagen na de beschikkingsdatum te betalen € 361,58 per maand of een gedeelte daarvan over de periode van 13 augustus 2020 tot de dag van inlevering van de auto. Werkneemster voert in hoger beroep zes grieven aan en verzoekt de bestreden beschikking (gedeeltelijk) te vernietigen, alsnog aan haar een billijke vergoeding van € 69.854,40 bruto toe te kennen en de verzoeken van Multi-Care die betrekking hebben op de auto (de inlevering daarvan en de betaling van een maandelijkse vergoeding tot aan de inlevering) af te wijzen. Multi-Care voert verweer en komt, onder aanvoering van drie grieven, in incidenteel hoger beroep op tegen de beslissingen van de kantonrechter en de daaraan ten grondslag gelegde motivering aangaande de billijke vergoeding en wettelijke verhoging.

*Oordeel**Billijke vergoeding en ernstig verwijtbaar handelen*

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten door Multi-Care. Multi-Care is direct na de ziekmelding van werkneemster op of omstreeks 27 juli 2020 begonnen met het op oneigenlijke wijze onder druk zetten van werkneemster. Verder heeft Multi-Care niet, althans onvoldoende, bijgedragen aan de re-integratie van werkneemster. Multi-Care heeft werkneemster niet ondersteund maar, in plaats daarvan, haar een niet door de bedrijfsarts geaccordeerde sollicitatieplicht opgelegd en haar, ten onrechte, met een loonstop bestraft. Uit de gedragingen van Multi-Care, in onderling verband en samenhang beschouwd, volgt dat zij de verschillende op haar rustende verplichtingen die verband houden met de re-integratie van haar zieke werkneemster herhaaldelijk, en grovelijk, heeft veronachtzaamd. Dat Multi-Care heeft meegewerkt aan mediation en alsnog een re-integratiebureau heeft ingeschakeld kan dat niet ongedaan maken. Het hof oordeelt aan de hand van de feiten dat de aan werkneemster gemaakte verwijten gemotiveerd zijn betwist en Multi-Care de verwijten onvoldoende heeft onderbouwd. Een relevant causaal verband tussen de verweten gedragingen van werkneemster en de verstoring van de arbeidsverhouding valt niet te onderkennen. De conclusie is en blijft dus dat aan Multi-Care ernstige verwijten zijn te maken. De verwijten aan werkneemster doen daar niets aan af. Dit ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Multi-Care heeft geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

#### *Hoogte billijke vergoeding*

Het hof oordeelt dat de mate van verwijtbaarheid die het hof in aanmerking zal nemen overeenkomt met het oordeel van de kantonrechter. Het hof schat dat, zonder het ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever en gerekend vanaf de ontbindingsdatum, de arbeidsovereenkomst nog enige tijd had voortgeduurd. De goede en kwade kansen wegend gaat het hof er daarbij van uit dat de overeenkomst gedurende nog een jaar vanaf 1 augustus 2021 zou hebben voortgeduurd. Vervolgens vindt het hof, in aanmerking nemende de ernst van het gedrag van Multi-Care jegens de arbeidsongeschikte werkneemster, aanleiding om de toe te kennen billijke vergoeding naar boven bij te stellen. Daarbij betreft het hof dat van de toe te kennen billijke vergoeding een afschrikwekkende werking mag uitgaan, in die zin dat de werkgever op de noodzaak wordt gewezen zijn gedrag in eventuele volgende gevallen aan te passen. Alles afwegende acht het hof een billijke vergoeding van € 20.000, naast de toegekende transitievergoeding van € 5.825,06 bruto, billijk.

#### *Wettelijke verhoging en auto*

Het hof oordeelt dat Multi-Care de loonstop als onaanvaardbaar drukmiddel heeft opgelegd en dat zij het salaris van werkneemster over maart en april 2021 te laat heeft betaald. Onder die omstandigheden acht het hof geen goede gronden aanwezig om de maximale wettelijke verhoging van 50% te matigen. Het hof laat het oordeel van de kantonrechter op dit punt in stand. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst is ontbonden per 1 augustus 2021 en dat de auto op grond van de beschikking van de kantonrechter door werkneemster is ingeleverd. Uit de financial leaseovereenkomst die in november 2018 is aangegaan voor 48 maanden, blijkt dat



deze na 1 augustus 2021 nog doorloopt voor wat betreft de verplichting van Multi-Care om de termijnen te betalen. Werkneemster bestrijdt dat zij conform het daartoe strekkende verzoek van Multi-Care van 13 augustus 2020, na haar ziekmelding de auto had moeten inleveren. Als onvoldoende weersproken staat vast dat werkneemster de auto vanaf de aanschaf onder zich heeft gehad, deze (ook) privé gebruikte en er geen afspraken zijn gemaakt over, bijvoorbeeld, het inleveren van de auto tijdens ziekte. In principe wordt in zodanig geval het recht op privégebruik van een auto aangemerkt als een secundaire arbeidsvoorwaarde waarvoor een doorbetalingsverplichting geldt. Dat betekent dat de werknemer de auto tijdens ziekte mag blijven gebruiken. Het hof oordeelt dat werkneemster ten onrechte veroordeeld is om aan Multi-Care een vergoeding te betalen voor het onder zich houden van de auto vanaf 13 augustus 2020 tot de inlevering daarvan.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 12-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:1173

**Zaaknummer:** 200.300.510/01

**Rechters:** M.T. Nijhuis, M.D. Ruizeveld en W.H.A.C.M. Bouwens

**Advocaten:** N.M. Fakiri en L.S. van Dis

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

## RECHTSPRAAK

***Is werkgever aansprakelijk voor de gezondheidsklachten van werknemer? En in het verlengde daarvan: is de verzekeraar dan aansprakelijk als verzekeraar? Beroepsziekte.****Feiten*

Werknemer, geboren op 23 juli 1964, is van 3 september 1984 tot 1 december 2012 krachtens arbeidsovereenkomst bij werkgever in dienst geweest in de functie van wikkelaar. Werknemer heeft tussentijds kort een paar andere functies bij werkgever vervuld, o.a. werkzaamheden in de buitendienst, monteur proefstand en chef werkplaats. Op 30 november 2010 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van ziekte. Bij besluit van 31 oktober 2012 heeft het UWV ingevolge de WIA met ingang van 27 november 2012 aan werknemer een loongerelateerde WGA-uitkering naar de mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100% toegekend. In 2015/2016 wordt er geconcludeerd dat er sprake is van gezondheidsklachten en neuropsychologische klachten passend bij chronische Toxische Encefalopathie (CTE). Het Bureau Beroepsziekten FNV wordt in 2016 ingeschakeld omdat de vraag aan de orde is of de arbeidsongeschiktheid te maken heeft met een blootstelling aan oplosmiddelen tijdens de uitvoering van werkzaamheden bij werkgever. Op 10 april 2019 stelt werknemer werkgever aansprakelijk en heeft hij op grond van artikel 7:954 BW ook de verzekeraar in de procedure betrokken. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgever op grond van artikel 7:658 aansprakelijk is voor de schade en vordert van werkgever en verzekeraar een voorschot op de door hem geleden en te lijden schade. De rechtbank heeft de vorderingen van werknemer afgewezen, onder meer omdat niet is gebleken dat bij werknemer de diagnose CTE is gesteld en werknemer onvoldoende onderbouwd heeft gesteld dat er een causaal verband is tussen zijn gezondheidsklachten en zijn werkzaamheden bij werkgever. Werknemer voert in hoger beroep vijf grieven aan.

*Oordeel**De stelplicht en de arbeidsrechtelijke omkeringsregel*

Het hof stelt dat artikel 7:658 lid 2 BW de werknemer faciliteert met een gunstig regime van bewijslastverdeling. Voorwaarde voor die faciliteit is dat vast komt te staan dat de schade door de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden is geleden. Deze faciliteit houdt in dat de werknemer slechts nog een deel van het causaal verband hoeft te bewijzen (namelijk het verband tussen de werkzaamheden en de schade). Voor het overige komen de stelplicht en bewijslast op de werkgever te rusten. Is sprake van een arbeidsongeval, dan is het verband

tussen de uitoefening van de werkzaamheden en de schade meestal evident en heeft de werknemer aldus eenvoudig toegang tot de door de wetgever aan hem gegunde faciliteit. In gevallen van (veronderstelde) beroepsziekten is de situatie wezenlijk anders. Het verband tussen de werkzaamheden en de ziekte is vaak indirect en diffuus. Ook doet zich geregeld de situatie voor dat de werknemer bij meerdere werkgevers aan vergelijkbare ziekteverwekkende stoffen is blootgesteld en/of kan de ziekte (mede) door andere factoren zijn veroorzaakt. Om werknemers daarbij tegemoet te komen heeft de Hoge Raad de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in het leven geroepen. Deze regel luidt als volgt: Op grond van artikel 7:658 lid 2 BW is het aan de werknemer te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij de schade waarvan hij vergoeding vordert, heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Het hof overweegt dat het startpunt bij de beoordeling of de arbeidsrechtelijke omkeringsregel moet worden toegepast, wordt gevormd door de gezondheidsklachten van werknemer. Het hof overweegt dat als ten behoeve van de toets voor deze omkeringsregel, er veronderstellenderwijs van uit zou worden gegaan dat werknemer CTE heeft, dat onverlet laat dat (in elk geval) een deel van de schade is toe te rekenen aan depressiviteit. Er is dus sprake van een situatie dat de gezondheidsklachten (mede) door een andere factor zijn veroorzaakt. Over hoe deze oorzaken zich tot elkaar verhouden en hoe aannemelijk het is dat de schade in belangrijke mate is veroorzaakt door werkgever, heeft werknemer te weinig gesteld. Naar het oordeel van het hof is in deze zaak het causale verband tussen de eventuele schending van veiligheidsnormen en de gezondheidsklachten van werknemer daarmee te onzeker en te onbepaald om te kunnen komen tot toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Naar het oordeel van het hof moet deze zaak worden beoordeeld aan de hand van de hoofdregel van artikel 150 Rv. Hierbij geldt het uitgangspunt dat in de bewijslevering van het causaal verband (in de zin van *condicio sine qua non*-verband) tussen de blootstelling en de gezondheidsschade drie fasen zijn te onderscheiden. De eerste fase is die waarin de werknemer dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij aan gevaarlijke stoffen is blootgesteld en dat de gezondheidsklachten door de blootstelling kunnen zijn veroorzaakt. Pas wanneer de werknemer over deze drempel heen is, is het in de volgende fase aan de werkgever om te stellen en te bewijzen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan, bij gebreke waarvan het causaal verband in beginsel vaststaat. Het hof overweegt dat werknemer in eerste aanleg niet voldoende informatie heeft verstrekt over zijn medische situatie, terwijl hij zich wel ervan bewust was dat er medische stukken ontbraken. Het hof ziet geen aanleiding om in dit stadium van de procedure werknemer alsnog in de gelegenheid te stellen verdere medische gegevens of deskundigenrapporten in het geding te brengen. Werknemer had dat uit eigen beweging dienen te doen. Voor het leveren van schriftelijk bewijs is immers geen opdracht van de rechter vereist. Het hof oordeelt dat bij deze stand van zaken werknemer de drempel van de eerste fase niet heeft gehaald en daarom is een oordeel over de overige grieven overbodig. Het hof bekrachtigt het vonnis in eerste aanleg.

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 06-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2022:3088

**Zaaknummer:** 200.288.301/01

**Rechters:** H.K.N. Vos, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

**Advocaten:** G.J. Knotter en R.H.G.M. Kerckhoffs

**Wetsartikelen:** 7:658 BW, 7:954 BW, 150 Rv

## RECHTSPRAAK

***Uitleg bonusregeling werkgever volgens het contra proferentem gezichtspunt brengt met zich mee dat werknemer recht heeft op bonus. Toekenning maximale wettelijke verhoging.****Feiten*

Werkneemster is in januari 2020 in dienst getreden bij EuroDev Shared Service Center B.V. (hierna: EuroDev) als projectmanager Healthcare, waar zij tot 1 september 2021 werkzaam was. Partijen zijn voor het budgetjaar 2020-2021 een bonusregeling overeengekomen, waarin staat opgenomen dat een werknemer die voor het einde van het bonusjaar – 1 juli – ontslag neemt, geen recht heeft op deelname aan de regeling. Werkneemster vordert dat Eurodev wordt veroordeeld om aan haar de bonus te betalen waar zij recht op heeft over het jaar 2020-2021, te weten een bedrag van € 5.104,50.

*Oordeel**Uitleg bonusregeling*

De partijen geven een verschillende uitleg aan de bonusregeling. Werkneemster stelt dat zij op 30 juni 2021 haar ontslag heeft aangezegd, maar dat zij daarbij heeft vermeld per 1 september 2021 ontslag te nemen waardoor zij, gelet op de tekst van de bonusregeling, hiervoor in aanmerking zou komen. Eurodev stelt daarentegen dat het begrip ‘resigned’ zoals dit is opgenomen in de bonusregeling, betrekking heeft op de opzegging. De kantonrechter stelt dat de term ‘resigned’ geen eenduidige betekenis heeft en taalkundig gezien zowel kan zien op de aankondiging van een ontslagname als op het moment van daadwerkelijke uitdiensttreding. Aldus is de opvatting van beide partijen over de taalkundige uitleg verdedigbaar. Eurodev heeft verder geen omstandigheden aangevoerd waaruit kan worden afgeleid dat het voor beide partijen duidelijk moest zijn dat het begrip “resigned” zag op de aankondiging van het ontslag als zodanig en niet op het moment van uitdiensttreding. Nu niet op basis van de tekst of omstandigheden van het geval een eenduidige uitleg aan de bonusregeling kan worden gegeven, dient deze onduidelijkheid van het beding volgens het contra proferentem gezichtspunt in het nadeel van Eurodev als opsteller van deze bonusregeling te worden uitgelegd. Werkneemster komt dus in aanmerking voor de bonusregeling.

*Hoogte bonus*

Werkneemster stelt dat Eurodev een bedrag van € 5.014,50 verschuldigd is. Dit is in haar geval de maximale hoogte van de bonus, omdat zowel Eurodev als klanten over haar

werkzaamheden zeer tevreden waren. Eurodev betwist de hoogte van het bonusbedrag omdat eerst nog moet worden beoordeeld of werkneemster op basis van de overige voorwaarden in aanmerking zou komen voor de bonus. Dit zou moeten plaatsvinden door het invullen van een “target form”. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Eurodev de hoogte van het bonusbedrag, gelet op de onderbouwing van werkneemster, onvoldoende gemotiveerd betwist. Alle medewerkers die voor de bonusregeling in aanmerking kwamen, hebben een bonus ontvangen en het is niet tussen partijen in geschil dat werkneemster goed heeft gefunctioneerd. Ook heeft Eurodev ter zitting laten weten dat zij het aannemelijk acht dat werkneemster een bonusbedrag zou hebben ontvangen. Tegen die achtergrond bezien had het op de weg van Eurodev gelegen om aan de hand van het “target form” te onderbouwen waarom werkneemster niet in aanmerking komt voor het maximale bonusbedrag, hetgeen Eurodev heeft nagelaten. De kantonrechter kent het gevorderde bonusbedrag toe.

#### *Wettelijke verhoging*

Werkneemster maakt aanspraak op de maximale wettelijke verhoging over de bonus. Eurodev stelt daarentegen dat de wettelijke verhoging niet in het petitum van de dagvaarding is gevorderd en daarom moet worden afgewezen. De kantonrechter oordeelt dat het voorschrift dat de dagvaarding een duidelijk en bepaald petitum moet bevatten, strekt ter waarborging dat het voor gedaagde voldoende duidelijk is wat beoogd wordt zodat zij zich daartegen kan verdedigen. De rechter hoeft echter niet een vordering buiten beschouwing te laten om de enkele reden dat deze niet in het petitum staat vermeld. Nu werkneemster in het lichaam van de dagvaarding tweemaal aanspraak maakt op de verhoging, had het voor Eurodev duidelijk moeten zijn dat werkneemster hier aanspraak op wilde maken. Eurodev stelt verder dat de verhoging om billijkheidsredenen moet worden beperkt, maar de kantonrechter volgt dit standpunt niet. De maximale wettelijke verhoging over het bedrag van € 5.014,50 bruto wordt toegekend, zodat aan werkneemster een bedrag van € 7.521,75 dient te worden betaald. Eurodev wordt verder veroordeeld tot betaling van de wettelijke rente, de buitengerechtigde incassokosten en de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 06-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2022:2561

**Zaaknummer:** 9696752 CV EXPL 22-360

**Rechters:** T.J. Thurlings-Rassa

**Advocaten:** K. Beijerman en V.E.J. de Groot

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Kortgeding. Vorderingen achterstallig loon en vakantiegeld worden toegewezen, nu het loon betreft over eerdere maanden waarin werknemer voor werkgever heeft gewerkt.****Feiten*

Werknemer is in loondienst bij Daktechniek en Onderhoud tegen een basisloon van € 1.147 netto per maand. Werknemer heeft over de maanden maart, juni en juli geen loon en vakantiegeld ontvangen. De Stadsbank Oost Nederland (hierna: De Stadsbank) treedt op als bewindvoerder van werknemer. De Stadsbank vordert in kort geding onder meer betaling van het loon over de maanden maart, mei en juni en vakantiegeld te vermeerderen met 50% wettelijke verhoging.

*Oordeel*

De spoedeisendheid van de zaak is gegeven met de aard van de vordering. De kantonrechter acht het zeer aannemelijk dat de vorderingen tot betaling van het loon in een bodemprocedure zouden worden toegewezen. Het betreft namelijk loon over maanden waarin werknemer voor Daktechniek en Onderhoud heeft gewerkt. Daktechniek en Onderhoud is niet verschenen. Op basis van de door De Stadsbank overgelegde stukken en omdat er geen verweer is gevoerd, wordt in rechte uitgegaan van de juistheid van de stellingen van werknemer. De kantonrechter wijst de vordering ten aanzien van het achterstallige loon en de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW toe met een wettelijke verhoging van 50%. De vordering tot betaling van het loon ter hoogte van € 1.147 netto per maand gerekend vanaf 1 juli 2022 totdat de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt eveneens toegewezen. De kantonrechter wijst ook het vakantiegeld ter hoogte van € 1.101,12 toe, te vermeerderen met 50% wettelijke verhoging. De vordering tot het verstrekken van deugdelijke bruto-nettosalarisspecificaties betreffende de datum van indiensttreding tot en met juli 2022, een jaaropgave 2021 en de maandelijkse bruto-nettospecificaties wordt ook toegewezen. Tot slot wordt de gevorderde dwangsom voor het verstrekken van de specificaties en jaaropgave toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 12-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2022:2576

**Zaaknummer:** 10029507 \ CV EXPL 22-1762

**Rechters:** A. Smedes

**Advocaten:** J. Zeegers

**Wetsartikelen:** 7:726 BW



## RECHTSPRAAK

***Eindbeschikking na bewijsopdracht. Slechts een gedeelte van de dringende reden is vast komen te staan, zodat het ontslag op het staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld.***

*Feiten*

In de tussenbeschikking van 20 mei 2022 is werkgever toegelaten tot het leveren van bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan al hetgeen werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd. In de tweede plaats is, in het kader van eventuele vergoedingen, in geschil vanaf welke datum werknemer onafgebroken in dienst is geweest van werkgever. Werknemer is daarom toegelaten tot het leveren van bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid vanaf welke datum voorafgaand aan 1 januari 2019 hij onafgebroken in dienst is geweest van bedrijf X.

*Oordeel*

De kantonrechter acht het allereerst van belang om de positie van werknemer bij werkgever vast te stellen. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat hij tot 1 januari 2019 bij bedrijf X de functie van directeur vervulde. Per voornoemde datum is werknemer vanwege de overname van bedrijf X werkzaamheden gaan verrichten voor werkgever, maar verder is alles hetzelfde gebleven. De kantonrechter stelt vast dat werknemer voor en na 1 januari 2019 de leiding had bij de vestiging in Rotterdam. Weliswaar functioneerde werknemer in zijn rol volgens werkgever niet naar behoren en is hij in 2020 als serviceadviseur tewerkgesteld, maar dat laat onverlet dat uit de door werkgever overgelegde e-mails volgt dat werknemer geacht werd erop toe te zien dat op de juiste wijze werd geklokt door de in Rotterdam werkzame medewerkers en dat hij ook diverse keren is aangespoord daarop toe te zien. De kantonrechter verwerpt het verweer van werknemer dat medewerkers zelf verantwoordelijk waren voor het gebruik van hun klokkaart. Dit strookt immers niet met de hiervoor geciteerde e-mails.

*Ontslag op staande voet*

Ter voldoening van zijn bewijsopdracht heeft werkgever vijf fraudedossiers uitgelicht en van nadere toelichting voorzien. Hieruit blijkt dat persoon B en C binnen werktijd werkzaamheden verrichtten aan diverse auto's die niet in het systeem van werkgever stonden, terwijl deze personen volgens de klokkaarten op die momenten ofwel bezig waren met

opruimen/schoonmaken of doorklokten op een reguliere werkorder. Met deze handelwijze is bewust beoogd die werkzaamheden onder de radar te houden. Werknemer was verantwoordelijk voor het op juiste wijze van klokken door werknemers en is er door werkgever ook diverse keren op gewezen om daarop toe te zien. Werknemer heeft niets gesteld op grond waarvan zou kunnen worden aangenomen dat hij niet op de hoogte was van het onjuist vervullen van de klokkaarten. Sterker nog, op diverse camerabeelden is werknemer te zien op het moment dat aan de auto's werd gewerkt terwijl de klokkaarten daarmee niet strookten. De kantonrechter concludeert dat werknemer een situatie heeft laten ontstaan dan wel laten voortbestaan waarin het mogelijk was dat gedurende een lange periode door personen B en C, zonder toestemming van werkgever en onder werktijd, aan auto's van derden werkzaamheden werden verricht zonder dat werkgever daarvoor betaald werd. In de ontslagbrief is echter niet opgenomen dat werknemer ook op staande voet zou zijn ontslagen als slechts een van de aangevoerde punten zou zijn komen vast te staan, hetgeen hier het geval is. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, omdat niet alle opgenomen punten in de ontslagbrief vast zijn komen te staan. Werknemer heeft daarnaast niet kunnen aantonen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst die vijf jaar of langer heeft geduurd en niet is gebleken dat partijen een andere opzegtermijn zijn overeengekomen dan de wettelijke opzegtermijn. De geldende opzegtermijn bedraagt dus één maand, waardoor werknemer recht heeft op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van één brutomaandsalaris. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen. Voor het toekennen van een billijke vergoeding bestaat geen aanleiding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 29-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:7287

**Zaaknummer:** 9694205

**Rechters:** A.M. van Kalmthout

**Advocaten:** C.P. Kuijer en Z. Aliar

**Wetsartikelen:** 7:677 BW