

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 32, 2023

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:1899](#) 06-07-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:1555](#) 04-07-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:1471](#) 27-06-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:1469](#) 27-06-2023

#### Rechtbank

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:5309](#) 26-07-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:5417](#) 26-07-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:4574](#) 21-07-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:5272](#) 19-07-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:4370](#) 13-07-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:5962](#) 07-07-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:6037](#) 30-06-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7156](#) 30-06-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:4369](#) 15-06-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:4346](#) 15-06-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:6019](#) 12-06-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:3264](#) 30-05-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:3730](#) 10-05-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:5744](#) 09-05-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:5743](#) 02-03-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:11247](#) 02-01-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:8609](#) 14-07-2022

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:3752](#) 15-04-2022

## Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 17-11-2022

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van zieke werknemster die zich stelselmatig niet aan haar re-integratieverplichtingen houdt.  
Ontbinding op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding.****Feiten*

Werkneemster is sinds 30 oktober 2018 in dienst bij werkgeefster. Op 7 januari 2021 is werkneemster arbeidsongeschikt. Tijdens haar arbeidsongeschiktheid is zij verhuisd van Leiden naar Amsterdam. Omdat werkneemster aangaf vanwege de reisafstand geen invulling te kunnen geven aan het advies van de bedrijfsarts, is in overleg tussen werkgeefster en werkneemster haar standplaats gewijzigd naar Amsterdam. Na het advies van de bedrijfsarts dat werkneemster tweemaal twee uur per week passende arbeid kon gaan verrichten, heeft werkneemster hier geen invulling aan gegeven en was zij telefonisch niet bereikbaar. Werkneemster heeft in deze periode geweigerd om de bedrijfsarts inzage te geven in de medische informatie van haar huisarts. Op 5 mei 2021 heeft werkgeefster werkneemster een officiële waarschuwing gegeven voor haar onbereikbaarheid. De bedrijfsarts heeft vervolgens het advies gegeven om passende arbeid te verrichten en dit advies herhaald. Werkneemster zou volgens afspraak op 18 juni 2021 een aanvang maken met de re-integratie, maar is niet verschenen en was telefonisch niet bereikbaar. Na het zwangerschapsverlof van werkneemster zijn opnieuw afspraken gemaakt over de re-integratie, maar werkneemster heeft hier geen gehoor aan gegeven. Werkgeefster heeft haar een tweede officiële waarschuwing gegeven. Hierna heeft opnieuw een consult plaatsgevonden bij de bedrijfsarts en heeft op 16 maart een gesprek tussen werkgeefster en werkneemster plaatsgevonden, waar opnieuw afspraken zijn gemaakt over de re-integratie. Werkneemster heeft hier onder meer vanwege de reisafstand en het hebben van geen oppas geen invulling aan gegeven. Werkgeefster heeft haar een derde officiële waarschuwing gestuurd. Ook daarna is werkneemster om verschillende door haar aangevoerde redenen niet verschenen op het werk. Na het opnieuw missen van een consult bij de bedrijfsarts en het niet willen verstrekken van medische informatie aan de bedrijfsarts heeft werkgeefster haar een vierde en vijfde waarschuwing gegeven en het loon stopgezet. In het door werkgeefster aangevraagde deskundigenoordeel bij het UWV is opgenomen dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. Op 6 juli heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en werkneemster over de noodzaak voor werkneemster om mee te werken aan de re-integratie. Werkneemster heeft zich vervolgens weer volledig arbeidsongeschikt gemeld. De verzuimcontroleur heeft haar niet thuis aangetroffen. Op 20 juli heeft een laatste gesprek

plaatsgevonden tussen werkgeefster en werkneemster, waarbij werkgeefster heeft aangegeven het dienstverband te willen beëindigen. Daags na dit gesprek heeft werkneemster laten weten dat zij opnieuw zwanger is. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding. Werkgeefster legt hieraan ten grondslag dat werkneemster stelselmatig haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Werkneemster verweert zich hiertegen en stelt onder meer dat haar klachten niet serieus zijn genomen en haar zwangerschap de ontbinding in de weg staat.

### *Oordeel*

Uit de gang van zaken volgt dat er geen verband is met het opzegverbod tijdens zwangerschap, zodat dit niet aan ontbinding in de weg staat. Uit de feiten blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat werkneemster, hoewel van haar slechts een geringe re-integratie-inspanning werd verlangd, daar volstrekt onvoldoende invulling aan heeft gegeven. Werkneemster klaagt onder meer dat de bedrijfsarts haar klachten niet serieus nam, maar verliest uit het oog dat de bedrijfsarts rekening heeft gehouden met haar beperkingen en werkneemster heeft dit oordeel gedurende het hele traject niet heeft aangevochten. Werkgeefster heeft zich steeds aan de adviezen van de bedrijfsarts gehouden en het valt te begrijpen dat zij na alle vergeefse pogingen om de re-integratie in gang te trekken aan het eind van haar Latijn was. Nu werkneemster, ondanks meerdere waarschuwingen, loonstops, gesprekken en het deskundigenoordeel, stelselmatig heeft verzaakt in de op haar rustende re-integratieverplichtingen, moet worden geconcludeerd dat sprake is van verwijtbaar handelen, zodat wordt ontbonden op de e-grond. Dit handelen is ook ernstig verwijtbaar, zodat werkneemster geen transitievergoeding toekomt.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-11-2022

**Zaaknummer:** 10069285 EA 22-512

## RECHTSPRAAK

***Redelijk voorschrift werkgever om prognosevraag te beantwoorden.  
Loon werknemer terecht opgeschort.****Feiten*

DEME Offshore B.V. (hierna: DEME) is een wereldwijd opererend bedrijf in offshore baggerwerkzaamheden en waterbouwkundige werken. Op 30 juni 1997 is werknemer bij DEME in dienst getreden als surveyor. Op 2 januari 2017 heeft werknemer zich per 29 december 2016 ziekgemeld. Vervolgens heeft werknemer een WIA-uitkering en later een WGA-loonaanvullingsuitkering ontvangen. Partijen hebben veel onenigheid gehad met elkaar en het UWV over (de mate van) arbeidsongeschiktheid en re-integratie van werknemer. Tot 4 augustus 2022 heeft werknemer (aangepast) werk verricht. Daarna heeft werknemer niet meer gewerkt. Op 29 augustus 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin DEME heeft voorgesteld een FML (functionele mogelijkhedenlijst) op te laten stellen op basis van medische rapporten. Het loon van werknemer zou worden opgeschort tot de medische machtiging getekend was. Op 6 september 2022 heeft werknemer een formulier met vragen gekregen, waaronder de vraag naar de FML en een prognosevraag ('Wanneer wordt een verandering van de belastbaarheid verwacht?'). Werknemer weigerde andere vragen te beantwoorden en wilde alleen de FML-vraag tekenen, wat volgens hem was afgesproken. Werknemer vordert onder meer zijn (achterstallig) loon over 2022.

*Oordeel*

Het geschil draait om de weigering van werknemer om een formulier te ondertekenen met alleen de vraag naar de FML en de prognose. DEME stelt dat hiermee is afgesproken dat het loon opgeschort blijft totdat werknemer het formulier ondertekent. Werknemer weigerde dit en wilde alleen de FML-vraag tekenen. De kantonrechter oordeelt dat werknemer ten onrechte weigerde de prognosevraag te beantwoorden, omdat DEME dit als redelijk voorschrift heeft gesteld. Bij een onderzoek naar welke mogelijkheden een werknemer heeft en wat eventueel als passende arbeid kwalificeert, is immers ook relevant om te weten of en zo ja wanneer er een verandering in de belastbaarheid wordt verwacht. De loonvordering over 2022 wordt afgewezen, omdat werknemer niet heeft voldaan aan het redelijke voorschrift.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 19-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:5272

**Zaaknummer:** 10178346 CV EXPL 22-3346 (E)

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** mr. M. Booij en S.M. Rosier

**Wetsartikelen:** 6:52 BW en 6:262 BW

## RECHTSPRAAK

***Geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring werknemer waaruit zou blijken dat hij arbeidsovereenkomst heeft willen opzeggen.  
Geen/onvoldoende uitvoering aan onderzoeksplicht werkgever.  
Loonvordering en transitievergoeding toegewezen.***

*Feiten*

Werknemer is op 15 april 2022 in dienst getreden bij RW Security Events B.V. (hierna: RWSE) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden. Na het volgen van een BAST-opleiding (Basic Aviation Security Training) op verzoek van RWSE, heeft werknemer op 18 juli 2022 een e-mail gestuurd waarin hij aangaf niet meer op Schiphol te willen werken vanwege de reistijd. Hij heeft daarbij aangeboden om de reiskosten terug te storten. In reactie daarop heeft RWSE de e-mail als een ontslagbrief beschouwd en aangegeven dat het UWV op de hoogte zou worden gesteld van het ontslag van werknemer. Werknemer heeft vervolgens in zijn antwoord bevestigd dat hij het jammer vond dat het zo moest lopen. Op 6 september 2022 heeft werknemer een brief gestuurd waarin hij benadrukte dat hij nooit zelf ontslag had genomen en dat hij beschikbaar was om de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren. Hij verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat hij zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd.

*Oordeel*

Het e-mailbericht van werknemer waarin hij aangeeft niet meer op Schiphol te willen werken, kan niet worden opgevat als een duidelijke opzegging van de gehele arbeidsovereenkomst. RWSE had als goed werkgever moeten navragen wat precies zijn bedoeling was en hem moeten wijzen op de gevolgen van opzegging. Er is geen bewijs dat werknemer expliciet heeft aangegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, en de door RWSE aangevoerde verklaringen vormen geen bewijs voor ontslagname. Daarom is de verzochte verklaring voor recht dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd toewijsbaar. Omdat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd op 18 juli 2022, heeft werknemer recht op loon vermeerderd met vakantietoeslag vanaf die datum tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 14 november 2022. Ook moet RWSE een transitievergoeding betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 02-03-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:5743

**Zaaknummer:** 10107598 HA VERZ 22-78

**Rechters:** R.R. Roukema

**Advocaten:** M. Shaaban en mr. K. Ripken

**Wetsartikelen:**



## RECHTSPRAAK

***Geen sprake van duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster moet loon doorbetalen aan werkneemster.****Feiten*

Werkneemster is op 15 februari 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Fletcher Hotel Exploitaties B.V. (hierna: Fletcher) als bedieningsmedewerker. Haar eerste arbeidsovereenkomst is op 31 mei 2022 beëindigd, maar op 13 juni 2022 is zij opnieuw aangenomen voor dezelfde functie, met een arbeidsovereenkomst die liep tot 28 februari 2023. Tijdens haar dienstverband is werkneemster ziek geworden, maar ze bleef wel werken. Op 1 november 2022 heeft werkneemster een e-mail gestuurd waarin ze aangaf dat ze haar werkzaamheden vanwege haar gezondheid wilde beëindigen, in eerste instantie met ingang van 1 december 2022. Op 10 november 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en Fletcher. Op 23 november 2022 heeft Fletcher een brief naar werkneemster gestuurd, waarin ze bevestigde dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en dat haar dienstverband per 1 november 2022 is beëindigd. Op 1 december 2022 heeft werkneemster echter een e-mail gestuurd waarin ze aangaf dat ze de gevolgen van haar eerdere opzegging niet begreep en dat ze zich eigenlijk ziek had willen melden. Fletcher vindt daarentegen dat de e-mail een ondubbelzinnige opzegging is. Fletcher gaat er daarom van uit dat het dienstverband per 1 november 2022 is beëindigd. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat zij haar arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd.

*Oordeel*

Om een geldige opzegging te doen moet een werknemer duidelijk en ondubbelzinnig aangeven dat hij of zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. De werkgever heeft een onderzoeksplicht en moet de werknemer informeren over de gevolgen van een opzegging. In dit geval heeft Fletcher werkneemster onvoldoende geïnformeerd over de financiële gevolgen van opzegging. Tijdens een emotioneel gesprek op 10 november 2022 is werkneemster niet expliciet gewezen op de financiële consequenties van haar beslissing. Op 1 december 2022 heeft werkneemster verklaard dat het niet haar bedoeling was om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De kantonrechter oordeelt dat Fletcher er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werkneemster daadwerkelijk wilde opzeggen, gezien het gebrek aan goede voorlichting en de emotionele situatie. Daarom wordt geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst niet per 1 november 2022 is beëindigd, en Fletcher loon moet betalen vanaf die datum. De arbeidsovereenkomst was oorspronkelijk voor bepaalde tijd en liep af op 28 februari 2023.

Fletcher heeft de overeenkomst niet aangezegd of opgezegd, maar aangezien ze in de veronderstelling was dat werknemster had opgezegd, kan Fletcher dat niet verweten worden. De kantonrechter oordeelt dat de overeenkomst op 28 februari 2023 is geëindigd en werknemster geen recht heeft op toekomstig loon vanaf maart 2023.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-05-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:3730

**Zaaknummer:** 10417098 UE VERZ 23-83

**Rechters:** D.C.P.M. Straver

**Advocaten:** R.R. Surquin en mr. L. Oortwijn

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek van werknemer wordt toegewezen. Billijke vergoeding toegewezen. De kantonrechter oordeelt dat de onderlinge verhouding is verslechterd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 april 2000 in dienst van Chipsoft B.V. Bij haar werkzaamheden rapporteert werkneemster aan de directeur. Er is sprake van een persoonlijke werkrelatie. Werkneemster heeft zich ziekgemeld in augustus 2021, nadat zij tijdens haar vakantie 4000 e-mails heeft ontvangen. In de periode hierna gaan partijen in gesprek over de re-integratie, waarna er tussen partijen een verschil in visie ontstaat over de toekomst. Het conflict tussen werkneemster en haar werkgever escaleert, waarbij de bedrijfsarts bemiddeling suggereert. Uiteindelijk wordt de jaarlijkse bonus van werkneemster stopgezet en er wordt een loonsanctie opgelegd. Een UWV-arbeidsdeskundige stelt vast dat de re-integratie-inspanningen van werkgever ontoereikend waren. Na een vergeefse poging tot mediation wordt de loonsanctie opgeheven. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een billijke vergoeding van € 150.000 bruto. Werkneemster meent dat Chipsoft ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, doordat de directeur niet heeft meegewerkt aan de re-integratie van werkneemster door onder meer adviezen van de bedrijfsarts inzake conflictbemiddeling en conflictbegeleiding te negeren en door stelselmatig te blijven ontkennen dat er een ernstig conflict is ontstaan tussen hem en werkneemster na haar terugkeer op de werkplek. Werkneemster verzoekt verder om een salarisverhoging van 3,4% omdat zij die gedurende de jaren 2014 tot en met 2021 steeds heeft ontvangen. Werkneemster meent tot slot dat Chipsoft ten onrechte is gestopt met betaling van de maandelijkse bonus.

*Oordeel*

Als een werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst vraagt, zal een dergelijk verzoek in beginsel worden toegewezen, omdat een werknemer niet tegen zijn/haar zin kan worden gebonden aan een arbeidsovereenkomst. Ook zal het verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding worden toegewezen, nu wel degelijk sprake was van een arbeidsconflict. Uit de stukken blijkt dat werkgever stelselmatig heeft ontkend dat er enig conflict was, hetgeen derhalve belemmerend heeft gewerkt voor een oplossing. Ook heeft Chipsoft geweigerd om mediation in te zetten, hetgeen de kantonrechter onder deze omstandigheden aanmerkt als ernstig verwijtbaar. Nu geoordeeld wordt dat Chipsoft ernstig verwijtbaar heeft gehandeld

heeft werknemster recht op de transitievergoeding. Over de hoogte daarvan overweegt de kantonrechter dat werknemster terecht rekent met een maandelijkse vergoeding van € 10.563,25 bruto, nu zij inderdaad aanspraak kan maken op een loonsverhoging per 1 januari 2022. Aangezien de kantonrechter de handelwijze van Chipsoft in hoge mate ernstig verwijtbaar acht, werknemster meer dan 20 jaar goed heeft gefunctioneerd en er sprake was van een vlekkeloos dienstverband, acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 45.000 op zijn plaats. Uit de door werknemster overgelegde stukken blijkt dat zij in de jaren 2014 tot en met 2021 steeds met ingang van het nieuwe jaar een salarisverhoging heeft gekregen. Dat er per 1 januari 2022 weer een verhoging zou worden toegekend, mocht werknemster dan ook verwachten. Dat het om een percentage van 3,4 zou gaan, heeft Chipsoft weliswaar betwist, maar zij heeft dat verder niet onderbouwd zodat de vordering van werknemster op dit punt zal worden toegewezen. Tot slot wordt geoordeeld dat werknemster in voldoende mate heeft onderbouwd dat er bij Chipsoft een bestendig gebruik bestaat dat bij (langdurige) ziekte recht blijft bestaan op de maandelijkse bonus. Ook dit onderdeel van de vordering is daarmee toewijsbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 14-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2022:8609

**Zaaknummer:** 9867781 EA VERZ 22-296

**Rechters:** T.M.A. van Löben Sels

**Advocaten:** M.E.J. van Gelderen

**Wetsartikelen:** 7:671c BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft alcohol dronken tijdens zijn dienst.  
Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens wanprestatie.****Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2017 in dienst getreden van de gemeente in de functie van buitengewoon opsporingsambtenaar (hierna: 'BOA'). Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband meerdere waarschuwingen gekregen, onder meer vanwege het kleineren van collega's en het parkeren van zijn dienstauto in een parkeervak dat bedoeld was voor gehandicapte personen. Op 10 januari 2023 heeft een projectleider bij de gemeente gemeld dat werknemer tijdens een horecacontrole alcohol heeft genuttigd, daarna een dienstvoertuig heeft bestuurd, een e-sigaret heeft opgestoken tijdens een bezoek aan een horecagelegenheid en zich discriminerend heeft uitgelaten. De gemeente heeft daarop een onderzoeksbureau een feitenonderzoek laten verrichten. Bij brief van 24 januari 2023 heeft de gemeente werknemer geschorst en hem verboden tijdens de schorsing contact te hebben met zijn collega's over de melding of andere werkgerelateerde zaken. Uit het rapport van het onderzoeksbureau volgt dat alle meldingen over werknemer gegrond worden geacht behalve die over de discriminerende uitlatingen. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

Een arbeidsovereenkomst kan door de rechter worden ontbonden als sprake is van een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst. Uit eerdere rechtspraak blijkt dat het dan moet gaan om een ernstige tekortkoming die vergelijkbaar is met een dringende reden voor ontslag op staande voet. Van een dergelijke ernstige tekortkoming is in deze zaak sprake. Werknemer is niet alleen werknemer maar ook een ambtenaar. Aan ambtenaren worden hogere integriteitseisen gesteld dan aan "gewone" werknemers. Het is evident dat het drinken van alcohol tijdens werktijd in strijd is met de hoge integriteitseisen die aan een ambtenaar gesteld worden. Het verweer van werknemer, namelijk dat hij toen in de war was en dat hij "meent zichzelf te herinneren" dit daarna gecorrigeerd te hebben naar alcoholvrij bier, acht de kantonrechter niet geloofwaardig. Ook de bevindingen van het onderzoeksbureau bieden voldoende onderbouwing voor de juistheid van de stelling van de gemeente dat werknemer tijdens de horecacontrole alcohol gedronken heeft. Op grond van voorgaande overwegingen is de kantonrechter van oordeel dat vast is komen te staan dat werknemer tijdens de horecacontrole ten minste twee glazen alcoholhoudend bier heeft gedronken terwijl hij wist dat dit niet toegestaan was. Dit zou op zichzelf genomen reeds een dringende reden voor

ontslag op staande voet opleveren. Werknemer betwist verder niet dat hij aan het einde van de horecacontrole in het dienstvoertuig gereden heeft. Ook dit feit zou op zichzelf genomen reeds een dringende reden voor ontslag op staande voet opgeleverd hebben. Tot slot staat ook vast dat werknemer in de horecazaak een e-sigaret heeft gerookt. Uit voorgaande overwegingen volgt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen zal worden ontbonden omdat werknemer ernstig is tekortgeschoten in de nakoming daarvan. De arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat werknemer geen recht heeft op transitievergoeding. Ook zal het verzoek van werknemer om de gemeente te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding afgewezen worden.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 13-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:4370

**Zaaknummer:** 10482739 AZ VERZ 23-40

**Rechters:** P.H.M. Kuster

**Advocaten:** I. Swennen en P. Winkens

**Wetsartikelen:** 7:686 BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 onder c BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen werknemer toegewezen. Geen ernstig verwijtbaar handelen zodat aan werknemer een transitievergoeding toekomt.****Feiten*

Werknemer is sinds 30 september 2002 werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van operator. Vanaf 2015 hebben zich incidenten voorgedaan die voor werkgeefster aanleiding waren om werknemer op zijn gedrag en werkwijze aan te spreken. In 2017 heeft werknemer in dit kader een PIP-traject doorlopen. Bij brief van 12 januari 2023 heeft werkgeefster te kennen gegeven dat zij een beëindiging van het dienstverband zal nastreven via een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer verzoekt betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 25.000.

*Oordeel*

Uit de gestelde – en onvoldoende betwiste – feiten blijkt dat werknemer jarenlang goed heeft gefunctioneerd, maar op enig moment ontevreden is geraakt en/of zijn interesse in het werk (deels) is verloren en zich de belangen van zijn werkgeefster langzaam maar zeker minder is gaan aantrekken. Aan werknemer kan weliswaar toegegeven worden dat een aantal van die verwijten incidenten betreffen die inmiddels erg lang geleden zijn, maar de toenemende frequentie en ernst ervan rechtvaardigen de conclusie dat sprake is van dusdanig verwijtbaar gedrag dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is echter van oordeel dat het handelen van werknemer niet de lat haalt van ernstig verwijtbaar handelen, zodat werkgeefster zal worden beoordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Van verwijtbaar handelen van werkgeefster is echter niet gebleken. De enkele blote stelling, inhoudend dat werkgeefster haar zorgplicht jegens werknemer heeft geschonden, mist feitelijke grondslag. Dat werknemer in de periode 1 juli 2018 tot 5 maart 2019 arbeidsongeschikt is geweest vanwege burn-outklachten, zoals hij in dit kader aanvoert, betekent niet dat werkgeefster daar een ernstig verwijt van kan worden gemaakt. Werknemer stelt verder dat de conclusie van de bedrijfsarts duidelijk is waarbij hij uit de probleemanalyse van die bedrijfsarts als volgt citeert: “De belasting in werk overschrijdt de belastbaarheid van betrokkene”. Uit die bijlage blijkt echter het tegendeel. Het heeft er daarmee de schijn van dat werknemer zich op dit punt niet helemaal bewust is van de op hem rustende verplichting ex artikel 21 Rv om de feiten volledig en naar waarheid aan te voeren. Dit tegenverzoek is derhalve niet toewijsbaar.

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 15-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:4346

**Zaaknummer:** 10441448 AZ VERZ 23-33

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

**Advocaten:** M.A. Hardy, H.J. Wiarda en P.J.H.C. Glenz

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 21 Rv



## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft vanaf zijn zakelijke e-mailadres meerdere e-mails gestuurd aan leden van de Eerste Kamer en aan een externe relatie van werkgeefster, waarin hij zich kritisch uitlaat over het COVID-19-beleid van de overheid. Ontbinding op de e-grond, geen recht op beperking vrijheid van meningsuiting.****Feiten*

Werknemer is op 5 augustus 1991 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van lid directieraad, directeur Chartering. Binnen werkgeefster geldt de Spliethoff Group Code of Conduct. Eind 2020 heeft werknemer vanaf zijn zakelijke e-mailadres meerdere e-mails verstuurd naar verschillende leden van de Eerste Kamer over het coronabeleid van de overheid. Op 22 januari 2021 is werknemer geschorst wegens het bij herhaling overtreden van de de binnen werkgeefster geldende overheids-COVID-instructies en schending van de Code of Conduct. In eerste aanleg heeft werkgeefster verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens primair verwijtbaar handelen en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel een combinatie van deze gronden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer heeft de Code of Conduct en nadere instructies van werkgeefster, waaronder het door haar opgestelde coronavirusprotocol overtreden door zijn opstelling en uitlatingen inzake het coronavirus, ondanks herhaaldelijk te zijn gewaarschuwd. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer zodat aan hem een transitievergoeding van € 256.255,80 bruto wordt toegekend. Werknemer gaat in hoger beroep en verzoekt om herstel van de arbeidsovereenkomst of toekenning van een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Werknemer heeft vanaf zijn zakelijke e-mailadres meerdere e-mails gestuurd aan leden van de Eerste Kamer en aan een externe relatie van de werkgeefster, waarin hij zich kritisch uitlaat over het COVID-19-beleid van de overheid. Op grond van de criteria uit het *Herbai*-arrest van het Europese Hof (EHRM 5 november 2019, 11608/15, JAR 2020/18) wordt nagegaan of en in hoeverre de vrijheid van meningsuiting in de arbeidsrelatie kan worden ingeperkt.

*Aard van meningsuiting*

Werknemer heeft de e-mails aan Eerste Kamerleden verstuurd vanaf zijn zakelijke e-

mailadres in zijn hoedanigheid als werknemer en bestuurder van werkgeefster, terwijl zijn uitlatingen recht tegenover het door werkgeefster gevolgde COVID-beleid van de overheid staan. Van werknemer had als goed werknemer mogen worden verwacht dat hij zich zou onthouden van provocerende uitlatingen.

#### *Motieven van de werknemer*

Uit de e-mails van werknemer aan Eerste Kamerleden kan worden afgeleid dat deze e-mails vooral waren gelegen in de persoonlijke overtuiging dat de door de overheid gehanteerde coronamaatregelen te vergaand en in strijd met fundamentele (grond)rechten waren. Werkgeefster heeft hem geenszins verboden om die mening in de privésfeer te uiten; het is hem (enkel) niet toegestaan om dat te doen in zijn hoedanigheid als werknemer en bestuurder van werkgeefster.

#### *Schade die de werkgeefster lijdt*

Het hof acht aannemelijk dat werkgeefster reputatieschade heeft geleden door de e-mails die werknemer in zijn hoedanigheid als werknemer en bestuurder van werkgeefster aan verschillende leden van de Eerste Kamer heeft gestuurd.

#### *Zwaarte van de sanctie*

Nadat werknemer eind 2020 meerdere e-mails aan leden van de Eerste Kamer heeft verstuurd over het COVID-19-beleid van de overheid, heeft werkgeefster hem bij verschillende brieven gewaarschuwd voor zijn uitlatingen in strijd met de COVID\_instructies richting (onder meer) derden. Ook is hij gewezen op de mogelijke consequenties indien hij niet zou stoppen met dit bedrag. Onder deze omstandigheden kan niet worden gezegd dat een op dat handelen volgend ontbindingsverzoek te zwaar is in verhouding tot de overtreding.

Geconcludeerd wordt dat de beperking door werkgeefster van het recht van de werknemer om zijn mening op deze manier te uiten geoorloofd is. Met zijn uitlatingen heeft werknemer gehandeld in strijd met het beginsel van goed werknemerschap als bedoeld in artikel 7:611 BW alsmede met de interne regels van werkgeefster. Ook leveren de uitlatingen van de werknemer een redelijke grond voor ontbinding op, gelegen in verwijtbaar handelen aan de zijde van de werknemer. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 27-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:1469

**Zaaknummer:** 200.310.887/01

**Rechters:** A.S. Arnold, G.C. Boot en F.J. van de Poel

**Advocaten:** E.E.V. Sweebe en R.G. Prakke

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en

## RECHTSPRAAK

***Dat werknemer is vrijgesproken, maakt niet dat er voor het strafrechtelijk onderzoek geen voldoende ernstige bezwaren waren. Het niet kunnen verrichten van werkzaamheden als gevolg daarvan, komt voor risico van werknemer. Geen recht op loon.***

*Feiten*

Werknemer is op 23 november 2009 in dienst getreden van een rechtsvoorganger van I-SEC. I-SEC leent beveiligers uit aan de beveiligingsafdeling van Schiphol, Amsterdam Airport Schiphol (AAS). Op 25 december 2018 heeft AAS de Schipholpas van werknemer ingetrokken voor de duur van het strafrechtelijk onderzoek van de Koninklijke Marechaussee (KMAR) naar een tegen werknemer gerezen verdenking van het plegen van een strafbaar feit (diefstal/verduistering van een armband van een passagier) op 24 december 2018. Bij e-mail van 27 december 2018 heeft I-SEC aan werknemer bericht dat zijn loonbetaling wordt gestaakt voor de duur van het strafrechtelijk onderzoek. Bij onherroepelijk vonnis van de politierechter van 15 maart 2019 is werknemer vrijgesproken. Op 15 april 2018 heeft werknemer zijn Schipholpas teruggekregen en op 17 april 2018 heeft hij zijn werkzaamheden voor I-SEC op Schiphol hervat. AAS is een eigen onderzoek gestart naar het incident op 24 december 2018. Op 22 mei 2019 is werknemer door AAS uitgenodigd voor een gesprek. Daar heeft werknemer geen gehoor aan gegeven. Op 29 mei 2019 heeft AAS de Schipholpas opnieuw ingetrokken. Bij brief van 7 juni 2019 heeft I-SEC aan werknemer bericht dat wegens de hernieuwde intrekking van zijn Schipholpas de betaling van zijn loon wederom wordt gestaakt. Op 11 juni 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden. Bij brief van 24 juli 2019 heeft AAS aan I-SEC bericht dat op grond van haar eigen onderzoek werknemer verantwoordelijk wordt gehouden voor het wegnemen van de armband en het vervolgens weer terugleggen daarvan om zijn daad te verhullen en dat daarom is besloten om de Schipholpas van werknemer voor een jaar in te nemen. Bij brief van 25 juli heeft AAS aan I-SEC medegedeeld dat zij in de toekomst helemaal geen gebruik meer wil maken van de diensten van werknemer. Bij brief van dezelfde datum heeft I-SEC aan werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege met onmiddellijke ingang is geëindigd. In eerste aanleg is geoordeeld dat I-SEC ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Aan werknemer is de transitievergoeding en een billijke vergoeding toegekend. Daarnaast is I-SEC veroordeeld tot betaling van loon. I-SEC vordert in hoger beroep terugbetaling van hetgeen zij ter uitvoering van het kortgedingvonnis aan werknemer heeft betaald.

*Oordeel*

Het debat in hoger beroep geschil spitst zich toe op de vraag voor wiens rekening behoort te komen dat werknemer gedurende genoemde tijdvakken de bedongen arbeid niet heeft verricht.

*27 december 2018 – 3 april 2019*

Gedurende deze periode was de Schipholpas van werknemer ingetrokken voor de duur van het strafrechtelijk onderzoek. Het hof oordeelt dat er kennelijk voldoende reden was voor een strafrechtelijk onderzoek. Dat werknemer is vrijgesproken, maakt niet dat er voor het strafrechtelijk onderzoek geen voldoende ernstige bezwaren waren. Gelet op de aard van het feit waarvan werknemer werd verdacht, heeft AAS in redelijkheid tot intrekking van de pas kunnen komen. Het hof is van oordeel dat in redelijkheid niet van I-SEC kon worden verwacht dat zij daartegen was opgekomen, of tijdelijk ander werk had aangeboden. Waar het deze periode aangaat, is daarom de intrekking van de Schipholpas - en daarmee het niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid - terecht voor risico van werknemer gebracht. Werknemer kan voor deze periode geen aanspraak maken op loon.

*7 juni 2019 tot en met 19 december 2019*

Gedurende deze periode was de Schipholpas van werknemer eerst voor een jaar en per 25 juli 2019 definitief ingetrokken. Deze intrekking was erop gebaseerd dat AAS op grond van haar eigen onderzoek heeft geconcludeerd dat werknemer wel schuldig was aan de diefstal/verduistering van de armband op 24 december 2019, althans dat - ondanks de vrijspraak van de politierechter - voldoende ernstige bezwaren tegen hem waren blijven bestaan. Werknemer heeft zich erop beroepen dat het oordeel in de ontbindingsbeschikking dat I-SEC ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in deze zaak gezag van gewijsde toekomt. Dat oordeel is erop gebaseerd dat volgens de kantonrechter in de ontbindingszaak I-SEC - kort gezegd - wel had moeten opkomen tegen de intrekking van de Schipholpas van werknemer. Naar het oordeel van het hof kan niet worden uitgesloten dat als I-SEC dat had gedaan, AAS dan op de intrekking van de Schipholpas van werknemer was teruggekomen en dat hij zijn pas dan had teruggekregen. Het hof acht die kans zo reëel dat het feit dat de intrekking van de Schipholpas van werknemer definitief is geworden en hij daardoor niet heeft kunnen werken voor risico van I-SEC moet worden gebracht. Werknemer heeft zijn recht op loon voor deze periode dus behouden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 04-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:1555

**Zaaknummer:** 200.294.631/01

**Rechters:** T.S. Pieters, A.S. Arnold en L.C. Heuveling van Beek

**Advocaten:** A.J. Engelsma en M. Briedé

**Wetsartikelen:** 7:627 BW

## RECHTSPRAAK

***Tussenpersoon is zijn verplichting jegens werkneemster om indiensttreding bij The Hague Academy te realiseren niet nagekomen. Vordering tot terugbetaling toegewezen.****Feiten*

Werkneemster is naar Nederland gekomen om te werken als kennismigrant. Werkneemster is in dienst getreden bij het bedrijf Broadstreet door middel van een zogenoemd payrollcontract. Op 19 juli 2022 heeft Broadstreet per brief aan werkneemster laten weten haar contract in de proeftijd te beëindigen. De organisatie waar werkneemster tewerkgesteld was, zou niet meer met haar willen samenwerken. Bij beschikking van 20 oktober 2022 heeft de Immigratie- en Naturalisatiedienst de verblijfsvergunning van werknemer ingetrokken, omdat zij niet meer zou voldoen aan de voorwaarden van de verblijfsvergunning. Werkneemster vordert bij wijze van voorlopige voorziening betaling van € 20.000, te vermeerderen met buitengerechtelijke kosten van 'tussenpersoon'. Werkneemster legt hieraan ten grondslag dat tussenpersoon met haar een overeenkomst heeft gesloten, waarbij werkneemster tegen betaling van omgerekend € 20.000 een functie als kennismigrant zou krijgen bij The Hague Academy of Science, Technology and Innovation. Tussenpersoon heeft echter geen baan voor werkneemster gevonden en is volgens werkneemster om die reden tekortgeschoten in de nakoming.

*Oordeel*

Tussenpersoon heeft niet betwist dat het de bedoeling van partijen is geweest dat werkneemster, via een overeenkomst met het payrollbedrijf Broadstreet, bij The Hague Academy zou gaan werken als kennismigrant. De kantonrechter overweegt dat in de door werkneemster overgelegde Whatsappgesprekken door tussenpersoon meerdere keren naar betalingen is verwezen/geïnformeerd. Tussenpersoon betwist dat hij betalingen heeft ontvangen, maar die betwisting is niet meer dan een blote stelling. De kantonrechter gaat er in deze procedure van uit dat werkneemster een bedrag van omgerekend € 20.000 aan tussenpersoon heeft betaald. Werkneemster stelt dat sprake is van een overeenkomst tussen haar en tussenpersoon in ruil voor indiensttreding bij The Hague Academy. Zij wijst ter onderbouwing daarvan naar de betalingen die zij heeft verricht en op de arbeidsovereenkomst met Broadstreet. De kantonrechter oordeelt dat de door werkneemster gestelde feiten en omstandigheden er een onderbouwing van vormen dat de overeenkomst tot stand is gekomen. Nu niet in geschil is dat de indiensttreding bij The Hague Academy uiteindelijk niet is doorgegaan, staat ook vast dat tussenpersoon zijn verplichting jegens werkneemster niet is nagekomen. Dat tussenpersoon heeft verzocht om nog in de gelegenheid te worden gesteld

alsnog na te komen, is gesteld noch gebleken. Werkneemster heeft daarom de overeenkomst rechtsgeldig ontbonden en tussenpersoon is gelet daarop gehouden de ontvangen betalingen terug te betalen aan werkneemster.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 02-01-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:11247

**Zaaknummer:** 10217038 RL EXPL 22-18991

**Rechters:** S.L.M. Staals

**Advocaten:** D. Rezaie en K. Mohasselzadeh

**Wetsartikelen:** 6:74 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft onder verdachte omstandigheden een pakket willen ophalen dat (ongeveer) een kilo wiet bleek te bevatten. Terecht op staande voet ontslagen.****Feiten*

Werknemer is op 20 januari 2020 op grond van een uitzendovereenkomst begonnen met werkzaamheden voor DHL. Met ingang van 7 november 2022 is hij op grond van een met DHL gesloten arbeidsovereenkomst bij DHL in dienst getreden. Werknemer werkte op locatie A, waar een kwaliteitsbalie met een servicepunt zit. Op 13 maart 2023 kreeg collega X op het servicepunt een pakket gericht aan Z in handen dat sterk naar wiet rook. Het pakket is in het bijzijn van twee collega's geopend. Er bleken softdrugs in te zitten. Diezelfde dag heeft werknemer zich gemeld bij het servicepunt om het pakket op te halen. Aan werknemer is medegedeeld dat het pakket nog niet was aangekomen. DHL heeft het voorval gemeld bij de politie. Op 13 maart 2023 heeft de politie werknemer thuis bezocht en werknemer heeft toen verklaringen afgelegd. Op 14 maart 2023 heeft er tussen werknemer en DHL een gesprek plaatsgevonden. Werknemer heeft toen o.a. verklaard dat hij het pakket voor Z wilde ophalen, omdat zij dat had verzocht. Hij zou niet hebben geweten wat de inhoud was van het pakketje. Bij brief d.d. 15 maart 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 28 maart 2023 heeft werknemer aan DHL verzocht het ontslag in te trekken en het loon door te betalen. DHL heeft dit geweigerd. Werknemer verzoekt de opzegging te vernietigen en DHL te veroordelen loon door te betalen.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat er niets mis mee is dat iemand een niet aan hem geadresseerd pakket wil ophalen bij het servicepunt. Het pakket bevatte in dit geval echter (ongeveer) één kilogram wiet. In zo'n geval is het logisch dat DHL werknemer om een verklaring vraagt. De verklaring die werknemer vervolgens heeft gegeven is echter ongeloofwaardig en ook zijn er andere bijkomende verdachte omstandigheden. Zo zegt werknemer dat hij Z niet kent. Z zou een vriendin zijn van een vriend van hem, maar hij heeft geen gegevens van deze 'vriend'. Werknemer kan bovendien niet aantonen dat hij het pakket namens Z wilde ophalen. Werknemers zouden verder hebben verklaard dat werknemer al eerder dan op 11 maart 2023 navraag had gedaan naar het betreffende pakket. Dit pleit tegen het relaas van werknemer dat hij op 11 of 12 maart 2023 is benaderd door Z. Bovendien is werknemer het pakket op 13 maart 2023 komen ophalen, terwijl hij op 14 maart 2023 moest werken en het pakket op dat moment had kunnen meenemen. DHL wijst er verder op dat het

ongebruikelijk is dat een pakket wordt verzonden aan het servicepunt, zonder dat het adres van de klant op het label wordt vermeld. De kantonrechter is van oordeel dat de verklaring van werknemer als ongeloofwaardig terzijde geschoven dient te worden. Het feit dat hij een dergelijke verklaring heeft gegeven in combinatie met het feit dat hij onder verdachte omstandigheden een pakket heeft willen ophalen dat (ongeveer) een kilo wiet bleek te bevatten, leidt tot de conclusie dat werknemer op de hoogte is geweest van de inhoud van het pakket. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het door DHL gestelde gedrag. De verzoeken worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 15-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:4369

**Zaaknummer:** 10509149 AZ 23-44

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

**Advocaten:** R.J. Ruiten en A. Koekkoek

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



## RECHTSPRAAK

***De verzochte ontbinding op de e-grond vanwege het privégebruik van dienstvoertuigen door werknemer wordt afgewezen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2018 werkzaam bij de gemeente Rotterdam. Op 23 juni 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De Centrale Onderzoekseenheid van de gemeente Rotterdam heeft naar aanleiding van meldingen van twee collega's een onderzoek ingesteld naar werknemer. Er is onder andere onderzoek gedaan naar de vraag of werknemer gebruik heeft gemaakt van een dienstvoertuig voor niet-zakelijke doeleinden. Uit het onderzoek is gebleken dat werknemer het dienstvoertuig voor privédoeleinden en woon-werkverkeer heeft gebruikt. Werknemer heeft verklaard dat hij dit heeft gedaan vanwege financiële problemen in de privésfeer. De gemeente Rotterdam heeft werknemer op 14 maart 2023 de uitkomsten van het onderzoek gedeeld, aangegeven dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en dat de arbeidsovereenkomst daarom moet eindigen. De gemeente Rotterdam verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond en i-grond.

*Oordeel*

Aan het ontbindingsverzoek ligt het gebruik van dienstvoertuigen door werknemer voor privédoeleinden ten grondslag. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer in de periode van 1 augustus 2021 tot en met 22 juni 2022 een tweetal dienstvoertuigen voor woon-werkverkeer en voor privédoeleinden heeft gebruikt. Werknemer wist dat dit niet was toegestaan. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Beoordeeld moet worden of er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat van de gemeente Rotterdam niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij is van belang dat werknemer sinds 1 april 2018 in dienst is bij de gemeente Rotterdam en dat niet in geschil is dat hij altijd naar tevredenheid heeft gefunctioneerd. In zijn gesprek met de Centrale Onderzoekseenheid heeft werknemer direct openheid van zaken gegeven over zijn gebruik van de dienstvoertuigen en toegelicht waarom hij dat heeft gedaan (persoonlijke en financiële omstandigheden). Het gebruik van de dienstvoertuigen door werknemer was bekend bij collega's en zijn leidinggevende. Dit heeft de leidinggevende ook verklaard bij de Centrale Onderzoekseenheid. Bovendien was de leidinggevende op de hoogte van de (geld)problemen van werknemer en van het feit dat werknemer niet wist hoe hij naar het werk moest komen. De leidinggevende heeft het gebruik van dienstvoertuigen voor niet-zakelijke doeleinden door werknemer oogluikend toegestaan en hij heeft niet ingegrepen. Werknemer is ook nooit gewaarschuwd. Pas op 15 september 2022, toen werknemer al bijna

drie maanden arbeidsongeschikt was en dus geen werkzaamheden verrichtte, is een onderzoek ingesteld naar het eerdere gebruik van de dienstvoertuigen door werknemer. Verder is van belang dat het gebruik van de dienstvoertuigen door werknemer geen verstrekkende gevolgen heeft voor de gemeente Rotterdam. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat er onvoldoende feiten en omstandigheden zijn aangedragen om te kunnen concluderen dat er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen, dat van de gemeente Rotterdam niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 30-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7156

**Zaaknummer:** 10422738 VZ VERZ 23-4017

**Rechters:** D.L. Spierings

**Advocaten:** A. Zonneveld en mr. M.L. de Bruijn

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Heeft werkneemster recht op loon op basis van een 32-urige werkweek, terwijl zij die uren niet altijd heeft gewerkt?****Feiten*

Werkneemster is op 26 april 2021 in dienst getreden bij werkgever op basis van een nulurencontract. Met ingang van 1 februari 2022 zijn partijen een wekelijkse arbeidsduur overeengekomen van 32 uur. Per die datum heeft ook een eindafrekening plaatsgevonden van opgebouwde verlofuren, ADV-uren en vakantiegeld. Het loon van werkneemster wordt elke vier weken uitbetaald en bedroeg laatstelijk € 1.129,91 bruto exclusief vakantiegeld op basis van een 32-urige werkweek. In mei 2022 is de moeder van werkneemster ernstig ziek geworden. Op 26 augustus 2022 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met werkgever opgezegd. Vanaf 5 september 2022 tot het einde van het dienstverband op 26 september 2022 heeft werkneemster vanwege ziekte niet gewerkt. Werkgever heeft diverse bedragen met het loon van werkneemster verrekend. In loonperiode 8-2022 is een brutobedrag van € 273,73 (31 uur x € 8,83) aan “onbetaald verlof 100%” in mindering gebracht op het loon. In loonperiode 9-2022 is een brutobedrag van € 451,12 (51,09 uur x € 8,83) aan “onbetaald verlof 100%” en een nettobedrag van € 673,17 aan “inhouding voorschot” in mindering gebracht op het loon. In loonperiode 10-2022 (de eindafrekening) is een brutobedrag van € 612,10 (69,32 uur x € 8,83) aan “ingehouden vakantieuren (BT)” in mindering gebracht op het opgebouwde vakantiegeld van € 245,60 bruto. De eindafrekening bedraagt een negatief bedrag van € 325,08. Werkneemster eist een veroordeling van werkgever tot betaling van € 1.746,53 bruto.

*Oordeel*

De kern van het gehele geschil spitst zich toe op de vraag of werkneemster recht heeft op loon op basis van een 32-urige werkweek, terwijl zij die uren niet altijd heeft gewerkt. Voor het antwoord op die vraag is artikel 7:628 BW van belang. Het uitgangspunt is dat werkneemster recht heeft op haar loon van € 1.129,91 bruto per vier weken op basis van een 32-urige werkweek, tenzij de reden van het niet werken in redelijkheid voor haar risico komt. De kantonrechter beoordeelt hierna per periode of werkneemster aanspraak kan maken op loon. Daarbij gaat zij uit van het overzicht van de gewerkte uren dat werkgever heeft overgelegd.

*Week 5 tot en met 18: recht op loon over 448 uur (14 x 32)*

Uit het overzicht volgt dat werkneemster al vanaf de eerste week van de nieuwe arbeidsomvang van 32 uur (week 5), nooit voor dat aantal uren is ingeroosterd. Dat speelde

dus al ruim voor de ziekte van haar moeder. Desgevraagd heeft werkgever ter zitting niet goed kunnen uitleggen waarom werkneemster in deze periode stelselmatig voor te weinig uren werd ingeroosterd. De omstandigheid dat werkneemster in deze periode minder heeft gewerkt dan haar arbeidsduur, komt in redelijkheid voor rekening van werkgever. Hij is daarom gehouden het loon te betalen (wat hij ook heeft gedaan). Achteraf kan werkgever geen aanspraak maken op terugbetaling of verrekening van deze uren in het kader van negatief verlofsaldo, temeer nu nergens uit is gebleken dat werkgever werkneemster hier vooraf voor heeft gewaarschuwd, laat staan dat ergens uit is gebleken dat partijen daarover overeenstemming hebben bereikt.

*Week 19: recht op loon over 32 uur*

Week 19 is de week waarin de moeder van werkneemster ernstig ziek werd en werkneemster daardoor (vanzelfsprekend) was aangeslagen. Tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat er geen sprake is geweest van een expliciete ziekmelding van werkneemster. Uit het overzicht volgt ook dat werkneemster die week niet heeft gewerkt. Van een goed werkgever mag worden verwacht dat hij een (zeer jonge) werkneemster enige tijd en ruimte gunt om dergelijk slecht nieuws te verwerken, onder doorbetaling van het loon. Dat is tijdens de mondelinge behandeling ook erkend door werkgever, waarbij hij zelf aangaf dat een week in zo'n situatie gepast is. Daarbij sluit de kantonrechter ook aan. Dat betekent dat werkneemster recht heeft op loon op basis van 32 uur in week 19.

*Week 20 en 21: recht op loon over 26,5 uur*

In week 20 en 21 is werkneemster weer (gedeeltelijk) aan het werk gegaan. Volgens werkneemster is zij meerdere malen naar huis gestuurd door de bedrijfsleider, omdat zij overstuur was. Volgens werkgever heeft werkneemster zelf een aantal keer besloten om naar huis te gaan vanwege haar emotionele toestand. Vaststaat dat werkneemster zich niet heeft ziekgemeld en beperkt inzetbaar was. Hoe moeilijk de situatie voor werkneemster ook was, het niet (volledig) werken in deze periode komt in redelijkheid voor haar risico. Dat betekent dat zij slechts aanspraak kan maken op loon over de uren die zij wel heeft gewerkt.

*Week 22 tot en met 35: recht op loon over 448 uur (14 x 32)*

Ook in deze periode heeft werkneemster structureel minder dan 32 uur gewerkt. De kantonrechter acht het buitengewoon onwaarschijnlijk dat werkneemster in deze periode wel voor 32 uur had kunnen worden ingeroosterd, gelet op de voorgeschiedenis in week 5 tot en met 18. De omstandigheid dat werkneemster in deze periode minder dan 32 uur per week heeft gewerkt, komt dus in redelijkheid niet voor haar risico. Dat betekent dat werkneemster recht heeft op loon over 32 uur.

*Week 36 tot en met 38; recht op loon over 96 uur (3 x 32)*

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster in deze periode recht heeft op loon tijdens ziekte op grond van artikel 7:629 BW. De conclusie is dat werkgever € 1.374,62 bruto moet

betalen aan werkneemster.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 07-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:5962

**Zaaknummer:** 10261762 CV EXPL 22-39762

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** R.J. Michielsen en P.A. Kerkhof

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:632 BW

## RECHTSPRAAK

***WOR: artikel 25 lid 1 onder e WOR; adviesplichtig besluit niet aan de OR ter advisering voorgelegd. Werkgeefster had niet in redelijkheid tot reorganisatiebesluit kunnen komen. De Ondernemingskamer verbiedt (verdere) uitvoering van het (ingetrokken) besluit. Vergoeding advocaatkosten?****Feiten*

Atlassian B.V. (hierna: Atlassian) behoort tot een wereldwijd opererende groep (Atlassian Groep), die zich bezighoudt met de ontwikkeling van producten voor softwareontwikkelaars, projectmanagers en andere softwareontwikkelingsteams. Atlassian Groep is in de Verenigde Staten van Amerika aan de beurs genoteerd, heeft wereldwijd ongeveer 7.000 werknemers in dienst en heeft vestigingen in verschillende landen. Atlassian betreft de vestiging in Nederland (Amsterdam) waar 524 personen werkzaam zijn. Atlassian heeft sinds 2016 een ondernemingsraad ingesteld. Atlassian Groep heeft op 6 maart 2023 een wereldwijde inkrimping van bepaalde bedrijfsonderdelen aangekondigd. De aankondiging geschiedde door middel van een aankondiging op het wereldwijde intranet van Atlassian. De voorzitter van de ondernemingsraad van Atlassian is in de avond van 6 maart 2023 in een vergadering geïnformeerd over de gevolgen van deze beoogde reorganisatie (ontslag van 500 werknemers wereldwijd, waarvan 17 bij Atlassian). Na deze vergadering heeft Atlassian bij e-mailbericht van 6 maart 2023 aan de ondernemingsraad de achtergrond van de aangekondigde reorganisatie en de gevolgen voor Atlassian (ontslag van 17 werknemers) toegelicht. Atlassian heeft binnen een aantal dagen na haar besluit diverse uitvoeringshandelingen verricht. De betreffende werknemers zijn op non-actief gesteld, hun is de fysieke toegang tot het kantoor van Atlassian ontzegd, hun laptops zijn op afstand gewist en opnieuw opgestart en zij zijn losgekoppeld van de digitale applicaties en tools van Atlassian. De advocaat van de ondernemingsraad heeft bij e-mailbericht van 10 maart 2023 aan Atlassian kenbaar gemaakt dat de ondernemingsraad ten onrechte niet vooraf is geïnformeerd over het besluit en dat Atlassian ten onrechte geen advies aan de ondernemingsraad heeft gevraagd over het besluit. In dit e-mailbericht is Atlassian gesommeerd om het besluit met onmiddellijke ingang op te schorten en de ondernemingsraad te informeren over de status van de reorganisatie. Atlassian heeft bij e-mailbericht van 24 maart 2023 aan de ondernemingsraad laten weten dat zij alsnog een adviestraject zou opstarten en heeft vervolgens de betreffende medewerkers laten weten dat zij alsnog mochten afzien van reeds gesloten beëindigingsovereenkomsten. Atlassian heeft hierna de betreffende medewerkers weer toegang tot het kantoor gegeven. De ondernemingsraad heeft bij op 28 maart 2023 ingekomen verzoekschrift de

Ondernemingskamer verzocht (i) voor recht te verklaren dat Atlassian niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit van 6/7 maart 2023 tot reorganisatie/ontslag van 17 werknemers bij Atlassian (hierna: het besluit) en (ii) bij wijze van voorlopige voorziening, Atlassian op straffe van een dwangsom (a) te gebieden voornoemd besluit in te trekken en de gevolgen daarvan ongedaan te maken en (b) te verbieden verdere uitvoering te geven aan het besluit, met (iii) veroordeling van Atlassian tot betaling van de volledige advocaatkosten van de ondernemingsraad. Atlassian heeft bij verweerschrift van 26 april 2023 de Ondernemingskamer verzocht de ondernemingsraad niet-ontvankelijk te verklaren in het verzoek tot betaling van de advocaatkosten van de ondernemingsraad, althans dit verzoek alsmede de overige verzoeken van de ondernemingsraad af te wijzen.

### *Oordeel*

Naar het oordeel van de Ondernemingskamer betreft het besluit van 6 en 7 maart 2023 een belangrijk besluit waarbij 17 werknemers worden ontslagen en gehele afdelingen (nagenoeg) worden opgeheven. Het besluit had daarom tijdig ter advisering aan de ondernemingsraad moeten worden voorgelegd. Vast staat dat het besluit van 6 en 7 maart 2023 niet aan de ondernemingsraad ter advisering is voorgelegd, laat staan dat dit tijdig en voorzien van voldoende informatie is gebeurd. Volgens vaste rechtspraak van de Ondernemingskamer brengt dit mee dat Atlassian bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het reorganisatiebesluit kon komen. Atlassian heeft ter zitting bevestigd dat het besluit is ingetrokken. Nu Atlassian het besluit heeft ingetrokken, zal zij aan dit besluit geen uitvoering kunnen geven en zal zij voor zover aan het besluit reeds uitvoering was of is gegeven dit moeten terugdraaien. Atlassian heeft dit ook erkend. Atlassian heeft ter zitting toegelicht dat de werknemers die het aangaat (en die niet alsnog uit eigen beweging hebben ingestemd met een beëindigingsregeling) weer volledig aan het werk kunnen; zij hebben toegang tot alle systemen. Gelet op de bijzondere gang van zaken bij de aankondiging van de reorganisatie, de wijze waarop de ondernemingsraad is gepasseerd en het onmiddellijke begin met de uitvoering van de reorganisatie ziet de Ondernemingskamer aanleiding Atlassian zekerheidshalve te gebieden de gevolgen van het besluit voor zover technisch mogelijk ongedaan te maken en Atlassian te verbieden uitvoering te geven aan het ingetrokken besluit. Omdat Atlassian daartoe al de nodige stappen heeft ondernomen om de gevolgen ongedaan te maken, ziet de Ondernemingskamer geen aanleiding om deze veroordeling te versterken met een dwangsom. Wat betreft de door de ondernemingsraad verzochte vergoeding van de volledige advocaatkosten is van belang dat de ondernemer op grond van artikel 22 WOR gehouden is de (advocaat)kosten van de ondernemingsraad die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de ondernemingsraad te dragen. Voor zover daarover een geschil ontstaat, dient dit langs de weg van artikel 36 lid 2 WOR aan de kantonrechter te worden voorgelegd. Tegen die achtergrond is het niet aan de Ondernemingskamer om te bepalen welke kosten tot welk bedrag voor vergoeding in aanmerking komen.

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 06-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:1899

**Zaaknummer:** 200.324.774/01OK

**Rechters:** W.A.H. Melissen, J.M. de Jongh, M.A.M. Vaessen, F. van der Wel en M.N. Hoogendoorn RA

**Advocaten:** P.A.M. Neijtzell-de Wilde, J. Verlaan en H.J. Wiarda

**Wetsartikelen:** 22 WOR; 25 WOR; 36 lid 2 WOR



## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond van werknemer die zijn salarisspecificatie en arbeidsovereenkomst vervalst en in zijn werk als adviseur in strijd met interne regels handelt door niet-ketenpartners te bevoordelen. De wettelijke vakantie-uren zijn niet vervallen, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan de zorg- en informatieplicht****Feiten*

Werknemer is op 1 november 2016 bij Stichting Wonen Limburg (hierna: Wonen Limburg) in dienst getreden en vervult thans de functie van adviseur verkoop. Binnen Wonen Limburg gelden het integriteitbeleid, procuratiereglementen en een inkoopbeleid 2019-2024. Volgens het procuratiereglement heeft een adviseur verkoop de bevoegdheid tot het accorderen van bijkomende kosten tot een bedrag van maximaal € 2.500. Wonen Limburg werkt met een aantal vaste ketenpartners voor niet-planmatig onderhoud. De accountant van Wonen Limburg is bij de controle van de jaarrekening 2021 op onregelmatigheden gestuit bij transacties waarbij werknemer betrokken was. Naar aanleiding daarvan heeft Wonen Limburg een intern onderzoek ingesteld. Dit onderzoek maakte duidelijk dat werknemer de bedrijven A en B heeft ingeschakeld om werkzaamheden in verkoopwoningen te verrichten. Deze bedrijven behoren niet tot de vaste ketenpartners. Wonen Limburg heeft vervolgens PwC gevraagd om een onderzoek te doen. PwC heeft op 8 juni 2022 met werknemer gesproken. Op 29 juni 2022 heeft weer een gesprek plaatsgevonden. PwC heeft werknemer gevraagd om inzage in zijn bank- en fiscale gegevens. Dit heeft werknemer geweigerd. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst en salarisstrook vervalst en gebruikt voor het verkrijgen van een huurwoning. Werknemer heeft de vervalste salarisspecificaties naar de verhuurster van een woning verstuurd. Wonen Limburg verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op onder meer primair de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer verzoekt uitbetaling van 768 wettelijke uren en 91,6 bovenwettelijke uren. Volgens Wonen Limburg is een groot deel van deze uren vervallen.

*Oordeel**Ontbinding op de e-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter staat voldoende vast dat werknemer de geldende regels en richtlijnen heeft overschreden en een derde partij, niet zijnde een ketenpartner, regelmatig heeft ingeschakeld en heeft bevoordeeld ten nadele van Wonen Limburg. Het verweer van

werknemer dat hij deze regels en richtlijnen niet kende, acht de kantonrechter niet waarschijnlijk. Daarbij komt dat van een adviseur verkoop met enkele jaren ervaring verwacht mag worden dat hij van belangrijke interne richtlijnen op de hoogte is. De rapportage van PwC laat zien dat zij geen relatie kan leggen tussen werknemer enerzijds en de eigenaar van bedrijf B en de eigenaar van bedrijf A anderzijds. Wel blijkt dat werknemer met B vanaf september 2018 in contact is gekomen bij de verkoop van het pand en bij de start in oktober 2018 van het project X. Bij onderzoek door PwC is een aantal projecten aan het licht gekomen waarbij A of B door werknemer is ingeschakeld zonder eerst de ketenpartners te benaderen. Het project X betrof de verkoop van een perceel bouwgrond waarvoor reeds een bod van afgerond € 400.000 was uitgebracht. Werknemer heeft het perceel laten taxeren door een door Wonen Limburg erkende makelaar/taxateur. Deze kwam tot een waardebeoordeling van € 200.000 waarop werknemer dit perceel voor deze prijs aan eigenaar bedrijf B heeft verkocht. De verklaring van werknemer dat hij niet op de hoogte was van het eerder uitgebrachte bod van € 400.000 acht de kantonrechter onaannemelijk. Ook heeft werknemer geen verklaring voor zijn handelswijze bij de offerte voor de schoonmaakwerkzaamheden door A. Ten slotte heeft werknemer ten aanzien van een woning als gevolmachtigde van Stichting Wonen Limburg een koopovereenkomst gesloten met een broer van de eigenaar van bedrijf B en diens echtgenote waarbij laatstgenoemden de woning kochten van Stichting Wonen Limburg terwijl werknemer op grond van het procuratiereglement niet gevolmachtigd en bevoegd was en het sluiten van koopovereenkomsten niet tot zijn takenpakket behoorde. Verder stond deze woning volgens Wonen Limburg niet op de nominatie om verkocht te worden. De kantonrechter acht bovengenoemde manier van handelen verwijtbaar, wellicht zelfs ernstig verwijtbaar. Daartegenover staat echter dat met name het inschakelen van A en B telkens is goedgekeurd door een leidinggevende zoals voorgeschreven. De gedragingen van werknemer, en dan met name de fraude met de salarisspecificaties en het arbeidscontract kwalificeren als ernstig verwijtbaar. Werknemer erkent dat hij gefraudeerd heeft en de salarisspecificaties en de schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd teneinde in aanmerking te kunnen komen voor een huurwoning. Naar het oordeel van de kantonrechter kwalificeert dit als ernstig verwijtbaar. Dit houdt in dat de kantonrechter het verzoek van Wonen Limburg zal toewijzen en de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang zal beëindigen. Het tegenverzoek van werknemer dat ziet op toekenning van een transitievergoeding wordt afgewezen.

#### *Openstaande verlofuren*

De kantonrechter is van oordeel dat Wonen Limburg niet althans in onvoldoende mate heeft voldaan aan zorg- en informatieplicht. De berichten op intranet zijn algemeen geformuleerd en niet specifiek gericht op de wettelijke vakantiedagen van werknemer. Hierdoor is de wettelijke vervaltermijn niet van toepassing.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 30-05-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:3264

**Zaaknummer:** 10397631/AZ/23-22

**Rechters:** J.W. Rijksen

**Advocaten:** J.L. Coenegracht en N. Claassen

**Wetsartikelen:** 7:640a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Rechtsgeldig beroep op ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst wegens het niet overleggen van een VOG binnen de daartoe gestelde termijn.****Feiten*

Werknemer is op 6 december 2021 bij werkgeefster in dienst getreden. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer zo spoedig mogelijk een verklaring omtrent gedrag (VOG) aanvraagt, maar uiterlijk een dag voor de indiensttreding en uiterlijk binnen acht weken na indiensttreding zal het origineel aan werkgeefster worden overgelegd. De arbeidsovereenkomst zal van rechtswege eindigen als (i) de VOG wordt geweigerd voordat de werkzaamheden zijn aangevangen, (ii) de VOG wordt geweigerd na aanvang van de werkzaamheden, (iii) werknemer medewerking aan de aanvraag van de VOG onthoudt, onder meer indien werknemer nalaat de VOG zo spoedig mogelijk aan te vragen en (iv) de originele VOG niet binnen acht weken na indiensttreding wordt afgegeven. Bij brief van 2 november 2021 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat de ontbindende voorwaarde uit de arbeidsovereenkomst wordt ingeroepen omdat hij geen VOG heeft ingediend binnen de gestelde termijn van acht weken en dat de arbeidsovereenkomst op 1 november 2021 is beëindigd. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag te vernietigen. Volgens hem was sprake van overmacht. Door een storing bij Justis kon de VOG niet worden aangevraagd waardoor werknemer een onredelijk korte termijn werd gegeven om (alsnog) een VOG over te leggen. De opzegging is volgens werknemer in strijd met artikel 7:671 BW en levert ernstig verwijtbaar handelen op. Werknemer berust subsidiair in het ontslag en maakt daarbij aanspraak op een billijke vergoeding. Werkgeefster concludeert tot afwijzing van de verzoeken. Werknemer heeft voldoende tijd gehad om de VOG aan te vragen.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter heeft werknemer voldoende mogelijkheden gehad de VOG aan te vragen voordat de storing bij Justis zich voordeed. Na ontvangst van de (tweede) link heeft werknemer nog een maand de tijd gehad de aanvraag in te dienen voordat de storing bij Justis ontstond. De ontbindende voorwaarde mag volgens rechtspraak van de Hoge Raad geen strijdigheid opleveren met het gesloten stelsel van het ontslagrecht; de vervulling van de ontbindende voorwaarde dient objectief te worden bepaald en na de vervulling van de ontbindende voorwaarde moet geen invulling meer kunnen worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Volgens de kantonrechter is aan deze drie elementen voldaan en is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd. Het opvragen van een VOG is gerechtvaardigd.

De arbeidsovereenkomst bevat een concrete (en vooraf voor partijen kenbare) termijn voor het indienen van de VOG. Het afgeven van een VOG geschiedt door het ministerie van Justitie en Veiligheid en is niet afhankelijk van de wil van partijen. Nu werkgeefster onweersproken heeft gesteld dat zij op verschillende wijzen verplicht is haar personeel te screenen en hen over een geldige VOG te laten beschikken, staat vast dat er geen invulling kan worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst indien de betreffende werknemer geen VOG over kan leggen. Hiermee is ook voldaan aan het derde element. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst per 2 november 2021 rechtsgeldig is geëindigd. Voor de verzochte vernietiging bestaat dan ook geen grondslag zodat deze wordt afgewezen. Nu er geen sprake is van een opzegging, ontbinding of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster, is voor de verzochte transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging evenmin plaats. De nevenverzoeken treffen daarmee hetzelfde lot.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 15-04-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2022:3752

**Zaaknummer:** 9610622 AZ VERZ 21-59

**Rechters:** mr. Borm

**Advocaten:** C.E. Stratenus en mr. P.J. Van der Meulen

**Wetsartikelen:** 7:667 BW en 7:671 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde arbeidsverhouding ondanks opzegverbod. De arbeidsverhouding tussen partijen was voor de arbeidsongeschiktheid van werknemer al verstoord.****Feiten*

Werknemer verricht sinds 23 januari 2006 werkzaamheden voor (een rechtsvoorganger van) B.V. Twentsche Kabelfabriek (hierna: TKF). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Metalekro van toepassing. Na een incident met collega's op de werkvloer heeft werknemer zich op 16 december 2021 ziekgemeld. Op 31 januari 2022 heeft hij zich weer ziekgemeld. TKF heeft daarop een re-integratietraject gestart en op advies van bedrijfsarts is een mediator ingeschakeld. Mediation heeft niet tot overeenstemming bereikt. Bij brief van 1 september 2022 heeft TKF het loon van werknemer stopgezet wegens het schenden van re-integratieverplichtingen. TKF heeft op 8 september 2022 werknemer bericht dat zij bereid was de stopzetting van het loon ongedaan te maken ter bevordering van de verhouding tussen partijen. TKF verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen door werknemer, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op grond van een combinatie van die omstandigheden. Volgens TKF heeft werknemer herhaaldelijk zijn re-integratieverplichtingen geschonden door onder meer (i) zonder gegronde redenen afspraken bij de bedrijfsarts te missen en/of zich niet tijdig af te melden, (ii) niet mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie, (iii) adviezen van de bedrijfsarts niet correct en/of niet op constructieve wijze op te volgen en (iv) diverse mediationtrajecten te frustreren. Door de wantrouwende en conflictueuze houding ten opzichte van zijn leidinggevende en collega's is een verstoorde arbeidsverhouding ontstaan die onherstelbaar is gebleken. Volgens werknemer is sprake van een opzegverbod omdat het ontbindingsverzoek verband houdt met zijn arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft als zelfstandig tegenverzoek een vordering ingediend tot betaling van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

*Oordeel*

Ondanks het bestaan van het opzegverbod wegens ziekte kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst toch ontbinden als het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De arbeidsverhouding tussen partijen was voor de arbeidsongeschiktheid van werknemer al verstoord. Het opzegverbod staat daarom niet aan toewijzing van het verzoek van TKF in de weg. Naar het oordeel van de

kantonrechter is werknemer zijn re-integratieverplichtingen onvoldoende nagekomen en heeft hij onvoldoende meegewerkt aan mediation, maar hij heeft in de gegeven omstandigheden niet zodanig verwijtbaar gehandeld dat van TKF niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het primaire verzoek wordt daarom afgewezen. Als gevolg van de opstelling van werknemer is in de loop der jaren de arbeidsverhouding tussen partijen echter geleidelijk meer en meer verstoord geraakt. De opstelling van werknemer kenmerkt zich door wantrouwen en regelrechte beschuldigingen aan het adres van collega's en leidinggevende. Er is sprake van een ernstige en duurzame verstoring. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft TKF er alles aan gedaan om de verhouding met werknemer weer te verbeteren c.q. te normaliseren. De arbeidsverhouding zal per 1 juli 2023 worden ontbonden. TKF zal een transitievergoeding moeten betalen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding dan wel schadevergoeding toe te kennen. Werknemer heeft recht op een vergoeding voor de consignatiediensten nu dit volgens de cao Metalektronica meetelt voor de berekening van de Ziektewet.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-05-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:5744

**Zaaknummer:** 1037887 HA ZA 23-20

**Rechters:** C. van Steenderen-Koornneef

**Advocaten:** F.H.A. ter Huurne en M.J. Aantjes

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 6 aanhef en onder a BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Overgang van onderneming na contractwisseling tussen uitvoerende partijen. Verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst gaan van rechtswege over.****Feiten*

Werknemer is op 14 januari 2016 in dienst getreden bij werkgever als koerier/bezorger. Werkgever maakte gebruik van vervoersovereenkomsten met een andere onderneming (de opdrachtgever). Werknemer was werkzaam in een bepaald werkgebied van de opdrachtgever. Dit werkgebied is per 1 november 2022 toegewezen aan Velomedi B.V. (hierna: Velomedi). Velomedi heeft aan enkele werknemers die werkzaam waren in het werkgebied van Velomedi, arbeidsovereenkomsten aangeboden. Aan werknemer is geen arbeidsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft eind november 2022 Velomedi bericht dat sprake is van een overgang van onderneming en hij van rechtswege in dienst is getreden bij Velomedi. Velomedi heeft de stelling van werknemer betwist. De werkgever van werknemer heeft het salaris van werknemer tot en met april 2023 betaald. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat sprake is van een overgang van onderneming en dat de rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever van rechtswege op Velomedi zijn overgegaan.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een overgang van onderneming is sprake indien een duurzame economische eenheid haar identiteit behoudt, overgaat ten gevolge van een overeenkomst, fusie of splitsing. De werkgever van werknemer verricht activiteiten voor de andere onderneming in een bepaald werkgebied, zodat sprake is van een duurzame economische eenheid. In dit geval is sprake van een contractwisseling, nu de onderneming eerst een bepaalde opdracht geeft aan de werkgever van werknemer, om deze vervolgens te gunnen aan Velomedi. Voorgaande handelswijze moet worden gezien als een overeenkomst tussen de oude en nieuwe opdrachtnemer. Een contractwisseling kan dus een overgang bewerkstelligen, zelfs nu de werkgever en Velomedi nooit met elkaar hebben gecontracteerd. Gelet op voorgaande is ook voldaan aan het vereiste dat sprake dient te zijn van een overeenkomst (of fusie of splitsing). Identiteitsbehoud is met name aan de orde indien soortgelijke activiteiten daadwerkelijk worden voortgezet of hervat, waarbij rekening gehouden dient te worden met alle feitelijke omstandigheden, zoals de aard van de betrokken onderneming of vestiging, het al dan niet overdragen van materiële activa, de waarde van de immateriële activa ten tijde van de overdracht, overname van het personeel, overdracht van de



klantenkring, de mate waarin de activiteiten met elkaar overeenkomen en de duur van de eventuele onderbreking van de activiteiten (*Spijkers*-factoren). Nu sprake is van dezelfde klantenkring met dezelfde bedrijfsmiddelen als de voormalig werkgever, zoals auto's, scanners en bedrijfskleding, is geen wijziging in de werkzaamheden opgetreden nadat Velomedi de werkzaamheden heeft overgenomen. Ook heeft Velomedi een groot deel van het personeel overgenomen. Daarnaast is van een onderbreking van werkzaamheden geen sprake geweest. De identiteit is gelet op voorgaande behouden gebleven. De conclusie is dat aan alle vereisten voor een overgang van onderneming is voldaan, waardoor de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst tussen de voormalig werkgever van werknemer en werknemer per 1 november 2022 van rechtswege zijn overgegaan op Velomedi.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 26-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:5417

**Zaaknummer:** 10370220 \ CV EXPL 23-729 (E)

**Rechters:** M.P. Tilman-Knoester

**Advocaten:** E.R. Chel en M.B.M.C. van den Berg

**Wetsartikelen:** 7:663 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wordt door werkgever ingetrokken.  
Arbeidsovereenkomst wordt met wederzijds goedvinden beëindigd.  
Toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoeding.***

*Feiten*

Werknemer is per 2 mei 2022 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als logistiek medewerker, met een salaris van € 2.467,50 bruto per maand. Werknemer is per brief op 3 mei 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer heeft per brief gereageerd en heeft aangegeven dat er geen sprake is van een dringende reden dat het ontslag kan dragen, dat werkgever schadeplichtig is en dat hij berust in het ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd en werkgever derhalve schadeplichtig is en verzoekt toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoeding.

*Oordeel*

Werkgever heeft het ontslag op staande voet ingetrokken en partijen hebben in der minne de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2023 met wederzijds goedvinden beëindigd. Werkgever dient werknemer onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 21-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:4574

**Zaaknummer:** 10548007 AZ VERZ 23-62

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

**Advocaten:** J.J.M. Goltstein en R.P.H.W. Haas

**Wetsartikelen:** 7:678 BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster verzoekt betaling van achterstallig loon. Werkgever is nog een jaar na overgang van onderneming hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Toewijzing loonvordering.****Feiten*

Werkneemster is per 1 januari 2021 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 december 2021 tegen een salaris van € 1.352 bruto per maand. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst bij brief van eind november 2021 aangezegd per 31 december 2021. Werkgever heeft de onderneming in december 2021 overgedragen. Werkneemster stelt werkgever in juli 2022 aansprakelijk voor achterstallig loon. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van salaris over de maanden mei tot en met december 2021.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft binnen een jaar na de overgang van onderneming werkgever aansprakelijk gesteld. Een werkgever is bij overgang van onderneming hoofdelijk verbonden gebleven voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, indien deze verplichtingen zijn aangegaan vóór de overgang van onderneming. Werkgever wordt veroordeeld het achterstallig loon aan werkneemster te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 26-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:5309

**Zaaknummer:** 10237599 \ CV EXPL 22-3598

**Advocaten:** M.A. Breewel-Witteveen

**Wetsartikelen:** 7:663 BW en 7:623

## RECHTSPRAAK

***Het incident op 25 april 2018 en het handelen van werkgeefster nadien leveren geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op. Werkneemster valt uit wegens ziekte. Opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster heeft voldoende adequate zorg verleend en geen verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst veronachtzaamd. Aan werkneemster komt geen billijke vergoeding toe.***

*Feiten*

Op 3 april 2017 is werkneemster via een uitzendbureau tewerkgesteld bij werkgeefster in de functie van loonacceptant/kredietverstrekker. Met ingang van 1 januari 2018 is zij voor onbepaalde tijd in dienst getreden en gaan werken op de afdeling Client Engagement voor 36 uur per week. Werkneemster verrichtte de werkzaamheden in beginsel gedurende 4 x 9 uur per week. Op 24 april 2018 heeft werkneemster het verzoek ingediend om één dag per week thuis te mogen werken. Dit verzoek is afgewezen. Op 25 april 2018 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden over de afwijzing. Na dit gesprek heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege psychische klachten. Er is tijdens het gesprek frictie ontstaan tussen werkneemster en haar supervisor. Volgens werkneemster is er sprake van ongewenste omgangsvormen. De bedrijfsarts stuurt aan op een korte interventieperiode en adviseert partijen om met elkaar in gesprek te gaan. Op 14 mei 2018 vindt het gesprek plaats en worden er hervattingsafspraken gemaakt, waarna werkneemster haar werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Werkneemster wordt intensief gezien door de bedrijfsarts, die uiteindelijk adviseert dat zij vanaf 27 augustus 2018 haar uren kan uitbreiden naar zes uur per dag en vervolgens na twee weken naar zeven uur per dag. In de week van 3 september 2018 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. In het rapport van de nieuwe bedrijfsarts van 7 februari 2019 is vermeld dat werkneemster kan starten met re-integratie als er een oplossing is voor de spanningen op de werkvloer en dat partijen daar onderling afspraken over kunnen maken. Op 10 april 2019 heeft in het kader van de re-integratie een intake plaats gevonden bij Skils, een GGZ-instelling voor mensen met psychische klachten, waarna op 11 juni 2019 een driegesprek heeft plaatsgevonden tussen partijen en Skils. Op 17 juni 2019 is werkneemster gestart met re-integratie in het tweede spoor. Er volgt een arbeidsdeskundig onderzoek en het advies om mediation toe te passen. De mediation wordt op 18 maart 2020 beëindigd. Met ingang van 23 april 2020 ontvangt werkneemster een WGA-uitkering. Met de op 20 juli 2021 verkregen toestemming van het UWV heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 september 2021 en daarbij een transitievergoeding toegekend van € 4.056 bruto.

Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 94.012,13 bruto. Dit verzoek is afgewezen omdat niet is gebleken dat jegens werkneemster sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de zin van artikel 7:682 lid 1 sub c BW.

#### *Oordeel*

Met de grieven II, IV en V bestrijdt werkneemster het oordeel van de kantonrechter dat niet is gebleken dat in verband met de gebeurtenissen op en direct na 25 april 2018 jegens haar sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7:682 lid 1 sub c BW. Het hof is van oordeel dat het incident op 25 april 2018 en het handelen van werkgeefster nadien geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster opleveren. Hoewel het gesprek op 25 april 2018 niet plezierig is verlopen kan niet de door werkneemster gewenste conclusie worden getrokken dat sprake is geweest van een ongewenste omgangsvorm in de zin van artikel 3.2.1 van het Arbobeleidsplan, schreeuwen en/of intimideren. Ook is het hof van oordeel dat niet is komen vast te staan dat werkgeefster na het incident van 25 april 2018 onvoldoende adequate nazorg heeft geleverd of dat zij onvoldoende zorg heeft gedragen voor de arbeidsomstandigheden. Het hof concludeert dan ook dat werkgeefster met de kennis van de stand van zaken van dat moment (adviezen van en begeleiding door bedrijfsarts, inschakeling Skils en mediation) steeds als goed werkgever heeft gehandeld. Onder deze omstandigheden kan hoe dan ook niet gezegd worden dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster naar aanleiding van het incident op 25 april 2018. Met de grieven III en V bestrijdt werkneemster het oordeel van de kantonrechter dat niet is gebleken dat in verband met de gebeurtenissen op en direct na 27 tot en met 31 augustus 2018 jegens haar sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Het hof is van oordeel dat de gebeurtenissen in de week van 27 tot en met 31 augustus 2018 ook geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster opleveren. De grieven falen en de bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 27-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:1471

**Zaaknummer:** 200.310.349/01

**Rechters:** T.S. Pieters, E. de Greeve en G.C. Boot

**Advocaten:** N.M. Fakiri en H.H.M.A Foesenek

**Wetsartikelen:** 7:682 lid 1 sub c BW

## RECHTSPRAAK

***Tussenbeschikking. Ontslag op staande voet. Partijen zijn het niet eens over het exacte moment van indiensttreding van werknemer bij werkgever. Bewijsopdracht werkgever om ernst van het incident vast te stellen.****Feiten*

Werkgever heeft werknemer op 27 januari 2023 op staande voet ontslagen. Het ontslag op staande voet is op 27 januari 2023 om 14:03 uur als volgt met een WhatsApp-bericht aan werknemer medegedeeld: “... ik heb nog geen reactie van je ontvangen; wat er gebeurt is, betekent ontslag op staande voet, je krijgt vandaag per e-mail een brief, de rest gaat per post en aangetekende post.” Het ontslag op staande voet is op 27 januari 2023 om 14:24 uur met een ontslagbrief (met vermelding van de redenen) – die per e-mail is verstuurd – aan werknemer bevestigd. Bij brief van 13 februari 2023 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever geschreven dat hij de geldigheid van het ontslag op staande voet betwist. Hierop heeft de gemachtigde van werkgever bij e-mail van 23 februari 2023 aangegeven dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, maar dat werkgever wel bereid is tot het treffen van een minnelijke regeling. Partijen zijn hier niet uitgekomen. Werknemer stelt dat geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet op 27 januari 2023, omdat de dringende reden daarvoor ontbreekt en het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werknemer berust inmiddels in het gegeven ontslag op staande voet, maar hij verzoekt – na intrekking van zijn primaire verzoeken tijdens de mondelinge behandeling – om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

*Oordeel*

Tussen partijen is allereerst in geschil wat de datum van indiensttreding van werknemer bij werkgever is. Volgens werknemer is hij op 1 maart 2013 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgever, [bedrijfo2] B.V., op basis van een uitzendovereenkomst, waarna hij in 2015 rechtstreeks een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met [bedrijfo2] B.V. Vervolgens is [bedrijfo2] B.V., volgens werknemer, in 2017 overgenomen door werkgever, waarna werknemer bij werkgever in dienst is getreden. Werkgever betwist dat [bedrijfo2] B.V. zijn rechtsvoorganger is. Volgens werkgever heeft werknemer na de faillietverklaring van [bedrijfo2] B.V. in 2017, zelfstandig gesolliciteerd bij werkgever en is werknemer vervolgens op 16 januari 2017 bij werkgever in dienst getreden. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op de gemotiveerde betwistingen van werkgever het op de weg van werknemer had gelegen om zijn standpunt dat hij sinds 1 maart 2013 werkzaam is geweest voor (de rechtsvoorganger van)

werkgever nader te onderbouwen. Dat heeft werknemer niet gedaan. De kantonrechter neemt in deze zaak daarom als vaststaand aan dat werknemer op 16 januari 2017 in dienst is getreden bij werkgever. Aan bewijslevering door werknemer wordt niet toegekomen, omdat werknemer ter onderbouwing van zijn standpunt geen concreet en/of specifiek bewijsaanbod heeft gedaan. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, omdat geen hoor en wederhoor is toegepast. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn standpunt. De omstandigheid dat hoor en wederhoor al dan niet zou zijn toegepast, is niet van belang bij de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Ten aanzien van de vraag of er sprake is van een dringende reden oordeelt de kantonrechter dat het uitgangspunt is dat de in de ontslagbrief vermelde redenen maatgevend zijn voor de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De ontslagbrief 'fixeert' als het ware de reden voor het ontslag op staande voet. Uit de ontslagbrief blijkt dat werkgever werknemer verwijt dat hij op 27 januari 2023 zijn collega "tegen de muur van de werkplaats [heeft] gedrukt en bij de keel [heeft] gepakt". Voor het oordeel over de ernst van het incident dat heeft geleid tot het ontslag op staande voet acht de kantonrechter mede van belang dat er tussen werknemer en de collega een eerder incident heeft plaatsgevonden op 10 januari 2023. De kantonrechter vindt het voor de beoordeling van de onderhavige zaak mede van belang op welke wijze partijen hebben gereageerd op het eerdere incident van 10 januari 2023. Werkgever krijgt op grond van artikel 150 Rv een bewijsopdracht, waaruit kan worden afgeleid dat (a) werknemer zijn collega op 27 januari 2023 tegen de muur heeft gedrukt en bij de keel heeft gegrepen; en (b) werknemer in de periode na 10 januari 2023 diverse keren heeft geweigerd om in gesprek te gaan met de collega samen met werkgever.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 12-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:6019

**Zaaknummer:** 10414554 / VZ VERZ 23-3683

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** mr. T Ecevit-Yegen en F. Smitshoek

**Wetsartikelen:** 150 RV; 7:671 BW; 7:677 BW; 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing vordering tot terugbetaling van met loon verrekenende studiekosten. De verrekening betreft studiekosten voor niet verplichte scholing en is gebaseerd op een studiekostenregeling die voldoet aan de eisen daaraan gesteld in de rechtspraak.****Feiten*

Werknemer heeft gewerkt bij Digihero B.V. (hierna: Digihero), aanvankelijk als stagiair en vanaf 28 april 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst, die op 28 november 2021 verlengd is met 12 maanden. Door opzegging door werknemer is de arbeidsovereenkomst per 9 september 2022 geëindigd. Tijdens het dienstverband heeft werknemer voor rekening van Digihero de cursus monteur beveiligingssystemen (hierna: MBV) gevolgd. De kosten daarvan bedroegen € 2.807. In verband hiermee zijn partijen op 22 september 2021 een studiekostenregeling overeengekomen, met een regeling voor de terugbetaling van studiekosten als de arbeidsovereenkomst door toedoen van werknemer voortijdig wordt beëindigd. Bij de eindafrekening heeft Digihero € 1.504,92 netto aan restant studiekosten verrekend met het aan werknemer uit te betalen loon. Werknemer is het daarmee niet eens. Werknemer vordert op grond van artikel 7:611a BW Digihero te veroordelen tot betaling aan hem van € 1.504,92 netto aan achterstallig loon, omdat hij de MBV-cursus heeft moeten volgen op instructie en ten behoeve van Digihero. Het betrof scholing noodzakelijk voor de uitoefening van de functie, die Digihero verplicht is te verstrekken. Daarnaast is hij van mening dat de studiekostenregeling niet aan de vereisten voldoet die op grond van de jurisprudentie aan een dergelijke regeling gesteld worden, temeer bij een studieplicht. Digihero concludeert tot afwijzing.

*Oordeel*

De kantonrechter volgt het standpunt van Digihero en wijst de vordering van werknemer af omdat niet is gebleken dat Digihero verplicht is geweest om werknemer de scholing te verstrekken die hij heeft gevolgd, op grond van haar verbindende voorschriften als bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW, zodat het bepaalde in dat lid, gelezen in samenhang met lid 4 van het artikel niet in de weg staat om kosten van de MBV-cursus te verrekenen met het loon van werknemer. Ook staat niet vast dat de MBV-cursus anderszins verplicht verstrekt moest worden of dat werknemer de cursus op grond van instructie van Digihero heeft moeten volgen. De overeengekomen studiekostenregeling, die in essentie bepaalt dat onder omstandigheden de kosten van de MBV-opleiding (deels) terugbetaald moeten worden aan Digihero, is duidelijk en voldoet ook aan de andere eisen die daaraan gesteld worden in de



rechtspraak (HR 10 juni 1983, NJ 1983/796 en HR 5 juni 1987, NJ 1987/795 (*Muller /Van Opzeeland*)).

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 30-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:6037

**Zaaknummer:** 10115214 CV EXPL 22-29413

**Rechters:** I.K. Rapmund

**Advocaten:** M. Shaaban

**Wetsartikelen:** 7:625 BW; 7:611a BW