

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 35, 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. Kuijer, mr. D. Ottevanger, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.*

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:7035](#) 22-08-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:1911](#) 08-08-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:1718](#) 18-07-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2011:358](#) 22-02-2011

#### Rechtbank

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:5760](#) 17-08-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:4163](#) 17-08-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:5785](#) 10-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7100](#) 10-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7065](#) 09-08-2023

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:3553](#) 09-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7280](#) 09-08-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:5816](#) 09-08-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:5781](#) 09-08-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:8212](#) 08-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7200](#) 02-08-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:7066](#) 26-07-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:4830](#) 26-07-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:6987](#) 17-07-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:3415](#) 28-06-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:2867](#) 12-06-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:2854](#) 02-06-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:12470](#) 14-04-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2022:6257](#) 28-12-2022

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2022:6258](#) 28-12-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:6550](#) 11-10-2022

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2019:9677](#) 30-10-2019

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2017:4770](#) 14-12-2017

### **Uitspraken zonder ECLI**

[Rechtbank Oost-Brabant](#) 04-05-2023

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Evenmin is gebleken dat terecht een loonstop is opgelegd.****Feiten*

Werkneemster is in dienst bij Transchat als chauffeuse. Zij is sinds 24 mei 2022 arbeidsongeschikt. Tussen partijen bestaat een discussie over verschillende onderdelen van de arbeidsovereenkomst. Daarom heeft mediation tussen hen plaatsgevonden. Dit heeft niet geleid tot een oplossing voor hun meningsverschillen. In april 2023 heeft werkneemster slechts 70% van haar loon ontvangen en vanaf de maand mei 2023 heeft zij geen loon meer ontvangen. Transchat betwist dat zij het salaris van werkneemster moet doorbetalen. Volgens Transchat is werkneemster niet meer ziek en is er geen reden waarom werkneemster niet kan komen werken. Werkneemster vordert achterstallig loon.

*Oordeel*

Transchat heeft het standpunt dat werkneemster niet arbeidsongeschikt is niet onderbouwd. Het is bovendien aan de bedrijfsarts om te beoordelen of werkneemster ziek is. In de laatste voortgangsrapportage van de arbodienst staat 'verder opbouwen conform laatste advies bedrijfsarts'. Gelet hierop kan niet geoordeeld worden dat de bedrijfsarts van mening is dat werkneemster niet meer arbeidsongeschikt is, want zij moest re-integreren van de bedrijfsarts. Dat de arbodienst met de verzuimbegeleiding is gestopt per 8 mei 2023, betekent ook niet dat werkneemster niet meer arbeidsongeschikt is. Volgens de rapportage van 8 mei 2023 kan er van verzuimbegeleiding geen sprake meer zijn door de ernstig verstoorde arbeidsverhoudingen en de verschillende rechtszaken en is het aan Transchat en werkneemster om het arbeidsconflict/de verstoorde arbeidsverhoudingen op te lossen. Gelet hierop is de verzuimbegeleiding niet beëindigd omdat werkneemster niet meer ziek is, maar omdat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat de re-integratie niet van de grond komt. Transchat zal veroordeeld worden om vanaf april 2023 100% van het loon door te betalen. Ook de vorderingen voor wettelijke verhoging en wettelijke rente worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:6987

**Zaaknummer:** 10567804 VV EXPL 23-29

**Rechters:** A. Roukema

**Advocaten:** B. Hoefnagels

**Wetsartikelen:** 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster kon niet worden verplicht te reageren op externe vacatures. Loonstop onterecht.****Feiten*

Werkneemster is sinds 5 februari 2018 voor onbepaalde tijd in dienst bij Connexie Payroll en Loonadministratie ('Connexie') in de functie van algemeen medewerker. Op de arbeidsovereenkomst is de ondernemingscao van Connexie van toepassing waarin onder meer een bepaling is opgenomen over het zoeken van passende vervangende arbeid indien de opdrachtsovereenkomst wordt beëindigd. Werkneemster is in de periode van 15 maart 2020 tot en met november 2021 bij verschillende ondernemingen tewerkgesteld. Nadat haar opdracht is beëindigd, is werkneemster een herplaatsingstraject aangegaan. Connexie heeft werkneemster tweemaal een beëindigingsvoorstel gedaan, die werkneemster heeft afgewezen. Connexie heeft per brief van 7 april 2022 werkneemster een officiële waarschuwing gegeven, omdat zij heeft aangegeven enkel te solliciteren op interne vacatures. Zij weigert te solliciteren op externe vacatures. Connexie heeft als gevolg daarvan de betaling van haar loon stopgezet. Werkneemster vordert betaling van loon over de periode waarin Connexie haar loon heeft stopgezet.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat het in deze zaak gaat om de vraag hoe de term "passende arbeid" in de cao moet worden uitgelegd. Ut de cao volgt dat onder passende vervangende arbeid wordt verstaan iedere arbeid die voldoet aan de volgende voorwaarden: (1) alle arbeid met een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode die, met een afwijking van ten hoogste 30 procent naar beneden en 20 procent naar boven, gelijk is aan de arbeidsduur die is overeengekomen; (2) de reisduur bedraagt maximaal 1,5 uur enkele reis gerekend vanaf de woonplaats van de medewerker, gerekend via Google maps. Connexie stelt dat onder "passende arbeid" ook vacatures bij derden dienen te worden verstaan. De kantonrechter kan deze uitleg niet volgen. Dit zou ertoe leiden dat als werkneemster de functie bij een derde zou krijgen, haar arbeidsovereenkomst bij Connexie zou eindigen en werkneemster haar ontslagbescherming kwijt zou zijn. Dit leidt ertoe dat Connexie de loonstop onterecht heeft doorgevoerd. De loonvordering (inclusief vakantiegeld en bijkomende vergoedingen) zal worden toegewezen.

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

**Datum uitspraak:** 09-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:5781

**Zaaknummer:** 10237499 CV EXPL 22-4554

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** A. Rhijnsburger en S.C.J. van Loon

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft, door eigenmachtig de voorwaarde van succesvolle mediation te verbinden aan werkhervatting, werknemer de kans op succesvolle werkhervatting ontnomen. Sprake van verstoorde arbeidsverhouding die werkgever ernstig kan worden verweten.****Feiten*

Werknemer is sinds 3 augustus 2009 in dienst (van de rechtsvoorganger) van EPS. Werknemer heeft zich op 23 december 2020 ziek gemeld. Werknemer heeft op 28 juni 2021 een officiële waarschuwing gekregen omdat hij niet meewerkte aan zijn re-integratie. EPS heeft op 14 oktober 2021 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd of het door haar aan werknemer aangeboden werk passend was. Werknemer is, nadat hij op 11 november 2021 een officiële waarschuwing had gekregen, alsnog met het aangepaste werk begonnen. Op 30 december 2021 heeft de deskundige van het UWV geoordeeld dat de in oktober 2021 aangeboden werkzaamheden passend waren voor werknemer. Op 19 januari 2022 heeft EPS aan werknemer opnieuw een officiële waarschuwing gestuurd, omdat hij niet meewerkte aan zijn re-integratie. Werknemer zegt deze niet te hebben ontvangen. EPS heeft bij brief/e-mail van 1 maart 2022 bericht dat de betaling van het loon van werknemer met terugwerkende kracht werd stopgezet vanaf 21 februari 2022, omdat hij geen contact had opgenomen met Human Resources om te laten weten hoe het met hem ging, zoals hem bij e-mail van 17 februari 2022 was gevraagd. Werknemer heeft hierop dezelfde dag geantwoord dat hij de e-mail van 17 februari 2022 niet goed had gelezen en niet had begrepen dat hij contact moest opnemen. EPS heeft hierna de loonbetaling per 1 maart 2022 hervat. Vervolgens is er e-mailcorrespondentie geweest over het al dan niet uitvoeren van de werkzaamheden en het (niet) melden daarvan. EDP heeft bij brief van 11 april 2022 laten weten de arbeidsovereenkomst te willen (laten) beëindigen. Over een vaststellingsovereenkomst is geen overeenstemming bereikt. Werknemer is per 13 juni 2022 volledig arbeidsgeschikt geacht door de bedrijfsarts. Sindsdien houdt werknemer zich beschikbaar voor werkzaamheden maar heeft hij niet meer gewerkt. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen.

*Oordeel*

Het hof hanteert bij de beoordeling van de vraag of de g-grond zich hier voordoet een ex-nunctoets en beoordeelt of op dit moment sprake is van een voldragen ontbindingsgrond. Het hof komt tot het oordeel dat hiervan sprake is. Het hof is van oordeel dat EPS door eigenmachtig de voorwaarde van succesvolle mediation te verbinden aan werkhervatting, werknemer de kans op succesvolle werkhervatting heeft ontnomen. Als EPS werknemer

meteen had toegelaten tot het werk had werknemer, die had aangegeven bereid te zijn te praten bij terugkeer, kunnen laten zien dat geen sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding, al dan niet met begeleiding van EPS. Werknemer is daartoe echter niet in de gelegenheid gesteld. Het is niet aan EPS om eigenmachtig voorwaarden te verbinden aan een ongeclausuleerde rechterlijke beschikking. Door voornoemde weigerachtige houding van EPS is de arbeidsverhouding tussen EPS en werknemer – die al aanzienlijke tijd onder druk stond – ernstig en duurzaam verstoord geraakt, reden waarom de arbeidsovereenkomst dient te eindigen. Aangezien de verstoring van de arbeidsovereenkomst EPS ernstig kan worden verweten heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. Het hof betreft bij de hoogte mede dat werknemer 41 jaar oud is en (inmiddels volledig hersteld) goede kansen op de arbeidsmarkt heeft. Het hof acht al met al een billijke vergoeding van € 10.000 bruto aangewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 18-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:1718

**Zaaknummer:** 200.317.484/01

**Rechters:** I.A. Haanappel-van der Burg, R.J.M. Smit en F.J. van de Poel

**Advocaten:** P.P. van Schaik en L.T.M. Keet

**Wetsartikelen:** 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:629a BW en 7:683 BW



## RECHTSPRAAK

***Werkneemster is met haar voet bekneld geraakt in een raster van een rolcontainer en is gevallen. Werkgeefster had een specifieke instructie moeten geven voor het uithalen van voorraad vanaf de achterste rij. Zorgplicht geschonden.***

*Feiten*

Werkneemster is per 1 juni 2018 in dienst getreden bij McDonalds. Op zaterdag 14 juli 2018 is werkneemster rond lunchtijd een doos friet gaan halen uit de vriescel. De doos friet staat op een rijdbare rolcontainer in de vriescel. Bij het pakken van de doos valt werkneemster, naar haar zeggen omdat haar voet in het gaas van de rolcontainer is blijven steken. Werkneemster wordt per ambulance naar de Spoedeisende Hulp gebracht. Na observatie en pijnstilling gaat ze naar huis. Enkele dagen later meldt werkneemster zich opnieuw bij de SEH vanwege onder meer incontinentieklachten. McDonalds doet op 23 juli 2018 melding van het ongeval bij de Inspectie SZW. Werkneemster is volledig ongeschikt en ontvangt sinds 30 augustus 2022 een Wia-uitkering. Werkneemster heeft bij de kantonrechter gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat McDonalds onrechtmatig heeft gehandeld en dat McDonalds wordt veroordeeld om haar schade te vergoeden. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen. Werkneemster komt tegen het vonnis in hoger beroep.

*Oordeel*

Het hof komt tot het oordeel dat werkneemster de door haar gestelde toedracht van het ongeval – dat zij met haar voet bekneld is geraakt in een raster en is gevallen – voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Het verweer van McDonalds dat het ongeval niet plaatsvond in de uitoefening van haar werkzaamheden, omdat het aanvullen van friet niet tot haar werkzaamheden behoorden, wordt gepasseerd. Het criterium “de uitoefening van de werkzaamheden” moet ruim worden uitgelegd. Het zelf aanvullen van de voorraad is ook niet zodanig wezensvreemd aan haar functie dat er geen verband zou zijn met de door haar uitgeoefende werkzaamheden. Het hof oordeelt verder dat werkneemster voldoende heeft onderbouwd dat zij door het ongeval schade heeft geleden. In elk geval is er voldoende vereist causaal verband aanwezig tussen het ongeval en letsel aan de voet en rug. Dat de ervaren klachten van werkneemster (allemaal) kunnen worden toegeschreven aan het ongeval is in deze fase van de procedure niet vereist. Het hof is verder van oordeel dat McDonalds haar zorgplicht heeft geschonden. De kans dat een ongeval zich voordoet zoals werkneemster is overkomen, is niet heel groot. Maar de kans dat zich een vorm van een ongeval voordoet bij het uithalen van voorraad uit de rolcontainers is ook niet heel klein. Van McDonalds als

werkgever mag daarom gevraagd worden dat zij maatregelen treft of instructies geeft die de risico's op ongevallen verkleinen. McDonalds zou een specifieke instructie moeten geven voor het uithalen van voorraad vanaf de achterste rij, bijvoorbeeld door duidelijk te maken dat geen voet op de rolcontainer geplaatst mag worden om steun te zoeken of dat de rolcontainer eerst 180 graden gedraaid moet worden zodat de achterste rijen vooraan komen. Het hof verklaart voor recht dat McDonalds onrechtmatig heeft gehandeld, doordat zij haar zorgplicht heeft geschonden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 22-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:7035

**Zaaknummer:** 200.311.454

**Rechters:** A.E.F. Hillen, Th.C.M. Willemsen en R.J.A. Dil

**Advocaten:** M. Inan en G.J. Kerver

**Wetsartikelen:** 7:658 BW

## RECHTSPRAAK

***De wijze van beëindiging van de mediation en de (eenzijdige) wijziging van de provisiestructuur met een substantiële inkomensachteruitgang tot gevolg, hebben aan de werkweigering het karakter van een dringende reden ontnomen.****Feiten*

Werknemer is op 2 augustus 2002 in dienst getreden van werkgeefster. Naast een brutomaandsalaris ad € 7000 maakt werknemer aanspraak op provisie. Werkgeefster heeft werknemer in 2008 vrijgesteld van werkzaamheden en een ontbindingsverzoek ingediend, welk verzoek in januari 2009 is afgewezen. Werknemer verzoekt op 6 april 2009 om overleg over werkhervatting. Werkgeefster nodigt werknemer op 15 april 2009 uit voor werkoverleg, zonder toelating van zijn gemachtigde. Op 14 april 2009 bericht werknemer dat zijn vertrouwen ernstig is beschadigd, dat hij voorwaarden stelt aan werkhervatting en dat hij niet bereid is een gesprek te voeren zonder zijn gemachtigde. Werkgeefster reageert dat werknemer geen voorwaarden mag stellen en dat zijn gemachtigde niet wordt toegelaten. Werknemer meldt zich uiteindelijk op 20 april 2009 voor werkoverleg. Werkgeefster geeft aan dat werknemer zich meer dan voorheen dient te concentreren op acquisitie, dat het provisie-systeem wordt veranderd en dat een mediator wordt ingeschakeld. De mediation is op 11 juni 2009 zonder resultaat beëindigd. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens gesommeerd tot werkhervatting per 16 juni 2009. Werknemer bericht werkgeefster onder meer dat de sommatie niet valt te rijmen met de uitkomst van het mediationtraject en dat hij een ontbindingsverzoek zal indienen. Werkgeefster heeft werknemer daarop op staande voet ontslagen wegens werkweigering zonder deugdelijke grond. Werknemer vordert vernietiging van het ontslag. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake is van een dringende reden. Werkgeefster is in hoger beroep gegaan tegen dit oordeel.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Een duurzame werkweigering levert in beginsel een dringende reden op. Dit is slechts anders als er omstandigheden bestaan die aan deze werkweigering het karakter van een dringende reden ontnemen. Werknemer beroept zich in dit kader op (1) de wijze waarop de mediation is beëindigd en (2) de (eenzijdige) wijziging van de werkzaamheden en de daarmee samenhangende provisiestructuur. Het bezwaar van werkgeefster tegen het overleggen van (delen van de) mediationverslagen wordt door het hof verworpen, nu de wijze van beëindiging daarvan een doorslaggevende rol heeft gespeeld bij de werkweigering. Uit de mediationverslagen, een e-mail van een klant en de aankondiging van

werknemer tot het indienen van een ontbindingsverzoek volgt volgens het hof dat beide partijen ervan uitgingen dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn zou eindigen. Ook heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat de nieuwe provisiestructuur voor werknemer geen substantiële inkomensachteruitgang oplevert. Naar 's hofs oordeel rechtvaardigen deze omstandigheden dat werknemer heeft besloten niet op het werk te verschijnen en is daarmee aan de werkweigering het karakter van een dringende reden ontnomen. Het ontslag op staande voet is onterecht gegeven.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 22-02-2011

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2011:358

**Zaaknummer:** 200.062.694-01

**Rechters:** R.H. de Bock, J.C. Toorman en E.M. Polak

**Advocaten:** M.A. Koot en T. Spronk

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

## RECHTSPRAAK

***Geen arbeidsovereenkomsten, maar managementovereenkomsten (zonder opzegtermijn). Een redelijke opzegtermijn is in dat geval het uitgangspunt.****Feiten*

X en Y waren sinds 2007 werkzaam als bestuurder(s) van onderneming Z. X is in 2012 uitgetreden als bestuurder en is in 2013 teruggekeerd als manager. Y is in 2010 benoemd tot commissaris en in 2014 weer teruggetreden daarvan. Sindsdien is hij managing director van Z. Met ingang van 1 september 2020 heeft Z de samenwerking met X en Y beëindigd. Volgens X en Y heeft Z ten onrechte een opzegtermijn van een maand gehanteerd. Uit de managementovereenkomsten volgt namelijk een opzegtermijn van zes maanden. Zij vorderen nakoming van de betaling van de managementvergoeding gedurende die zes maanden ad (6 x € 10.000 =) € 60.000. Z betwist dat de managementovereenkomsten van 2007 nog golden ten tijde van de beëindiging en stelt bovendien dat überhaupt geen sprake is geweest van managementovereenkomsten, maar van arbeidsovereenkomsten. X vordert tot slot betaling van het in 2019 te weinig betaalde aan managementvergoeding ad (12 x € 3000 =) 36.000. X baseert zijn vordering op een afspraak tussen hem en Z, inhoudende dat hij zijn investering in een gebouw voor Z zou terugkrijgen als de financiële resultaten in 2019 goed zouden zijn. Volgens Z staat de verlaagde managementvergoeding los van de investering.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. X en Y waren werkzaam op grond van een managementovereenkomst. Dat volgt uit het feit dat de managementvergoeding zonder inhouding telkens werd betaald aan hun bv's, dat daarover btw is berekend en betaald, dat uit de verzamelloonstaat blijkt dat X en Y anders werden behandeld dan andere werknemers en dat Z niet heeft betwist dat zij zelf hebben moeten zorgen voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De managementovereenkomsten uit 2007 waren echter niet meer van toepassing ten tijde van de opzegging. Voor X is daarvoor bepalend dat hij in 2012 is weggegaan bij Z en dat bij zijn terugkeer in 2013 slechts is afgesproken dat hij weer zou komen werken onder zijn oude financiële voorwaarden, maar niet ook onder de andere voorwaarden zoals de opzegtermijn. Bij Y is van belang dat hij in 2010 is ingeschreven als commissaris van Z en dat deze functie onverenigbaar is met de functie van manager. Voor beiden geldt dus dat sprake is van een nieuwe mondelinge managementovereenkomst en dat de oude opzegtermijn niet meer gold. Wel moet sprake zijn van een redelijke opzegtermijn. Gelet op een e-mail van X waarin hij zijn wens tot terugtrekking kenbaar maakt, acht de

kantonrechter voor X een opzegtermijn van een maand redelijk. Voor Y acht de kantonrechter een opzegtermijn van vier maanden redelijk. Van belang daarbij is zijn betrokkenheid bij Z sinds 2007, de bovengrens uit de managementovereenkomst (zes maanden) en de verslechterde verhoudingen tussen partijen. Y heeft daarom recht op een nabetaling van (3 x € 10.000 =) € 30.000. Tot slot wordt de vordering van X ad € 36.000 toegewezen. Vast staat dat X in 2019 recht had op een maandelijkse managementvergoeding ad € 10.000, dat hij maandelijks € 3000 minder heeft gefactureerd en dat de resultaten in 2019 goed waren. Uit de notulen van de bestuursvergadering d.d. 4 februari 2019 volgt verder de afspraak zoals X heeft aangevoerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 02-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:2854

**Zaaknummer:** C/16/541271 / HA ZA 22-370

**Rechters:** A.A.T. Rens

**Advocaten:** D. Griffiths en I. van Leusden

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten nadat zij al haar verzoeken heeft ingetrokken.****Feiten*

Werkneemster werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij werkgeefster. Werkgeefster verzoekt in haar verzoekschrift (kort gezegd) onder meer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werkgeefster heeft in haar e-mails van 24 en 25 juli 2023 alle verzoeken ingetrokken. Het voorwaardelijke tegenverzoek van werkneemster hoeft daarom ook niet meer behandeld te worden. Werkneemster heeft wel haar verzoek om werkgeefster in de proceskosten te veroordelen gehandhaafd.

*Oordeel*

Partijen hebben te kennen gegeven dat zij geen behoefte hebben aan een mondelinge behandeling van het resterende verzoek. Om die reden heeft de kantonrechter bepaald dat de eerder geplande mondelinge behandeling van de zaak geen doorgang vindt en dat wordt beslist op basis van de stukken. Werkgeefster is deze procedure gestart en heeft deze pas weer ingetrokken nadat werkneemster verweer heeft gevoerd, en dus kosten heeft gemaakt. Omdat werkgeefster haar verzoeken, om haar moverende redenen, heeft ingetrokken, geldt zij als de in het ongelijk gestelde partij en wordt zij in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 02-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7200

**Zaaknummer:** 10563574

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

**Advocaten:** R.K.A. Kop en mr. T. Erdal

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Toewijzing achterstallig loon.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2020 in dienst van werkgever als parketteur. Werknemer heeft zich op 18 juli 2022 ziek gemeld. In kort geding vordert werknemer onder meer achterstallig loon.

*Oordeel*

Op basis van de door werknemer overgelegde stukken en op basis van het feit dat er geen verweer is gevoerd, wordt in rechte uitgegaan van de juistheid van de stellingen van werknemer. Dit betekent dat de kantonrechter ervan uitgaat dat werknemer zijn loon over de maand maart niet uitbetaald heeft gekregen, terwijl hij daar wel recht op had. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer ook het loon over de maanden april en mei 2023 en het vakantiegeld niet uitbetaald heeft gekregen, terwijl hij daarop recht had. Het is aannemelijk dat in een eventuele bodemprocedure geoordeeld zal worden dat werkgever het loon van werknemer ook na 1 juni 2023 verschuldigd is, nu de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd. Hoewel de vordering om het loon door te betalen voor zover die betrekking heeft op de periode vanaf 1 juni 2023 een toekomstige vordering is die nog niet opeisbaar is, zal de vordering ook worden toegewezen omdat er gegronde vrees is dat werkgever het loon van werknemer niet zal betalen. Hij heeft immers ook na een eerder veroordelend vonnis het daarna opeisbaar geworden loon niet op tijd uitbetaald. De vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Deze worden daarom toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:2867

**Zaaknummer:** 10477280

**Rechters:** Y.M. Vanwersch

**Advocaten:** E.F.J. van West

**Wetsartikelen:**



## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Verstek. Afgifte personeelsdossier 843a Rv.****Feiten*

Op 2 augustus 2023 is deze zaak besproken, nadat de kantonrechter tijdens een zitting van 25 juli 2023 had geconstateerd dat werkgever niet was verschenen en de dagvaarding niet correct was betekend. Werkneemster is toen in de gelegenheid gesteld werkgever opnieuw te doen oproepen tegen de zitting van 2 augustus 2023. Werkgever is op laatstgenoemde datum evenmin verschenen. Tegen hem is verstek verleend. Werkneemster eist onder meer de afgifte van haar personeelsdossier, zoals gespecificeerd in de brief van 30 mei 2023, en vordert ook een dwangsom.

*Oordeel*

De kantonrechter neemt bij haar beslissing in aanmerking dat een aantal onderwerpen genoemd in de brief van 30 mei 2023, te weten “Functioneren & ontwikkeling”, “Ziekteverzuim en het verloop hiervan”, “Diversen & bijzonderheden”, “Alle bedrijfsreglementen van toepassing op cliënt” en “Arboreglementen”, geen documenten betreft in de zin van artikel 843a Rv dan wel dat ze dermate algemeen geformuleerd zijn dat - bij gebreke van een onderbouwing van het belang - de afgifte van die documenten niet toewijsbaar is. De afgifte van “alle” loonstroken wordt toegewezen vanaf oktober 2022, omdat uit de dagvaarding volgt dat werkneemster sindsdien geen loonstroken meer ontvangt. De gevorderde dwangsom wijst de kantonrechter toe tot een bedrag van € 100 per dag met een maximum van € 5.000.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 10-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7100

**Zaaknummer:** 10563574

**Rechters:** K.J. Bezuijen

**Advocaten:** N.M. Fakiri

**Wetsartikelen:** 843a Rv

## RECHTSPRAAK

**Vervolg op AR 2023-0345. Werknemer heeft recht op betaling van loon over te veel gewerkte uren.***Feiten*

Werkneemster is op 6 november 2000 in dienst getreden bij de gemeente Rheden (hierna: de gemeente) als ICT-adviseur op basis van een aanstelling van 26,53 uur per week. Haar feitelijke arbeidsduur was 28 uur per week. Op 1 juli 2017 is de gemeente een samenwerking aangegaan met de gemeenten Arnhem en Renkum. De uitvoeringsorganisatie 'De Connectie' werd opgericht en werkneemster ging voor die organisatie werkzaamheden verrichten. Ze bleef wel in dienst bij de gemeente. Met ingang van 1 september 2018 is de functie van werkneemster gewijzigd. Ze werd 'demand manager' voor 28 uur per week. Per 1 januari 2020 was werkneemster werkzaam bij de gemeente op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is de cao Gemeenten (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Werkneemster is op 3 augustus 2020 volledig arbeidsongeschikt geraakt. Vanaf 19 juli 2021 was werkneemster volgens de bedrijfsarts volledig arbeidsgeschikt. In januari 2022 heeft werkneemster haar werkzaamheden hervat, waarna zij in mei 2022 uit dienst is getreden vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werkneemster vordert thans een verklaring voor recht dat zij vanaf 1 april 2020 in dienst is geweest bij de gemeente voor gemiddeld 47,5 uur per week alsmede veroordeling van de gemeente tot betaling van een bedrag van € 197.105,28 bruto aan achterstallig salaris. Werkneemster stelt dat zij in de periode 1 juli 2017 tot en met 26 mei 2022 meer gewerkt heeft dan het overeengekomen aantal uren en dat de gemeente die te veel gewerkte uren dient te betalen. Zij beroept zich op artikel 4:2 van de CAR-UWO respectievelijk artikel 5.4 van de cao. In een tussenvonnis is werkneemster in de gelegenheid gesteld te bewijzen hoeveel uren zij (in de periode van 1 januari en 20 juli, althans 3 augustus 2020) heeft besteed aan de gestelde werkzaamheden alsmede dat deze werkzaamheden aan haar waren opgedragen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. In haar akte heeft werkneemster gesteld dat uit haar eigen urenregistratie en de door de gemeente begrote formaties blijkt dat zij in opdracht van de gemeente gemiddeld 1,05 fte per week heeft besteed aan het demand- en contractmanagement en daarnaast nog gemiddeld 0,27 fte bezig is geweest met de coördinerende werkzaamheden. Het door werkneemster in dit verband als productie 72 overgelegde Excelbestand is, zo begrijpt de kantonrechter, in het kader van deze procedure opgesteld (en is dus niet door werkneemster tijdens de in het geding zijnde periode bijgehouden). Vastgesteld moet worden

dat de in het Excelbestand vermelde “standaarduren” niet allemaal overeenkomen met hetgeen hiervoor onder 2.2 is vermeld. Zo zou voor demandmanagement ICT moeten worden uitgegaan van 0,2 fte (omgerekend 7,2 uur) en voor contractmanagement van 0,3 fte (omgerekend 10,8 uur). In haar overzicht gaat werkneemster echter, voor demand- en contractmanagement samen, in een groot deel van de weken uit van 4 uur per week (met een (tijdelijke) stijging van het aantal uren na de start van de coronapandemie). Voor demandmanagement facilitair wordt in de dagvaarding uitgegaan van 0,2 fte, terwijl in het Excelbestand wordt uitgegaan van 2 uur per week. De conclusie moet dan ook zijn dat voor het vaststellen van het aantal door werkneemster gewerkte uren niet kan worden uitgegaan van het door haar in dit verband overgelegde Excelbestand. Dit betekent echter niet dat de vordering van werkneemster integraal moet worden afgewezen. Uit de door haar overgelegde stukken blijkt dat zij de gemeente er bij herhaling op heeft gewezen dat zij, in verhouding tot haar feitelijke arbeidsduur, te veel taken toebedeeld had gekregen. Nu een ander concreet aanknopingspunt ontbreekt en het (zoals in het tussenvonnissen is overwogen) tot een conclusie met betrekking tot de planning van werkneemsters werkzaamheden niet is gekomen, zal worden uitgegaan van het door werkneemsters leidinggevende genoemde aantal van 40 gewerkte uren per week, 12 uur meer dan haar feitelijke arbeidsduur. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat werkneemster geen taken voor haar rekening nam die haar niet waren opgedragen. Voor zover dit het geval zou zijn geweest, had het op de weg van de gemeente gelegen werkneemster daarop aan te spreken. Uit het voorgaande volgt dat werkneemster nog recht heeft op betaling van  $(27 \times 12 =) 324$  uur. Aansluitend bij het door haar in de dagvaarding vermelde (toenmalige) maandsalaris van € 3.312,80 bruto per maand (op basis van een parttime factor van 73,7) wordt uitgegaan van een uurloon van € 28,81. Dat leidt tot toewijzing van een bedrag van  $(324 \times € 28,81 =) € 9.334,44$  bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2023:4830

**Zaaknummer:** 10059549

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** A. Lettenga, J.J.E. Hagens en A.G. Kerkhof

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Onduidelijkheid over welke bedragen zijn betaald aan werknemer en wat betaald had moeten worden. Verkeerde interpretatie door werkgever. Werkgever moet werknemer achterstallig loon betalen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.****Feiten*

Werknemer is sinds 18 oktober 2018 bij Job Coach Europe International B.V. (hierna: Job Coach) op basis van een oproepovereenkomst werkzaam. Het dienstverband is geëindigd op 21 mei 2021. Over het jaar 2021 heeft Job Coach werknemer meerdere (deel)betalingen betaald. Tussen partijen bestaat discussie over welk bedrag werknemer netto heeft ontvangen en op welk bedrag werknemer recht heeft. Werknemer vordert onder meer betaling van Job Coach aan achterstallig loon, vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werknemer overgelegde salarisspecificaties worden door partijen anders geïnterpreteerd. De lezing van werknemer is de juiste. Job Coach heeft de bedragen 'onder de streep' opgeteld, maar miskent dat de bedragen onder 'Inhouding voorschot' daarbij opgeteld dienen te worden. Over de maanden januari en februari 2021 heeft Job Coach het nettoloon verrekend met de voorschotten over die maanden, maar over de maanden maart tot en met mei 2021 heeft Job Coach alleen nog maar de voorschotbepalingen voldaan, waardoor Job Coach in totaal € 2.879,30 te weinig heeft betaald. Een beroep op verrekening door Job Coach wordt verworpen, nu een voldaan bedrag van € 2.003,44 uit april 2022 ziet op een minnelijke regeling tussen partijen over achterstallig loon over de jaren 2019 en 2020. Dat werknemer volgens Job Coach ook contante betalingen heeft ontvangen is niet vast komen te staan, nu Job Coach heeft nagelaten te stellen welke concrete contante betalingen zijn betaald en wanneer deze betalingen zijn gedaan. Betaling van het achterstallig loon ad € 2.879,30 wordt toegewezen. Hierbij moet in acht worden genomen dat het achterstallig loon wordt vermeerderd met de wettelijke verhoging, nu Job Coach het loon niet op tijd heeft voldaan. Mede bepalend is dat Job Coach zich op een volstrekt onverenigbaar standpunt stelt om te rechtvaardigen waarom het loon (nog) niet is betaald. Bovendien wordt het achterstallig loon en de wettelijke verhoging vermeerderd met de wettelijke rente tot de dag van betaling.

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

**Datum uitspraak:** 09-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:5816

**Zaaknummer:** 9991528 CV EXPL 22-1821 (E)

**Rechters:** Ponds

**Advocaten:** R.M.A. Lensen en A.J. Nieuwenhuijse

**Wetsartikelen:** 7:616 BW, 7:619 BW en 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

***Voldoet het studiekostenbeding aan de in de rechtspraak gestelde eisen en is deze nietig op grond van artikel 7:611a BW?****Feiten**Werknemer 1*

Werknemer 1 is via een proefplaatsing door het UWV met ingang van september 2019 bij werkgever komen werken. Werkgever en werknemer 1 hebben afgesproken dat werknemer een interne opleiding zou volgen tot inspecteur/analist asbest ter hoogte van € 5.000. In dat kader hebben zij een studieovereenkomst gesloten. Werknemer 1 is per 10 november 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een terugbetalingsregeling ten aanzien van de gevolgde opleiding van € 5.000 opgenomen. Op 29 januari 2020 hebben werkgever en werknemer 1 twee studieovereenkomsten gesloten. De eerste had betrekking op een externe opleiding waarvan de kosten € 2.060,21 bedroegen, en de tweede op de door werkgever aangeboden interne cursus inventariseerder asbest waarvan de kosten € 15.000 bedroegen. In beide studieovereenkomsten is een studiekostenbeding opgenomen. Werknemer is voor de externe opleiding geslaagd. Met ingang van 10 juni 2021 hebben werknemer 1 en werkgever, onder gelijkblijvende voorwaarden, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. Op 30 september 2021 heeft werknemer 1 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 november 2021.

*Werknemer 2*

Werknemer 2 is met ingang van 1 april 2019 bij werkgever in dienst getreden voor de duur van zes maanden in de functie van inspecteur en analist asbest. In de arbeidsovereenkomst staat verder dat werknemer 2 op kosten van de werkgever een interne opleiding krijgt tot inspecteur/analist en dat de kosten daarvan € 5.000 bedragen. De arbeidsovereenkomst bevat in verband met de terugbetaling van de studiekosten door werknemer 2 een studiekostenbeding. Met ingang van 1 november 2019 hebben werknemer 2 en werkgever, onder gelijkblijvende voorwaarden, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. Op 15 januari 2020 hebben X B.V. en werknemer 2 twee studieovereenkomsten gesloten. De eerste had betrekking op een externe opleiding waarvan de kosten € 2.060,21 en € 1.030 voor het herexamen bedroegen, en de tweede op de door werkgever aangeboden interne cursus inventariseerder asbest waarvan de kosten € 15.000 bedroegen. In beide studieovereenkomsten is een studiekostenbeding opgenomen dat gelijk is aan het in r.o. 2.2. weergegeven studiekostenbeding. Op 29 april 2021 heeft werknemer 2 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, met inachtneming van een opzegtermijn van een maand, per

1 juni 2021. Werknemer 1 en 2 vorderen achterstallig salaris en werkgever vordert betaling van de studiekosten.

### *Oordeel*

In deze zaak spelen de studiekostenbedingen (hierna in enkelvoud: het studiekostenbeding) een belangrijke rol. In conventie beroept werkgever zich op verrekening (in de zin van art. 6:127 BW) van de vorderingen van werknemers met hetgeen hij op grond van het studiekostenbeding van hen te vorderen had. Zoals blijkt uit het overzicht van de studiekosten heeft werkgever werknemer 1 en 2 binnen een tijdsbestek van nog geen vijf maanden belast met een studieschuld van meer dan € 22.000. De studieovereenkomsten met daarin het studiekostenbeding zijn dermate kort op elkaar aangegaan dat, naar oordeel van de kantonrechter, aannemelijk is dat werknemer 1 en 2 de daaruit voor hun voortvloeiende financiële consequenties niet goed hebben kunnen overzien. Werknemer 1 en 2 hebben gesteld dat zij meenden dat ondertekening een “formaliteit” was en hier geen consequenties zou hebben. Werkgever had daarmee rekening moeten houden. Werkgever had werknemer 1 en 2 bij het aangaan van elke nieuwe studieovereenkomst, gelet op het korte tijdsbestek waarbinnen die studieovereenkomsten zijn aangegaan, op de consequenties van de totaal op hun schouders rustende terugbetalingsverplichting moeten wijzen. Dat geldt temeer omdat werknemer 1 en 2, gelet op de hoogte van hun loon, deze studiekosten ook niet binnen afzienbare tijd aan werkgever zouden kunnen terugbetalen. Omdat niet gebleken is dat werkgever werknemer 1 en 2 in voldoende mate op de voornoemde consequenties heeft gewezen, heeft werkgever niet gehandeld zoals van een goed werkgever verwacht mag worden. Dat betekent dat het studiekostenbeding ongeldig is en werkgever daar geen beroep op kan doen. Werknemer 1 en 2 hebben zich er eveneens op beroepen dat het studiekostenbeding op grond van artikel 7:611a lid 4 BW nietig is. De kantonrechter is het daarmee eens. De aangeboden scholing betreft door de werkgever verplichte scholing die volgens werkgever noodzakelijk was voor de uitvoering van de functie. Dit betekent dat werknemers 1 en 2 geen keuze hadden om die scholing niet te volgen. Omdat het scholing betreft die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie als bedoeld in artikel 7:611a lid 1 BW en het niet gaat om scholing waarover de werknemer al diende te beschikken bij aanvang van de functie, betekent dit dat werkgever deze scholing op grond van artikel 7:611a lid 2 BW kosteloos aan werknemer 1 en 2 had moeten aanbieden. Dat is ook in overeenstemming met de gedachte die ten grondslag ligt aan artikel 13 van Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Het voorgaande betekent ook dat werkgever de kosten van die scholing dus niet achteraf via een studiekostenbeding mag verhalen. Het studiekostenbeding is daarom nietig op grond van artikel 7:611a lid 4 BW. Bovendien worden de loonvorderingen toegewezen.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 28-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:3415

**Zaaknummer:** 10213414

**Rechters:** M.J. Terstegge

**Advocaten:** Jansen en V. Liemburg

**Wetsartikelen:** 7:611a BW



## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Concurrentiebeding niet geschorst na belangenafweging. Bescherming van bedrijfsdebiet van werkgever weegt zwaarder dan positieverbetering van werknemer. Verzochte billijke vergoeding afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing.****Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2007 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgever, in de functie van tandtechnicus tegen een brutomaandsalaris van € 4.760,82 per maand. Op 26 februari heeft een aandelentransactie plaatsgevonden tussen werkgever en een andere onderneming. Op 1 maart 2022 tekent werkneemster een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin een concurrentie-, geheimhoudings- en relatiebeding is opgenomen. In juni 2022 deelt werkneemster mee dat zij elders in dienst wil treden. Later in dezelfde maand verzoekt werkneemster per e-mail en in een gesprek om de ontheffing van het concurrentiebeding. Werkgever weigert werkneemster van het concurrentiebeding te ontheffen. Werkneemster vordert onder meer de schorsing van het concurrentiebeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor schorsing van een concurrentiebeding kan aanleiding zijn indien aannemelijk is dat de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. Niet in geschil is dat de beoogde nieuwe werkgever van werkneemster een concurrent is van werkgever. Werkneemster geeft aan dat zij een evident belang heeft bij een vrije keuze van arbeid en dat haar belang is gelegen in de mogelijkheid dichterbij huis te werken tegen een aanzienlijk hoger salaris. De verbetering van de financiële situatie is echter onvoldoende om aan te nemen dat werkneemster door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Tegenover de belangen van werkneemster staat het belang van werkgever zich te beroepen op bescherming van zijn bedrijfsdebiet. Gelet op het lange dienstverband van werkneemster bij werkgever (vijftien jaar) en het contact dat zij heeft gehad met andere tandartspraktijken, beschikt werkneemster over een voldoende klantenbestand en informatie die het bedrijfsbelang van werkgever schaden. Werkgever heeft er voldoende belang bij dat de informatie waarover werkneemster beschikt (kennis van klanten, producten, diensten en prijs- en kwaliteitsafspraken) niet bij concurrenten terechtkomt. Dat werkneemster zich zal houden aan het geheimhoudings- en relatiebeding maakt voorgaande niet anders. Dat de beoogde nieuwe werkgever van werkneemster een gezond bedrijf met eigen klantenkring is, is voldoende betwist. De nieuwe werkgever is opgericht door een Duitse vennootschap en is

gevestigd in Overijssel. Daar zijn geen vestigingen van de Duitse vennootschap bekend en al zou daar wel een nevenvestiging zijn, dan is onvoldoende aannemelijk dat in een korte periode een eigen klantenkring wordt opgebouwd. Het is dus voldoende aannemelijk dat het bedrijfsdebet van werkgever gevaar loopt door de indiensttreding van werkneemster. Dat een collega van werkneemster onlangs een soortgelijke overstap heeft gemaakt en daarvoor toestemming heeft gekregen van werkgever is ontoereikend. Werkgever heeft afdoende aangetoond dat de overstap van de collega door een andere situatie niet te vergelijken valt met de overstap van werkneemster. De belangen van partijen tegen elkaar afgewogen, is het belang van werkgever groter bij handhaving van het concurrentiebeding dan het belang van werkneemster bij schorsing van het concurrentiebeding. De verzochte billijke vergoeding wordt als onvoldoende gemotiveerd afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 11-10-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:6550

**Zaaknummer:** 10023505

**Rechters:** D.A. van Steenbeek

**Advocaten:** A.A.M. Roza-Verwijs en P.J. de Waal

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbindende voorwaarde uit de arbeidsovereenkomst is in werking getreden. De verzochte vernietiging van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.****Feiten*

Werknemer is vanaf 2 oktober 1981 in dienst bij het Shellconcern, onderdeel NAM, en heeft de Engelse nationaliteit. Op 1 januari 2007 heeft werknemer bij NAM de functie van projectmanager/continuous improvement coach gekregen tegen een brutomaandsalaris van laatstelijk € 17.670,10, op "local plus" voorwaarden. Werknemer heeft een ontbindende voorwaarde in zijn arbeidsovereenkomst. Op 28 september 2016 heeft NAM werknemer medegedeeld dat zijn functie vanwege de reorganisatie binnen Shell per 1 november 2016 verdwijnt en hij - indien hij voor die tijd geen andere functie binnen de Shell Groep zou bemachtigen - om die reden zal worden gerepatriëerd naar Engeland en daar vanaf 1 februari 2017 op de payroll van Shell UK Ltd. (hierna: Shell UK) zal worden geplaatst. Er is voor 1 november 2016 voor werknemer geen andere positie binnen de Shell Groep gevonden. Bij brief van 1 november 2016 heeft NAM werknemer daarop voornoemde "repatriation notice" gezonden waarin hem officieel is bevestigd dat zijn aanstelling bij NAM per 31 oktober 2016 wegens boventaligheid wordt beëindigd. Werknemer heeft van NAM een eindafrekening per 1 februari 2017 ontvangen en is vervolgens per 1 februari 2017 op de payroll van Shell UK geplaatst. Werknemer heeft geen schriftelijke arbeidsovereenkomst bij Shell UK getekend en geen feitelijke werkzaamheden voor deze entiteit verricht. Bij e-mailbericht van 30 januari 2017 heeft werknemer van Shell UK een "Warning of Potential Redundancy" ontvangen waarin hij gewaarschuwd wordt dat hij mogelijk overtollig wordt verklaard. Werknemer is de gelegenheid gegeven om binnen drie maanden een andere positie binnen het Shellconcern te vinden. Dat is werknemer niet gelukt. Vanaf 1 augustus 2017 ontvangt werknemer geen salaris meer. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De kern van het geschil betreft de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 februari 2017 van rechtswege is beëindigd wegens de inwerkingtreding van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen ontbindende voorwaarde en vervolgens de repatriëring van werknemer naar Shell UK. De ontbindende voorwaarde houdt in dat de arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat werknemer bij een ander onderdeel van het Shellconcern in dienst treedt. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit de door NAM weergegeven feitelijke situatie omtrent de repatriëring van werknemer voldoende duidelijk dat hiervan sprake is en

hij (in het begin) ook mee heeft gewerkt aan zijn repatriëring naar Engeland. Vast staat in dit verband onder meer dat werknemer niet in bezwaar is gegaan na ontvangst van de mededelingen omtrent zijn repatriëring, hij zelf contact heeft gezocht met de HR-afdeling in Engeland, werknemer binnen de Shell Groep heeft gecommuniceerd dat hij NAM zou verlaten en per 1 februari 2017 naar Engeland terug zou keren en hij zich niet heeft verzet tegen plaatsing op de payroll van Shell UK per 1 februari 2017. Anders dan werknemer meent, blijkt naar het oordeel van de kantonrechter uit deze feitelijke gang van zaken genoegzaam dat werknemer heeft ingestemd met zijn repatriëring naar Engeland en er wilsovereenstemming over was dat hij per 1 februari 2017 in dienst was bij Shell UK. Dat werknemer uiteindelijk geen feitelijke werkzaamheden voor deze entiteit heeft verricht, maakt dat niet anders. De ontbindende voorwaarde is dan ook in vervulling gegaan. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de ontbindende voorwaarde rechtsgeldig is onder de WWZ. Het is voor de kantonrechter voldoende duidelijk geworden dat het overtollig raken door werknemer te wijten is aan de wereldwijde ingezette reorganisatie binnen de Shell Groep en de vervulling van de voorwaarde daardoor objectief is bepaald. Nu de kantonrechter in voorgaande overwegingen heeft geoordeeld dat artikel 12 sub c van de arbeidsovereenkomst een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde bevat en deze door de repatriëring van werknemer en het aangaan van een arbeidsovereenkomst bij Shell UK per 1 februari 2017 in vervulling is gegaan, leidt dit ertoe dat de arbeidsovereenkomst van werknemer bij NAM per 1 februari 2017 van rechtswege is beëindigd. Dit heeft tot gevolg dat de verzoeken van werknemer strekkende tot vernietiging van de opzegging c.q. betaling van de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging zullen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 14-12-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2017:4770

**Zaaknummer:** 6354445 AR VERZ 17-80

**Rechters:** C.J.R. de Locht

**Advocaten:** L. Laken-Steehouwer en B. Filippo

**Wetsartikelen:** 7:667 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door onvoldoende professionele afstand te houden en de privacy van anderen te schenden.****Feiten*

Werknemer is sinds 19 april 2021 werkzaam bij Inclusio als jongerenwerker. Inclusio plaatst werknemer als jongerenwerker bij de middelbare school (VMBO) het Trias College in Krommenie (hierna: de school) met ongeveer 1200 leerlingen. Daarnaast werkt werknemer ongeveer vier uur per week voor Inclusio bij Jongerencentrum de HUB in Assendelft. De HUB is vlakbij de school gelegen. Een leerlinge van 15 jaar heeft een klacht ingediend over werknemer. Op 6 september 2022 en 18 november 2022 hebben er al gesprekken plaatsgevonden met werknemer over signalen. Op 2 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer naar aanleiding van de klacht. Tijdens dit gesprek laat werknemer de WhatsApp-correspondentie tussen hem en de leerlinge die de klacht heeft ingediend lezen. Afgesproken is onder andere dat werknemer wordt vrijgesteld van werk met behoud van salaris zolang het onderzoek (ongeveer een maand) duurt. Werknemer stuurt op 3 februari 2023 een e-mail aan Inclusio waarin hij onder andere aangeeft dat de leerlinge zich al anderhalf jaar regelmatig aan hem opdringt, vaak om gesprekken met hem vraagt, zelf “overmatig veel aandacht” vraagt en vaak vraagt hoe het met hem gaat en het lijkt dat zij de rollen soms om wil draaien. Op 6 februari 2023 stuurt werknemer een e-mail aan Inclusio waarin hij zich erover beklagt dat “er een hele zaak van wordt gemaakt met onderzoek” alsof hij iets vreselijks zou hebben gedaan, en schrijft o.a. dat hij ervan overtuigd is dat hij “nergens (onacceptabele) grenzen” is overgegaan en: “waarom moeten wij ons nu druk maken over een labiel kind die iets onzinnigs heeft geroepen?”. Op 14 februari 2023 vindt een vervolggesprek plaats tussen partijen naar aanleiding van het door Inclusio verrichte onderzoek. In dit gesprek laat Inclusio aan werknemer weten dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Inclusio verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

*Oordeel*

In het kader van de functie van werknemer als jongerenwerker kan en mag hij (app)contact hebben en houden met leerlingen, zij het op professionele wijze en dus met enige terughoudendheid en gepaste afstand. Uit de WhatsApp-correspondentie met de leerlinge die de melding heeft gedaan, blijkt echter dat werknemer zijn rol niet kent en zijn boekje te buiten gaat. Uit de stukken, waaronder het verslag dat werknemer zelf heeft gemaakt van het gesprek op 18 september 2022, blijkt ook dat hij eerder de rol van jeugdhulpverlener of

schoolmaatschappelijk werker oppakt, terwijl dat zijn functie niet is en hij in twee gesprekken erop is gewezen wat van hem wel wordt verwacht. Werknemer weet onvoldoende professionele afstand te behouden, zelfs nadat hij hier op 18 november 2022 op is aangesproken. Als gevolg hiervan is de relatie tussen hem en de leerlinge ongezond geworden en dat is kwalijk en verwijtbaar. Wat ook verwijtbaar is aan werknemer, is dat hij de privacy van anderen schendt. Hij deelt vertrouwelijke informatie over anderen met de leerlinge. Werknemer appt, soms met naam en toenaam, privé-informatie over anderen. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van werknemer dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Werknemer geeft een andere inhoud aan zijn functie dan wat de school (en Inclusio) van een jongerenwerker verwacht(en) en dit is ook na de twee gesprekken niet gewijzigd. Verwijtbaar aan werknemer is het vele appcontact dat hij heeft gevoerd met een minderjarige leerlinge, waarbij hij geen professionele en gepaste afstand heeft gehouden, waarbij hij de leerlinge heeft belast met informatie die niet voor haar is bestemd en waarbij hij de privacy van anderen heeft geschonden. Dit heeft geleid tot een ongezonde verhouding tussen werknemer en de leerlinge. Hierbij spelen de gezagsverhouding en het leeftijdsverschil een rol. De kantonrechter neemt aan dat werknemer zich zorgen maakte om de leerlinge, maar dat neemt niet weg dat hij anders had kunnen en moeten handelen en dat ook moet inzien. In deze omstandigheden gaat het - anders dan werknemer meent - niet om disfunctioneren en is een verbetertraject niet aan de orde.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:7066

**Zaaknummer:** 10428723 \ AO VERZ 23-25 NE

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** E.D. Breugelmans-Tanis en J.F.R. Eisenberger

**Wetsartikelen:** 7:669 BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Vordering tot betaling van achterstallig loon. Werkgever wordt bij verstrek veroordeeld achterstallig loon te betalen, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging tot aan de dag van betaling.***

*Feiten*

Werkneemster vordert onder meer betaling van (achterstallig) loon, inclusief wettelijke rente en wettelijke verhoging.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever is niet ter zitting verschenen en wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon, inclusief wettelijke rente en wettelijke verhoging. Daarnaast dient werkgever de proceskosten van werkneemster te voldoen.

---

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

**Datum uitspraak:** 10-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:5785

**Zaaknummer:** 10606781 VV EXPL 23-56 (E)

**Rechters:** Sierkstra Sierkstra

**Advocaten:** E. van Roosmalen

**Wetsartikelen:** 7:616 BW en 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Bestuurder stichting ontslagen wegens grensoverschrijdend gedrag.****Feiten*

Atria is een stichting met (onder meer) als doel toonaangevend te zijn als landelijk en internationaal opererend kennisinstituut op het gebied van vrouwengeschiedenis en de emancipatie van vrouwen. Werkneemster is door een van de bestuursleden van Atria benaderd om te solliciteren. Zij heeft een uitgebreid cv toegestuurd. Werkneemster is vervolgens op 1 oktober 2019 in dienst getreden van Atria als (statutair) directeur-bestuurder. Het laatstverdiende salaris bedraagt € 10.931,99 bruto per maand, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Begin 2022 heeft een mediation plaatsgevonden over de verhouding tussen de raad van toezicht (hierna: RvT) van Atria en werkneemster. De mediation is zonder positief resultaat door werkneemster beëindigd. De RvT heeft in de periode van december 2021 tot maart 2022 diverse meldingen ontvangen over het gedrag van werkneemster, waaronder op 20 maart 2022 van de (externe) vertrouwenspersoon van Atria. Hoffmann Bedrijfsrecherche wordt ingeschakeld om klachten te onderzoeken met betrekking tot (seksueel) grensoverschrijdend gedrag/intimiderend gedrag van, dan wel het niet integer handelen door werkneemster. Naast het externe onderzoek door Hoffman heeft ook een intern onderzoek door de tijdelijke voorzitter van de RvT plaatsgevonden. Dit onderzoek zag op gebeurtenissen rond (mogelijke manipulatie van) het medewerkerstevredenheidsonderzoek (verder: het MTO), fondsenwerving en het cv van werkneemster. Bij brief van 5 december 2022 heeft Atria op de voet van artikel 3:49 BW de arbeidsovereenkomst met werkneemster vernietigd op grond van bedrog, subsidiair dwaling. Tijdens de vergadering van de RvT op 22 december 2022 is het besluit tot voorwaardelijk ontslag van werkneemster unaniem genomen. Bij e-mail van 27 december 2022 is het besluit aan haar kenbaar gemaakt. Werkneemster vordert in eerste aanleg bij wege van voorlopige voorziening dat Atria veroordeeld zal worden tot salarisbetaling vanaf 5 december 2022 en tot overlegging van het volledige niet-geanonimiseerde Hoffmann- rapport. Atria vordert als voorlopige voorziening om werkneemster te veroordelen om via een persbericht en plaatsing op haar socialemediakanalen een verklaring te publiceren en veroordeling van werkneemster om bij wege van voorschot aan Atria te voldoen één derde deel van het door haar ontvangen sedert 1 oktober 2019 onrechtmatig verkregen loon. Nadat Atria verweer had gevoerd tegen de vorderingen en een eis in reconventie had ingesteld, heeft de rechtbank zowel de vorderingen in conventie als die in reconventie afgewezen en de beslissing omtrent de proceskosten aangehouden tot de eindbeslissing in de tussen partijen aanhangige hoofdzaak. Met



betrekking tot de vordering van werknemster tot afgifte van het Hoffmann-rapport is het oordeel dat zij geen aanspraak kan maken op afgifte van een niet-geanonimiseerde versie en dat zij gelegenheid heeft gehad een volledig en niet-geanonimiseerd rapport in te zien. De omvang van het onderhavige hoger beroep is beperkt tot de beslissingen van de rechtbank in conventie aangezien Atria tegen de beslissingen in reconventie niet is opgekomen.

### *Oordeel*

#### *Spoedeisend belang*

Werknemster heeft ook in hoger beroep gesteld dat zij een spoedeisend belang heeft bij haar vordering strekkende tot loonbetaling, nu zij voor haar levensonderhoud vrijwel geheel afhankelijk is van het loon dat zij met ingang van 5 december 2022 niet meer ontvangt. Gelet op de door werknemster gestelde omstandigheden alsmede de aard van de vordering (betaling van loon ter voorziening in het levensonderhoud) is het hof van oordeel dat werknemster een spoedeisend belang heeft bij haar vordering voor zover die betrekking heeft op betaling van loon. In dit geval gaat het om een kort geding, waarin werknemster, na het opkomen in rechte tegen de vernietiging van de arbeidsovereenkomst d.d. 5 december 2002 en het invoeren van de nietigheid van het (voorwaardelijk) ontslag, aanspraak maakt op doorbetaling van haar loon. Het hof zal daarom moeten toetsen of voldoende aannemelijk is dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat de vernietiging van de arbeidsovereenkomst niet in stand zal blijven, en indien dit het geval is, het (arbeidsrechtelijke) ontslag niet rechtsgeldig is verleend.

#### *Vernietiging arbeidsovereenkomst wegens bedrog/dwaling?*

Werknemster stelt dat de buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet in stand kan blijven aangezien er geen sprake is dwaling of bedrog. Het hof acht voldoende aannemelijk dat de rechter de vordering van werknemster in bodemprocedure toewijsbaar zal achten op een of meer van de door werknemster aangevoerde grondslagen. Het hof acht het voorshands niet aannemelijk dat Stichting Atria bij de indienstneming van werknemster is bedrogen dan wel heeft gedwaald. Voor zover Atria betoogt dat zij niet zou hebben geweten dat werknemster tijdens het dienstverband grensoverschrijdend gedrag zou vertonen en het MTO-rapport heimelijk zou aanpassen en in zoverre heeft gedwaald, wordt dat betoog verworpen omdat het gestelde grensoverschrijdend gedrag en aanpassing van het MTO-rapport toekomstige omstandigheden betreffen die ten tijde van de indiensttreding niet aan de orde waren en Atria daaromtrent dus niet kan hebben gedwaald.

#### *Opzegging arbeidsovereenkomst rechtsgeldig?*

Met betrekking tot het arbeidsrechtelijke ontslag dat in beginsel een gevolg is van het beëindigingsbesluit van de raad van toezicht op 27 december 2022 is het hof met werknemster voorshands van oordeel dat dit ontslag wegens strijd met het opzegverbod tijdens ziekte in de bodemprocedure geen stand zal houden. Het ontslag van werknemster

als statutair bestuurder heeft in dit geval niet tevens de beëindiging van haar dienstbetrekking tot gevolg aangezien er sprake is van een wettelijk opzegverbod. De vordering tot betaling van het loon vanaf 5 december 2022 wordt toegewezen.

*Overlegging volledig en niet-geanonimiseerd Hoffmann-rapport*

Met betrekking tot de vordering Atria te veroordelen tot overlegging van het volledige niet-geanonimiseerde Hoffmann-rapport, overweegt het hof dat werkneemster niet heeft gesteld, en dat ook overigens niet is gebleken, dat zij een spoedeisend belang heeft bij deze vordering, zodat deze vordering in dit kort geding niet voor toewijzing in aanmerking komt.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 08-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:1911

**Zaaknummer:** 200.328.124/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, T.S. Pieters en E. Loesberg

**Advocaten:** M.L. Sterrenberg-Ellerbroek en H.A. van Hapert

**Wetsartikelen:** 223 Rv; 3:49 BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Loonvordering.****Feiten*

Werkneemster vordert in kort geding achterstallig loon. Het dossier bestaat uit de dagvaarding van 7 juli 2023 met één bijlage bestaande uit de brief van de rechtbank van 3 juli 2023 aan de gemachtigde van werkneemster met daarin de dagbepaling voor de behandeling van het kort geding. Op 4 augustus 2023 is de zaak tijdens een zitting met werkneemster en haar gemachtigde besproken. Infinitascare B.V. (hierna: Infinitascare) is niet verschenen, hoewel zij behoorlijk is opgeroepen.

*Oordeel*

Infinitascare is, hoewel behoorlijk opgeroepen, niet ter zitting verschenen. Tegen haar is vervolgens verstek verleend. Namens werkneemster is pas op de zitting de originele dagvaarding met één bijlage overgelegd. Daarbij is toegelicht dat met “buitengerechtelijke incassokosten ad EUR 2.497,13” in het petitum van de dagvaarding de bedragen worden bedoeld die in het overzicht van productie 8 staan verminderd met de loonkosten en vakantietoeslag. De rechtbank heeft dat overzicht als productie 8 met de conceptdagvaarding en producties 1 tot en met 9 per e-mail van 29 juni 2023 ontvangen. Dat die productie 8 en alle andere producties die de rechtbank per e-mail heeft ontvangen ook zijn betekend aan Infinitascare met de originele dagvaarding blijkt nergens uit. Het is daarom onduidelijk of Infinitascare met de inhoud van die (dezelfde) producties bekend is en ervan op de hoogte is dat een veroordeling van Infinitascare tot betaling van de in productie 8 genoemde bedragen wordt gevorderd. Dat laatste niet alleen omdat het onduidelijk is of aan Infinitascare de producties zijn betekend, maar ook omdat uit de dagvaarding zelf ook niet blijkt dat met “buitengerechtelijke incassokosten” een deel van de bedragen uit productie 8 worden bedoeld. Dat is pas toegelicht tijdens de zitting. De consequentie is dat de producties buiten beschouwing blijven en dat de in het overzicht genoemde bedragen niet geacht worden te zijn gevorderd of niet toewijsbaar zijn voor zover die bedragen niet ook in de dagvaarding zelf worden genoemd en worden onderbouwd. Over de wettelijke verhoging en de wettelijke rente wordt in het lichaam van de dagvaarding met geen woord gerept, laat staan dat daarvoor een onderbouwing is gegeven. Het enkel noemen van “wettelijke verplichtingen” in het petitum van de dagvaarding is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende. De griffiekosten, kosten bijstand en advocaatkosten worden niet in de dagvaarding genoemd en evenmin onderbouwd. Bovendien wordt in het petitum een proceskostenveroordeling gevorderd die een vergoeding voor deze kosten pleegt in te sluiten. Het salaris van € 1.718,86 netto over de

maand maart 2023 aan te vullen met een bedrag aan vakantietoeslag wordt wel genoemd en onderbouwd in de dagvaarding en wordt toegewezen, omdat die vordering de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt (art. 139 Rv).

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7280

**Zaaknummer:** 10583728 VV EXPL 23-314

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

**Wetsartikelen:** 130 Rv, 139 Rv en

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Afwijzing Wfw-verzoek vermeerdering arbeidsduur door werkgever. Reden voor verzoek is dat werknemer op basis van een fulltimedienstverband gebruik wil maken van de RVU-regeling van werkgever, hetgeen mogelijk in een bodemprocedure misbruik van bevoegdheid oplevert.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 23 april 1979 in dienst bij Friesland Campina Nederland B.V. (hierna: FrieslandCampina). Werknemer had een fulltime dienstverband, maar is vanwege gezondheidsredenen vanaf 1 juli 2021 50 procent gaan werken en voor 50 procent met deeltijdpensioen gegaan. Met ingang van 1 september 2022 is er een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU-regeling) van kracht binnen FrieslandCampina. Deze regeling stelt medewerkers met 45 dienstjaren bij FrieslandCampina in staat eerder te stoppen met werken voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In de RVU-regeling is een hardheidsclausule opgenomen. Per e-mail van 12 september 2022 heeft werknemer FrieslandCampina verzocht om, met toepassing van de hardheidsclausule in de RVU-regeling, op basis van een fulltimedienstverband gebruik te mogen maken van de RVU-regeling. FrieslandCampina heeft hierop aan werknemer laten weten dat hij in aanmerking komt voor de RVU-regeling, maar dat als uitgangspunt daarvoor zijn huidige parttimedienstverband heeft te gelden. FrieslandCampina heeft verder aangegeven geen aanleiding te zien voor toepassing van de hardheidsclausule. Per brief van 24 februari 2023 van zijn gemachtigde heeft werknemer bij FrieslandCampina kenbaar gemaakt dat het antwoord van FrieslandCampina bij hem voor grote teleurstelling en boosheid heeft gezorgd. Werknemer heeft met de brief van 24 februari 2023 ook een verzoek gedaan om zijn arbeidsduur weer naar fulltime te brengen. FrieslandCampina heeft per e-mail van 11 mei 2023 het verzoek van werknemer tot vermeerdering van zijn arbeidsduur afgewezen. FrieslandCampina heeft daarbij aangegeven dat zij niet instemt met een dergelijk verzoek als dat tot doel heeft om aanspraak te kunnen maken op een hogere vergoeding op basis van de RVU-regeling. Ook na nadere correspondentie tussen partijen is FrieslandCampina bij haar standpunt gebleven. Werknemer vordert in kort geding onder meer FrieslandCampina te veroordelen hem met ingang van 1 augustus 2023 toe te laten zijn werkzaamheden bij FrieslandCampina te verrichten op basis van een (fulltime)arbeidsduur van 36 uur per week en de overige arbeidsvoorwaarden (zoals het salaris) dienovereenkomstig aan te passen. De vraag die partijen verdeeld houdt, is of het verzoek van werknemer tot vermeerdering van zijn arbeidsduur op grond van artikel 2 lid 5 van de Wet flexibel werken (Wfw) moet worden

ingewilligd.

### *Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer zijn spoedeisend belang bij de door hem verzochte voorlopige voorziening voldoende aannemelijk gemaakt. Hoewel de motieven die een werknemer heeft voor een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in beginsel geen rol spelen bij het al dan niet inwilligen van het verzoek - zoals ook werknemer heeft gesteld - vloeit uit de parlementaire geschiedenis voort dat deze motieven worden begrensd door de gevallen waar sprake is van misbruik van recht. Hoewel werknemer de intentie heeft om tot 1 mei 2024 daadwerkelijk weer fulltime te gaan werken, volgt uit de grondslag van het verzoek duidelijk dat de enige reden voor zijn verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur is dat hij per 1 mei 2024 gebruik wil maken van de RVU-regeling van FrieslandCampina, op basis van een fulltimedienstverband. De kantonrechter ziet daarmee een parallel tussen de situatie van werknemer en het voorbeeld uit de parlementaire geschiedenis van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur met het oogmerk om deze vermeerdering tijdens zwangerschapsverlof te effectueren. De wens tot meer werken staat niet voorop, maar het verkrijgen van de daaruit voortvloeiende financiële voordelen. Hoewel de kantonrechter begrip heeft voor de wens van werknemer om - na een dienstverband van 45 jaar, waarvan hij 42 jaar fulltime heeft gewerkt - op basis van een fulltime dienstverband gebruik te kunnen maken van de RVU-regeling, is de Wfw niet bedoeld voor dergelijke situaties. In het licht van voornoemde omstandigheden dient er volgens de kantonrechter ernstig rekening mee gehouden te worden dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat het door werknemer geldend maken van zijn recht op aanpassing van de arbeidsduur misbruik van bevoegdheid oplevert in de zin van artikel 3:13 BW. Naar het oordeel van de kantonrechter is toewijzing van de voorlopige voorziening in verband hiermee niet gerechtvaardigd. Het enkele feit dat werknemer stelt zwaarwegende belangen te hebben bij toewijzing van zijn verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur kan niet leiden tot een ander oordeel.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 09-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2023:3553

**Zaaknummer:** 10577282 \ CV EXPL 23-3412

**Rechters:** T.K. Hoogslag

**Advocaten:** J. Bonnema en L.E. Duijvis

**Wetsartikelen:** 3:13 BW en 2 Wfw

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst HR-manager op de g-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2022 bij Aurora Netherlands B.V. (hierna: Aurora) in dienst getreden als HR-manager op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer is op 21 oktober 2022 in een gesprek medegedeeld dat Aurora de arbeidsovereenkomst met hem wenst te beëindigen omdat hij (ernstig) tekort zou schieten in zijn functioneren en dat hij wordt vrijgesteld van werk. Werknemer heeft zich diezelfde dag ziek gemeld. Op 1 november 2022 heeft Aurora per e-mail een conceptbeëindigingsovereenkomst aan werknemer toegezonden. In de probleemanalyse van 29 november 2022 heeft de bedrijfsarts onder meer opgenomen dat sprake is van een arbeidsconflict, waarvoor het advies is dat partijen met elkaar in gesprek gaan. Op 24 januari 2023 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. Op 21 februari 2023 concludeert de bedrijfsarts dat het arbeidsconflict nog steeds niet is opgelost. Op 14 maart 2023 concludeert het UWV dat de re-integratie-inspanningen van Aurora niet voldoende zijn. Aurora verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de d-grond en subsidiair de g-grond. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van (ernstige) verwijtbaarheid aan de zijde van Aurora met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontbinding op de g-grond*

Dat de arbeidsrelatie tussen partijen door de gebeurtenissen na 21 oktober 2022 uiteindelijk ernstig is aangetast, blijkt onder andere uit de verklaring van werknemer ter zitting over hoe hij de gang van zaken heeft beleefd. Hij maakt Aurora daarin de nodige ernstige verwijten en concludeert dat herstel niet meer mogelijk is. Dit alles duidt erop dat niet alleen aan de zijde van Aurora sprake is van een vertrouwensbreuk, maar ook aan de zijde van werknemer. Gelet op de verwijten die partijen elkaar inmiddels over en weer maken en op de toonzetting daarvan, concludeert ook de kantonrechter dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. Ontbinding op de g-grond is dus toewijsbaar. Naar het oordeel van de kantonrechter ligt een herplaatsing van werknemer niet in de rede.

*Billijke vergoeding*

De kantonrechter is met werknemer eens dat Aurora de aanzet heeft gegeven tot verstoring van de arbeidsrelatie door hem in een gesprek op 21 oktober 2022, zonder vooraankondiging, te confronteren met het verwijt dat hij zodanig functioneert dat zij het dienstverband met hem niet langer wenst voort te zetten en heeft besloten hem per direct vrij te stellen van werk. Het had op de weg van Aurora gelegen om werknemer concreet aan te geven op welke onderdelen hij tekortschoot in haar ogen en hem een redelijke termijn te gunnen om zijn functioneren te verbeteren. Aurora heeft werknemer in plaats daarvan kort na het gesprek een vaststellingsovereenkomst aangeboden en hem voor nadere vragen of uitleg doorverwezen naar haar advocaten. Deze handelwijze heeft de verhoudingen onder druk gezet en dat is Aurora te verwijten. Werknemer heeft echter ook een aandeel in de gaandeweg steeds verslechterende verhoudingen. Uit de verklaring van de interim-HR-manager bij Aurora en casemanager van werknemer, blijkt dat zij werknemer regelmatig heeft uitgenodigd om met Aurora in gesprek te gaan, zoals de bedrijfsarts adviseerde. Uit de correspondentie volgt dat werknemer zijn bereidheid hiertoe van meet af aan afhankelijk heeft gesteld van het verkrijgen van een hogere vergoeding voor zijn juridische kosten. De kantonrechter vindt dat werknemer het gesprek met Aurora niet om voornoemde reden had mogen afhouden. Dat werknemer heeft geweigerd in gesprek te treden als niet aan zijn wensen met betrekking tot vergoeding van juridische kosten tegemoet zou worden gekomen, is hem te verwijten. Dat is geoordeeld dat geen sprake is van een voldragen d-grond, rechtvaardigt niet de conclusie dat Aurora bewust een onjuiste ontslaggrond op tafel heeft gelegd om daarmee een onwerkbaar situatie te creëren. De omstandigheid dat het UWV van oordeel is dat Aurora zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te re-integreren, maakt het oordeel over de ernstige verwijtbaarheid niet anders. De slotsom is dat door het ontbreken van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Aurora geen plaats is voor de toekenning van een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 04-05-2023

**Zaaknummer:** 10331869 EJ VERZ 23-77



## RECHTSPRAAK

***Vordering tot betaling van de aanzegvergoeding, de transitievergoeding, achterstallig salaris, vakantiegeld en vakantie-uren, de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Een WhatsApp-bericht van werknemer (een glaszetter) aan werkgeefster met daarbij een foto van een enkel in het gips wordt opgevat als ziekmelding.****Feiten*

Werknemer is op 25 april 2022 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. De cao voor het schilders-, afwerkings-, vastgoedonderhoud- en glazetbedrijf in Nederland 2021-2025 is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Op 17 maart 2023 is werknemer tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden van een trap gevallen en heeft hij een breuk aan zijn voet/enkel opgelopen. Nadat hij door werkgeefster naar huis was gebracht en vervolgens in het ziekenhuis was behandeld, heeft werknemer bij WhatsApp-bericht van 17 maart 2023 een foto aan werkgeefster toegestuurd van zijn voet/enkel in het (loop) gids. Bij e-mail van 1 mei 2023 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgeefster meegedeeld dat werkgeefster niet heeft voldaan aan de aanzegverplichting van artikel 7:668 lid 1 BW en dat werknemer geen loon over de maand april 2023 heeft ontvangen. Volgens werkgeefster zijn partijen op 14 maart 2023 mondeling overeengekomen dat werknemer per 1 april 2023 uit dienst zou treden. Bij e-mail van 15 mei 2023 heeft werknemer betwist dat partijen een mondelinge beëindigingsovereenkomst hebben gesloten. Ook heeft hij bij die e-mail aanspraak gemaakt op betaling van het achterstallig salaris, vakantiegeld en vakantie-uren over de periode van april 2022 tot en met april 2023, de aanzegvergoeding en de transitievergoeding. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling hiervan. Volgens werknemer is de arbeidsovereenkomst op 25 april 2023 van rechtswege geëindigd. Hij is niet schriftelijk geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst niet werd voortgezet. Werknemer verzoekt betaling van het achterstallige loon van € 12.905,75 bruto. Volgens werkgeefster zijn het loon, het vakantiegeld en de vakantie-uren gedurende het dienstverband correct uitbetaald. Vanaf 14 maart 2023 heeft werknemer geen recht op loon, omdat hij vanaf die datum geen werkzaamheden meer heeft verricht en zich ook niet beschikbaar heeft gehouden voor zijn werk. Omdat werknemer vrijwillig uit dienst is getreden, gold er geen aanzegverplichting en is werkgeefster geen aanzegvergoeding of transitievergoeding verschuldigd.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 25 april 2023 van rechtswege is geëindigd. Werknemer heeft recht op een uurloon van € 17,73 bruto. Nu niet is onderbouwd dat werknemer zich vanaf 14 maart 2023 niet meer beschikbaar heeft gehouden, heeft werknemer recht op loon. Het op 17 maart 2023 door werknemer aan werkgeefster toegezonden WhatsApp-bericht (de foto van zijn voet/enkel in het gips) moet naar het oordeel van de kantonrechter als een ziekmelding worden aangemerkt. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer met ingang van 17 maart 2023 arbeidsongeschikt is geweest. Daarom heeft werknemer vanaf die datum tot 25 april 2023 op grond van artikel 7:629 BW in verbinding met artikel 34 van de cao recht op doorbetaling van 95% van zijn loon. De (cijfermatig door werkgeefster niet betwiste) loonvordering van werknemer van € 12.905,75 bruto wordt toegewezen. Hetzelfde geldt voor de vordering betreffende het vakantiegeld en de vakantie-uren. Werkgeefster zal ook worden veroordeeld tot betaling van een aanzegvergoeding. Vaststaat dat werkgeefster de verplichting tot het informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst niet is nagekomen. Werknemer heeft recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon van één maand. Ook moet werkgeefster de transitievergoeding betalen vanwege het op haar initiatief niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 08-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:8212

**Zaaknummer:** 10518346 AO VERZ 23-70

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** J.T. Willemsen en mr. S.J. Sattler

**Wetsartikelen:** 7:667 BW, 7:668 lid 1 BW, 7:670b lid 1 BW en 7:673 lid 1 onderdeel a onder 3 BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoek verklaring voor recht dat de werknemer de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. "Ik werk niet meer, ik was beledigd en ik zal het niet meer aankunnen" wordt niet gezien als duidelijke en ondubbelzinnige verklaring.****Feiten*

Werknemer is medio 2020 op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de vennootschap in dienst getreden. De laatste arbeidsovereenkomst die partijen met elkaar zijn aangegaan, is aangevangen op 8 februari 2022 voor de duur van één jaar, te weten tot en met 7 februari 2023. Werknemer is gedurende zijn dienstverband meermaals door collega's mishandeld. Op 24 januari 2023 is werknemer herhaaldelijk door een andere collega bij zijn keel gegrepen en tegen zijn onderbeen/kuit geschopt. Werknemer heeft na de mishandeling, in een hevige gemoedstoestand en onder invloed van angst en pijn, aan de vennootschap te kennen gegeven op deze manier niet langer te willen werken. De vennootschap heeft dit opgevat als een opzegging. Eén dag later, op 25 januari 2023, heeft werknemer aan de vennootschap bericht dat het niet zijn bedoeling is geweest om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en heeft hij zich ziek gemeld. Gelet op de omstandigheden ten tijde van de vermeende opzegging en het latere contact tussen partijen, had de vennootschap er geenszins van uit mogen gaan dat de verklaring van werknemer gericht was op vrijwillige beëindiging van het dienstverband. Het had op de weg gelegen van de vennootschap om bij werknemer te informeren of hij zijn dienstverband daadwerkelijk wilde opzeggen en hem te informeren over de (financiële) gevolgen van de opzegging. Aan die verplichting heeft de vennootschap niet voldaan. Werknemer verzoekt de kantonrechter om bij beschikking voor zo veel mogelijk uitvoerbaar bij voorraad onder meer voor recht te verklaren dat werknemer op 24 januari 2023 zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Volgens de vennootschap heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met zijn WhatsApp-bericht van 24 januari 2023 per die datum opgezegd.

*Oordeel*

De opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werknemer vereist een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die erop is gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Deze strenge maatstaf dient ertoe de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem of haar kan hebben, zoals het mogelijk verlies van aanspraken op grond van de sociale zekerheidswetgeving, met name een werkloosheidsuitkering. In verband met die ernstige

gevolgen zal de werkgever niet snel mogen aannemen dat een verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking. Onder omstandigheden kan op de werkgever een onderzoeksplicht rusten om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. Volgens de kantonrechter mocht de vennootschap er niet van uitgaan dat werknemer de arbeidsovereenkomst direct heeft beëindigd. Mede in het licht van het bericht van werknemer direct op de ochtend daarna (25 januari 2023) had de vennootschap bij werknemer moeten verifiëren of hij de arbeidsovereenkomst per direct wilde beëindigen, ook gelet op de daaraan voor werknemer verbonden negatieve financiële gevolgen. De enkele omstandigheid dat werknemer kort na de vermeende ontslagname via WhatsApp op de vraag van de vennootschap of hij stopt met werken heeft geantwoord dat hij niet meer werkt en dat hij het niet meer aan zal kunnen, maakt dat niet anders. De conclusie luidt dan ook dat de vennootschap er, gelet op alle omstandigheden van het geval, niet gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat werknemer met zijn verklaring dat hij niet meer werkt en het werk niet meer zal aankunnen, heeft bedoeld om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen en dat de vennootschap er dus niet van uit mocht gaan dat werknemer uit dienst wilde. De arbeidsovereenkomst is niet op 24 januari 2023 per direct door werknemer opgezegd. De arbeidsovereenkomst is op 7 februari 2023 van rechtswege geëindigd. De vennootschap zal het loon over de periode van 25 januari tot en met 7 februari 2023 aan werknemer moeten betalen. Werknemer maakt aanspraak op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 17-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2023:4163

**Zaaknummer:** 10406547 \ EJ VERZ 23-141

**Rechters:** J. van der Weij

**Advocaten:** M. Shaaban

**Wetsartikelen:** 3:34 lid 1 BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding tot betaling van het achterstallig loon. Zonder bewijslevering onvoldoende aannemelijk dat werknemster recht heeft op betaling van het achterstallig loon.****Feiten*

Werkneemster en naam 1 hebben op 6 maart 2023 een arbeidsovereenkomst ondertekend. In die arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemster met ingang van 6 maart 2023 in dienst treedt van bedrijf 1 als statutair directeur voor de duur van één jaar. In haar brief van 1 mei 2023, gericht aan werkgeefster, heeft werknemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd per 28 mei 2023. De gemachtigde van werknemster heeft bedrijf 1 meermaals aangemaand tot betaling van achterstallig loon. Werkneemster eist onder meer werkgeefster te veroordelen aan haar het achterstallig loon te betalen. Hoewel werknemster initieel van mening was dat zij in dienst was getreden bij bedrijf 1, gaat zij akkoord met het feit dat zij een arbeidsovereenkomst zou hebben gesloten met werkgeefster. Werkneemster heeft niet al haar loon ontvangen over de periode 6 maart 2023 tot en met 28 mei 2023. Uitgaande van wat partijen zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst had werknemster recht op een bedrag van € 12.325,50 bruto. Volgens werkgeefster is de eis van werknemster gestoeld op de arbeidsovereenkomst tussen werknemster en bedrijf 1 en staat zij daar buiten. Werkgeefster eist zelf dat werknemster wordt veroordeeld in de werkelijke proceskosten.

*Oordeel*

Uit de stelling van werknemster dat zij nog een bedrag aan loon moet ontvangen en dat zij daardoor op termijn haar financiële verplichtingen niet meer kan nakomen, vloeit voort dat werknemster een spoedeisend belang heeft bij haar eis. Partijen zijn het erover eens dat werknemster een dienstverband heeft gehad met werkgeefster. Werkneemster heeft volgens de kantonrechter recht op het loon van € 4.150 bruto per maand uit de arbeidsovereenkomst met bedrijf 1 - waaraan verder geen uitvoering is gegeven - op grond van haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster. Werkneemster heeft echter onvoldoende onderbouwd op basis waarvan zij jegens werkgeefster aanspraak kan maken op het loon dat zij met bedrijf 1 was overeengekomen. Voor een bewijslevering is in kort geding geen plaats. De conclusie is dat zonder bewijslevering onvoldoende aannemelijk is dat werknemster aanspraak kan maken op betaling van enig bedrag aan achterstallig loon. De eis van werknemster wordt afgewezen. De kantonrechter wijst het verzoek om een volledige proceskostenveroordeling af.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7065

**Zaaknummer:** 10580698

**Rechters:** K.J. Bezuijen

**Advocaten:** J.F. Overes en D.E. Burgers

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Onterecht gegeven ontslag op staande voet vanwege niet nakomen re-integratieverplichting. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt afgewezen, nu werkgever geen deskundigenoordeel heeft overgelegd.****Feiten*

Werknemer is op 1 december 2018 in dienst getreden bij Op-zeker B.V. (hierna: Op-zeker). Op 6 december 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen omtrent zijn werkinzet en werkhouding. Op 22 maart 2021 heeft Op-zeker een tweede officiële waarschuwing gegeven. In deze brief is opgenomen dat als werknemer zijn gedrag niet verbetert, Op-zeker de arbeidsovereenkomst zal ontbinden. Op 8 april 2021 heeft Op-zeker een derde officiële waarschuwing gegeven. Na een persoonlijk gesprek heeft Op-zeker ervoor gekozen om werknemer een laatste kans te geven. In deze brief heeft Op-zeker werknemer nogmaals gewezen op de bedrijfsregels en welke zaken niet meer mogen voorkomen. In het voorjaar van 2021 is werknemer een arbeidsongeval overkomen, als gevolg waarvan hij arbeidsongeschikt is geraakt. Sindsdien is hij arbeidsongeschikt geweest voor zijn eigen werk. Na een herstel in november 2021, heeft werknemer zich op 11 april 2022 weer ziek gemeld. Werknemer verschijnt meermaals niet op afspraken met de bedrijfsarts, zodat Op-zeker (na een waarschuwing daartoe) het loon opschort. Toen werknemer voor de derde keer niet is verschenen bij de bedrijfsarts, is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Op-zeker doet een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft zijn verplichtingen bij ziekte en re-integratie geschonden. Deze schending kan echter geen dringende reden voor een ontslag op staande voet zijn. Het niet nakomen van verplichtingen in het kader van ziekte en re-integratie door de werknemer kan namelijk op zichzelf genomen geen ontslag op staande voet rechtvaardigen (zie HR 8 oktober 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO9549 (*Vixia/ Gerrits*)). Daarbij is van belang dat een werkgever voor dergelijke gevallen op grond van de wet al de mogelijkheid heeft om de loonbetaling te staken of op te schorten (art. 7:629 lid 3 en lid 6 BW), zoals hier ook is toegepast en/of ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken. Bijkomende omstandigheden die een uitzondering op deze regel rechtvaardigen, zijn hier niet gebleken. Daarmee ontbreekt de dringende reden aan het gegeven ontslag en daarom kan dit ontslag geen stand houden, mede gelet op het feit dat de loonbetalingsverplichting van Op-zeker reeds was opgeschort. Het ontslag zal worden vernietigd. Omdat met hetgeen hiervoor is

overwogen de voorwaarde voor het voorwaardelijke tegenverzoek is vervuld, wordt dit tegenverzoek behandeld. In beginsel is er op grond van artikel 7:670 lid 1 BW sprake van het opzegverbod tijdens ziekte. Dit kan anders zijn als een werknemer niet voldoet aan de re-integratieverplichtingen die op grond van de wet op hem rusten. Het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer als bedoeld in artikel 7:660a BW kwalificeert als een voldragen ontslaggrond: verwijtbaar handelen. Uit de memorie van toelichting bij de Wwz volgt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. Artikel 7:671b lid 5 BW benoemt echter de voorwaarden voor een (geslaagd) ontbindingsverzoek op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen vanwege schending van ziekteverzuim- en re-integratievoorschriften. Ontbinding kan pas worden uitgesproken indien de werkgever (a) de werknemer schriftelijk heeft gemaand zijn verplichtingen uit hoofde van artikel 7:660a BW na te komen en de betaling van het loon heeft gestaakt en (b) een verklaring van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW heeft overgelegd, tenzij het overleggen daarvan in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. In onderhavig geval is niet aan de tweede voorwaarde voldaan. Op-zeker heeft immers geen deskundigenoordeel van het UWV overgelegd. Weliswaar heeft Op-zeker in dat kader gesteld dat geen deskundigenoordeel is verkregen omdat er geen contact met werknemer kon worden verkregen, maar dat ontslaat Op-zeker niet van haar verplichting een dergelijk deskundigenoordeel aan te vragen. Niet is gebleken dat Op-zeker dit heeft gedaan. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 14-04-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:12470

**Zaaknummer:** 10324856/23-50070 en 10392335/22-50130

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** J.P.C.M. van Es en M. Bathoorn

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW



## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op de e-grond. Werknemer komt de re-integratieverplichtingen niet na en overtreedt de ziekteverzuimcontrolevoorschriften. Daarna laat hij helemaal niets meer van zich horen.****Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2013 bij ESSITY OPERATIONS GENNEP B.V. (hierna: Essity) in dienst getreden. Werknemer is sinds 17 juli 2018 arbeidsongeschikt. Essity verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat niet is gebleken dat het verzoek verband houdt met een opzegverbod. Essity stelt dat zij zich gedurende de arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft ingespannen om een goede invulling te geven aan zijn re-integratie. Werknemer is echter herhaaldelijk zijn re-integratieverplichtingen niet nagekomen en hij heeft de ziekteverzuimcontrolevoorschriften overtreden. Werknemer kwam gemaakte afspraken voor een spreekuurbezoek aan de bedrijfsarts vaak niet na. Ook schond hij afspraken betreffende zijn behandeling. Sinds mei 2019 heeft werknemer helemaal niets meer van zich laten horen. Op grond van de onweersproken feitelijke stellingen van Essity komt de kantonrechter tot het oordeel dat als gevolg van de handelwijze van werknemer van Essity niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Herplaatsing ligt naar de aard van de zaak niet in de reden. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Essity zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onder b BW zal worden ontbonden met ingang van heden, 30 oktober 2019.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 30-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2019:9677

**Zaaknummer:** 7958156 \ AZ VERZ 19-131 30102019

**Rechters:** J.W. Rijksen

**Advocaten:** H. Frijlink

**Wetsartikelen:** 7:670 lid 1 tot en met 4 en 10BW, 7:669 lid 1 BW , 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 3 BW en 7:669 lid 3 onder e BW

## RECHTSPRAAK

***In de arbeidsovereenkomst van 2004 (met nieuwe afspraken over de arbeidsverhouding) zijn partijen overeengekomen dat die overeenkomst in de plaats kwam van de arbeidsovereenkomst uit 2002. Werknemer, procederend in persoon, stelt dat de arbeidsovereenkomst uit 2002 naast, tijdens of na de arbeidsovereenkomst van 2004 zou blijven bestaan, zou herleven of anderszins van kracht zou zijn of blijven.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2002 bij (de rechtsvoorganger van) NTT DATA Business Solutions B.V. (hierna: NTT) in dienst getreden in de functie van senior SAP ABAP developer. Hiertoe hebben partijen op 11 september 2002 een arbeidsovereenkomst gesloten en ondertekend. Vervolgens hebben partijen een nieuwe overeenkomst gesloten met als titel 'arbeidsovereenkomst', die is ondertekend op 16 november 2004 en die met terugwerkende kracht per 1 januari 2004 in werking is getreden. Tot slot hebben partijen een op 18 november 2004 gedateerd addendum ondertekend met daarin een aantal aanvullende afspraken. Vanaf 1 januari 2004 heeft werknemer aansluitend op verschillende opdrachten gewerkt, met name voor Audax. In het voorjaar van 2021 heeft Audax aan NTT laten weten dat zij de opdracht per 1 mei 2021 beëindigt. Vervolgens ontstaat tussen partijen discussie over de arbeidsvoorwaarden, onder meer over de arbeidsomvang en de hoogte van het bruto-uurloon. NTT heeft eind december 2021 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter te Tilburg heeft de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2022 ontbonden op de g-grond onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Bij beschikking van 10 november 2022 heeft het hof in hoger beroep de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd voor wat betreft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voor wat betreft de hoogte van de transitievergoeding en de billijke vergoeding is de beschikking vernietigd en heeft het hof deze vergoedingen vastgesteld op respectievelijk € 73.654,80 bruto en € 50.000 bruto. Het hof stelt vervolgens de hoogte van het bruto-uurloon vast en het door NTT te betalen achterstallig loon. In kort geding vordert werknemer betaling achterstallig en toekomstig salaris en een wedertewerkstelling. De voorzieningenrechter wijst de vorderingen af. In de bodemprocedure dient werknemer een groot aantal verzoeken in (waaronder 71 verklaringen voor recht) die zijn gebaseerd op één grondslag, te weten zijn arbeidsovereenkomst met NTT. NTT verzoekt werknemer niet-ontvankelijk te verklaren en verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van de advocaatkosten.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt dat het betoog van werknemer in de kern neerkomt op de stelling dat de arbeidsovereenkomst uit 2004 tussen hem en NTT weliswaar per 1 augustus 2022 is ontbonden door de kantonrechter Tilburg, welke beslissing is bekrachtigd door het hof maar dat dit geen afbreuk doet aan het bestaan van de arbeidsovereenkomst uit 2002 tussen hem en NTT. Werknemer heeft expliciet bevestigd dat al zijn verzoeken in deze procedure zijn gebaseerd op die arbeidsovereenkomst uit 2002. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst uit 2002 neemt de kantonrechter als uitgangspunt en beschouwt zij als herhaald en ingelast datgene wat op dit punt is overwogen en beslist in het kortgedingvonnis tussen partijen van 28 december 2022 (zie ECLI:NL:RBOBR:2022:6257). Samengevat komt dit erop neer dat de arbeidsovereenkomst uit 2002 is vervangen door de arbeidsovereenkomst uit 2004 en dat die arbeidsovereenkomst uit 2002 daarbij niet is blijven voortbestaan of is herleefd na ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2022. In beide procedures zijn zowel werknemer als NTT uitgegaan van één tussen hen geldende arbeidsovereenkomst, te weten die uit 2004. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen met veroordeling op straffe van een dwangsom enkele eigendommen van NTT in te leveren.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 28-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2022:6258

**Zaaknummer:** 10124484 EJ VERZ 22-451

**Rechters:** M.F.M.T. Franke

**Advocaten:** A.J. Hendriks

**Wetsartikelen:** 3:302 BW; 3:303 BW; 150 Rv

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn standpunt dat er ná 1 augustus 2022 nog een arbeidsovereenkomst tussen partijen bestaat en dat daaruit over en weer rechten en plichten voortvloeien. Vorderingen werknemer (onder meer wedertewerkstelling en betaling salaris) wegens gebrek aan grondslag afgewezen.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2002 bij (de rechtsvoorganger van) NTT DATA Business Solutions B.V. (hierna: NTT) in dienst getreden in de functie van senior SAP ABAP developer. Hiertoe hebben partijen op 11 september 2002 een arbeidsovereenkomst gesloten en ondertekend. Vervolgens hebben partijen een nieuwe overeenkomst gesloten met als titel 'arbeidsovereenkomst', die is ondertekend op 16 november 2004 en die met terugwerkende kracht per 1 januari 2004 in werking is getreden. Tot slot hebben partijen een op 18 november 2004 gedateerd addendum ondertekend met daarin een aantal aanvullende afspraken. Vanaf 1 januari 2004 heeft werknemer aansluitend op verschillende opdrachten gewerkt, met name voor Audax. In het voorjaar van 2021 heeft Audax aan NTT laten weten dat zij de opdracht per 1 mei 2021 beëindigt. Vervolgens ontstaat tussen partijen discussie over de arbeidsvoorwaarden, onder meer over de arbeidsomvang en de hoogte van het bruto-uurloon. NTT heeft eind december 2021 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter te Tilburg heeft de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2022 ontbonden op de g-grond onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Bij beschikking van 10 november 2022 heeft het hof in hoger beroep de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd voor wat betreft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voor wat betreft de hoogte van de transitievergoeding en de billijke vergoeding is de beschikking vernietigd en heeft het hof deze vergoedingen vastgesteld op respectievelijk € 73.654,80 bruto en € 50.000 bruto. Het hof stelt vervolgens de hoogte van het bruto-uurloon vast en het door NTT te betalen achterstallig loon. In kort geding vordert werknemer betaling van achterstallig en toekomstig salaris en een wedertewerkstelling, waarbij werknemer stelt dat er sprake is van een parallel door NTT gecreëerde arbeidsovereenkomst met ingangsdatum 1 mei 2021, die volgens werknemer door de beslissing van de kantonrechter op 1 augustus 2022 is geëindigd.

*Oordeel*

Allereerst oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van een spoedeisend belang nu het

loonvorderingen en een vordering tot wedertewerkstelling betreft. Werknemer heeft zijn hoofdvorderingen, te weten betaling van salaris en wedertewerkstelling, gegrond op de stelling dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat en hij op basis daarvan recht heeft op betaling van salaris en wedertewerkstelling. Met 'arbeidsovereenkomst' bedoelt werknemer de in 2002 tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst met de per 2004 gewijzigde salarisconstructie. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn standpunt dat er ná 1 augustus 2022 nog een arbeidsovereenkomst tussen hem en NTT bestaat, en dat daaruit over en weer rechten en plichten voortvloeien. Dat heeft tot gevolg dat de vorderingen van werknemer wegens gebrek aan grondslag worden afgewezen. De (oorspronkelijke) arbeidsovereenkomst uit 2002 is per 1 januari 2004 vervangen door een nieuwe arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst van 2004 is door de kantonrechter ontbonden en deze ontbinding is door het hof bekrachtigd. De vorderingen van werknemer tot betaling van achterstallig en toekomstig salaris, en wedertewerkstelling worden afgewezen. De kantonrechter, rechtdoende als voorzieningenrechter, acht het niet aannemelijk dat de rechter in een bodemprocedure (zie ECLI:NL:RBOBR:2022:6258) de vorderingen van werknemer zal toewijzen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 28-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2022:6257

**Zaaknummer:** 10116376 CV EXPL 22-4286

**Rechters:** M.F.M.T. Franke

**Advocaten:** A.J. Hendriks

**Wetsartikelen:** 7:669 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens agressief gedrag werknemer jegens werkgever. Werknemer betwist dat hij zijn werkgever heeft geslagen en verzoekt vernietiging ontslag op staande voet. Werkgever krijgt een bewijsopdracht.****Feiten*

Werknemer is per 1 november 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever voor 38 uur per week tegen een salaris van € 3.200 bruto per maand exclusief vakantiebijslag. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Metaal en Techniek van toepassing. Werkgever heeft werknemer bij brief van 13 juni 2023 op staande voet ontslagen. Aanleiding zou zijn het feit dat werknemer werkgever meerdere keren hard en tot bloedens toe in het gezicht heeft geslagen nadat werkgever hem had verzocht zijn telefoon in te leveren. Werknemer verzoekt bij wijze van voorlopige voorziening onder meer doorbetaling salaris, vakantietoelage en emolumenten, achterstallig loon en overwerktoelage alsook toelating tot zijn werkzaamheden. In de hoofdzaak verzoekt werknemer primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair betaling (achterstallig) salaris, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en ontheffing concurrentiebeding.

*Oordeel*

In de hoofdzaak komt de kantonrechter tot het oordeel dat er, gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer, nader bewijs nodig is. In dit geval ligt de bewijslast bij werkgever omdat hij zich beroept op een rechtsgevolg (het slaan van werkgever) dat heeft geleid tot het verlenen van ontslag op staande voet. Werkgever heeft op de mondelinge behandeling bewijs aangeboden van zijn stelling. De kantonrechter zal werkgever toelaten tot bewijs van zijn stelling. Indien vast komt te staan dat werknemer werkgever (tot bloedens toe) heeft geslagen, vormt dit een rechtsgeldige reden voor een ontslag op staande voet. In de voorlopige voorziening wijst de kantonrechter de verzoeken van werknemer af omdat in dit stadium van de procedure geen sprake is van een situatie waarin te verwachten is dat de vordering met een grote mate van waarschijnlijkheid door de bodemrechter zal worden toegewezen. Werkgever stelt zich namelijk uitdrukkelijk op het standpunt dat werknemer hem een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven, omdat hij hem heeft geslagen. Daarnaast heeft werknemer momenteel geen inkomsten. Dat brengt mee dat sprake is van een zeer groot restitutie-risico (het risico dat werknemer de ontvangen bedragen niet kan terugbetalen als de kantonrechter uiteindelijk vaststelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven). De kantonrechter houdt de beslissing met betrekking tot de proceskosten aan, totdat een

eindbeslissing in de hoofdzaak kan worden genomen.

---

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

**Datum uitspraak:** 17-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:5760

**Zaaknummer:** 10582954 \ AZ VERZ 23-28 (T)

**Rechters:** B. van den Boom

**Advocaten:** H.D. van Duijvenbode

**Wetsartikelen:** 170 Rv; 223 Rv, 7:677 BW; 7:678 BW