

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 37, 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:2023:7395](#) 04-09-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:7394](#) 04-09-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:2676](#) 22-08-2023

#### Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7980](#) 05-09-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:8768](#) 04-09-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:8758](#) 04-09-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:4377](#) 04-09-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:4289](#) 31-08-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:8623](#) 31-08-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:4297](#) 31-08-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4502](#) 30-08-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:8607](#) 30-08-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:6072](#) 29-08-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:3616](#) 28-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7605](#) 24-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7718](#) 23-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7595](#) 22-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7720](#) 22-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7229](#) 11-08-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:5050](#) 10-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7499](#) 10-08-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:5565](#) 13-07-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7321](#) 12-07-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4200](#) 05-07-2023

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet arbeidsongeschikte werkneemster ten onrechte gegeven. Inzetten onderzoeksbureau slechts aanvaardbaar onder zeer bijzondere omstandigheden.****Feiten*

PieterPot B.V. houdt zich onder meer bezig met het verkopen en bezorgen van duurzame (afvalvrije) boodschappen aan consumenten via een online webshop. Werkneemster is op 15 maart 2020 in dienst getreden bij PieterPot en werkte laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor € 3.200 bruto per maand. Werkneemster is per 29 augustus 2022 ziek gemeld bij de bedrijfsarts vanwege nekklachten. De bedrijfsarts heeft op 27 december 2022 aangegeven dat er een lichte verbetering is en hij adviseert een maximale belasting van 6 uur per week. In opdracht van PieterPot heeft een recherchebureau werkneemster van 11 februari tot en met 24 februari 2023 geobserveerd. Op 8 maart 2023 heeft werkneemster twee medewerkers van het recherchebureau te woord gestaan waarbij zij werd geconfronteerd met bevindingen uit het onderzoek. Op 9 maart 2023 is een definitief onderzoeksrapport opgesteld. Op 14 maart 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat (samengevat) is gebleken dat zij handelingen heeft verricht die volgens PieterPot niet passen bij het door haar opgegeven ziektebeeld en de nekklachten. Zo zou zij haar nek soepel hebben bewogen bij het buiten lopen of wanneer zij zittend op haar telefoon kijkt en zou zij op 11 februari 2023 een festival hebben bijgewoond waar zij heeft gedanst en headbangende bewegingen heeft gemaakt. Voorts zou werkneemster volgens PieterPot zonder problemen zwaardere voorwerpen hebben getild (een vuilniszak en kattenvoer), waarmee werkneemster ook trappen heeft gelopen. PieterPot acht de door werkneemster daaromtrent gegeven uitleg niet geloofwaardig. Werkneemster berust in het ontslag op staande voet en verzoekt veroordeling van PieterPot tot betaling van achterstallig loon (de eindafrekening van het dienstverband), een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 55.000 bruto. PieterPot verzoekt bij wege van tegenverzoek een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de kosten van het recherchebureau van € 9.000.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag onverwijld is verleend. Nadat PieterPot op 9 maart 2023 het onderzoeksrapport heeft ontvangen, heeft zij juridisch advies ingewonnen en daarna werkneemster op 14 maart 2023 op staande voet ontslagen, wat geen te lange periode is. De kantonrechter oordeelt daarentegen dat de inzet van het recherchebureau niet

gerechtvaardigd was nu het controleren van een werknemer buiten diens weten om door een onderzoeksbureau slechts aanvaardbaar is onder zeer bijzondere omstandigheden, waarin sprake is van concrete ernstige verdenkingen van ernstige overtredingen. Van zulke omstandigheden is in dit geval geen sprake. Op de vraag van de kantonrechter wat de aanleiding voor het vermoeden was, heeft PieterPot geantwoord dat het een “onderbuikgevoel” betrof. Het vermoeden was dus niet gebaseerd op concrete feiten waarbij niet te begrijpen is waarom PieterPot niet eerst een gesprek met werkneemster heeft gevoerd. De inzet van een onderzoeksbureau is buitenproportioneel. Dat PieterPot zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door een onderzoeksbureau in te schakelen betekent echter nog niet dat het ‘rapport’ onder geen beding mag worden gebruikt. Volgens PieterPot bleek uit het onderzoek – onder meer – dat werkneemster op 11 februari 2023 ‘zijdelingse headbangbewegingen’ maakte op een dansfestival gedurende 6 tot 8 uur lang en tijdens een wandeling op 13 februari 2023 willekeurige vlotte bewegingen met haar nek maakte. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit het rapport niet dat werkneemster tegen de bedrijfsarts heeft gelogen. Als PieterPot twijfelde over de door werkneemster bij de bedrijfsarts geuite klachten had zij de bedrijfsarts hierover moeten raadplegen. Door dat niet te doen is PieterPot veel te snel overgegaan tot het ontslag op staande voet. Bovendien had PieterPot andere (lichtere) middelen aan kunnen wenden, zoals het opschorten van het loon. De feiten kunnen het ontslag op staande voet niet dragen. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 20.000 bruto toe. De kantonrechter neemt mee dat het gelet op de huidige vraag op de arbeidsmarkt en de leeftijd van werkneemster verwacht kan worden dat werkneemster – zodra zij arbeidsgeschikt is – binnen afzienbare tijd een nieuwe baan zal kunnen vinden. Verder wordt de financiële positie van PieterPot in aanmerking genomen, evenals het vervallen van de functie van werkneemster en rekent de kantonrechter het prematuur inschakelen van een onderzoeksbureau PieterPot ernstig aan. Het achterstallige loon, de rente, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden toegewezen. De tegenverzoeken van PieterPot worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 12-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7321

**Zaaknummer:** 10489384 VZ VERZ 23-5445 en 10509537 VZ VERZ 23-5790

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** C.N. van den Heuvel en mr. H. Dekker, H.

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

## RECHTSPRAAK

***Geen sprake van dwaling bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst nu geen sprake is van onjuiste mededelingen of het verzwijgen van relevante informatie door de werkgever. De gevorderde verklaring voor recht (vernietiging vaststellingsovereenkomst) en de vordering tot doorbetaling van loon worden afgewezen.***

*Feiten*

Pro Control Process Automation B.V. (hierna: Pro Control) heeft op 18 februari 2022, via een pro-forma-aanvraag, toestemming verzocht aan het UWV om de arbeidsovereenkomst van werknemer (werkzaam als salesmanager) op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Op 21 februari 2022 is werknemer meegedeeld dat sprake is van bedrijfseconomische redenen en heeft Pro Control een vaststellingsovereenkomst voorgesteld. Op 24 februari 2022 hebben partijen overeenstemming bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en op 28 februari 2022 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst ondertekend. In deze vaststellingsovereenkomst is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 1 april 2022 en werknemer recht heeft op een transitievergoeding van € 24.000 bruto. Op 20 april 2022 is een andere werknemer bij Pro Control in dienst getreden. Om die reden heeft werknemer op 21 april 2022 verzocht de vaststellingsovereenkomst te herzien, waartoe Pro Control niet bereid was. Werknemer vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat de vaststellingsovereenkomst tussen Pro Control en werknemer wordt vernietigd primair wegens bedrog subsidiair wegens dwaling en dat de rechtsverhouding tussen partijen wordt teruggebracht naar de staat waarin deze verkeerde voordat er overeenstemming was over de vaststellingsovereenkomst met veroordeling tot doorbetaling van loon vanaf 1 april 2022 en compensatie van het pensioen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat werknemer onvoldoende feiten heeft aangedragen om dwaling aan te nemen. Beslissend is of bij Pro Control op het moment van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst op 21 februari 2022 en het ondertekenen daarvan op 24 februari 2022 de intentie bestond om de andere werknemer in dienst te nemen. Werknemer heeft onvoldoende gesteld waaruit die intentie blijkt. De overgelegde Whatsapp-berichten bewijzen niet dat Pro Control op 24 februari 2022 de andere werknemer aan wilde nemen, nu Pro Control op 25 februari 2022 aan de – toen nog potentiële – werkneemster schrijft: ‘Ben nu effe

druk (...) ik bel je morgen', waarna de aanstaande werkneemster op 3 maart 2022 schrijft: '(...) het lijkt men een goed idee om sowieso even te meeten op korte termijn... ik heb wellicht een weg zodat Pro Control ILS weer als klant kan krijgen... geïnteresseerd?'. Dat de andere werkneemster haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd per 1 juli 2022 en Pro Control de voorkeur gaf aan de nieuwe werkneemster boven werknemer is een omstandigheid van na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst en kan dus niet aan de dwaling ten grondslag liggen. Verder stelt werknemer niet dat het ontslag van de andere werknemer bij Pro Control bekend was ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst of dat bij Pro Control op 24 februari 2022 concrete plannen bestonden om de andere werkneemster aan te nemen. De conclusie is dat het beroep op dwaling niet slaagt en er geen grond is om de vaststellingsovereenkomst te vernietigen; de overige vorderingen van werknemer worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 30-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:8607

**Zaaknummer:** 10246292 \ CV EXPL 22-5914

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

**Advocaten:** A.F.G. Welten en E.J. van de Bovenkamp

**Wetsartikelen:** 6:228 BW en 7:900 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag statutair directeur. Toekenning billijke vergoeding want geen sprake van een redelijke ontslaggrond. Geen contractuele vergoeding, wel toekenning transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.****Feiten*

Werknemer is vanaf 15 juni 2015 statutair bestuurder geweest van werkgeefster. Bij brief van 9 januari 2023 heeft werkgeefster een aandeelhoudersvergadering bijeengeroepen met als enig agendapunt het voornemen om werknemer te ontslaan als statutair bestuurder vanwege onder meer een verstoorde arbeidsverhouding met het bestuur. Op 6 januari 2023 werd de toegang van werknemer tot het netwerk van werkgeefster en tot zijn e-mailaccount geblokkeerd. Op 20 januari 2023 heeft de aandeelhoudersvergadering plaatsgevonden. De aanwezige aandeelhouders hebben het besluit genomen om werknemer met onmiddellijke ingang te ontslaan als statutair bestuurder en zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen zonder de opzegtermijn in acht te nemen. Bij brief van 26 januari 2023 heeft werkgeefster de opzegging aan werknemer bevestigd. Werknemer verzoekt onder meer om een billijke vergoeding van € 1.022.807,52 bruto en een ontslagvergoeding van € 191.232 bruto. Volgens werknemer is de opzegging in strijd met artikel 7:669 BW. Er is geen redelijke grond in de zin van dit artikel. Daarnaast heeft werkgeefster zowel voor als na het ontslag ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Werkgeefster voert verweer tegen de toekenning van de billijke vergoeding en de contractuele ontslagvergoeding.

*Oordeel*

Voor een rechtsgeldig ontslag van een statutair bestuurder moet ook een redelijke grond voor opzegging in de zin van artikel 7:669 BW zijn. Een op onjuiste gronden verleend ontslag kan niet leiden tot herstel van de arbeidsrelatie. Het ontbreken van een deugdelijke arbeidsrechtelijke ontslaggrond kan wel leiden tot toekenning van een billijke vergoeding. Volgens de kantonrechter is van een voldragen e-grond, g-grond, h-grond en i-grond geen sprake. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding is daarmee toewijsbaar. De kantonrechter gaat uit van een hypothetische resterende duur van de arbeidsovereenkomst van één jaar. De rechtbank bepaalde de hoogte van de billijke vergoeding op € 300.000 bruto. Werknemer heeft geen recht op de contractuele vergoeding maar wel op de transitievergoeding.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2023:5565

**Zaaknummer:** C/13/730874 / HA RK 23-85

**Rechters:** L. Voetelink

**Advocaten:** D. Griffiths en B.L.A. van Drunen

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en



## RECHTSPRAAK

***Beroep op nietigheid van studiekostenbeding niet gehonoreerd. Beter Horen is niet op grond van de wet of een cao verplicht om deze scholing aan te bieden. Duidelijk studiekostenbeding met glijdende schaal.****Feiten*

Op 26 januari 2018 hebben werknemer en Beter Horen B.V. een studieovereenkomst gesloten. Werknemer heeft zich verplicht de tweejarige opleiding tot vakbekwaam audicien te volgen aan de Dutch Health Tech Academy en Beter Horen heeft zich verplicht om een tegemoetkoming in de studiekosten aan werknemer te verstrekken. In de arbeidsovereenkomst is een terugbetalingsverplichting opgenomen op grond waarvan werknemer is gehouden om 50% van de studiekosten terug te betalen wanneer hij in een periode van 25 tot 36 maanden na afronding van de studie ontslag neemt. Op 1 maart 2018 is werknemer met de opleiding gestart en is hij bij Beter Horen in dienst getreden als audicien. Op 25 april 2023 heeft werknemer aangegeven dat hij een overstap wil maken naar een concurrente onderneming die binnen het geografisch gebied van het concurrentiebeding is gevestigd. Werknemer heeft verzocht het concurrentiebeding te matigen tot een straal van 20 kilometer in plaats van 25 kilometer. Beter Horen heeft dat verzoek niet ingewilligd en heeft in verband met de overstap aanspraak gemaakt op betaling van de openstaande studieschuld van € 9.924,23. Op 28 april 2023 heeft werknemer zijn dienstverband bij Beter Horen opgezegd per 1 juli 2023. Werknemer vordert onder meer het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schoren en de werking van de studieovereenkomst in zijn geheel te schorsen. Volgens werknemer is het concurrentiebeding vernietigbaar omdat geen sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Het tussen partijen overeengekomen studiekostenbeding is op grond van artikel 7:611a BW nietig. Er is sprake van scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie audicien. Ook is het beding niet rechtsgeldig omdat werknemer niet expliciet is gewezen op de financiële risico's van het beding. Beter Horen concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werknemer. Het concurrentiebeding is een gebruikelijk beding in de audiciensbranche. Het studiekostenbeding dat partijen zijn overeengekomen is rechtsgeldig. De scholing valt buiten de reikwijdte van artikel 7:611a BW.

*Oordeel*

Het beroep op nietigheid van studiekostenbeding wordt niet gehonoreerd. De gevolgde opleiding moet voorshands worden aangemerkt als een scholing voor het verkrijgen van een beroepskwalificatie. Beter Horen is niet op grond van de wet of een cao verplicht om het

verkrijgen van deze beroepskwalificatie aan te bieden. Die opleiding valt dus niet onder scholing als bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW. Werkgeefster heeft werknemer voldoende geïnformeerd over de financiële gevolgen van het studiekostenbeding. De studieovereenkomst, waarvan het beding deel uitmaakt, bevat een bijlage met uitsplitsing van de opleidingskosten en in het beding zelf is een duidelijke terugbetalingsverplichting met glijdende schaal opgenomen. Het non-concurrentiebeding wordt geschorst omdat het belang van Beter Horen bij bescherming van haar bedrijfsdebet, gelet op het beperkt geoordeelde inbreukrisico, niet opweegt tegen het belang van werknemer om onbelemmerd gebruik te kunnen maken van zijn grondwettelijke recht op vrijheid van arbeidskeuze.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 04-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2023:4377

**Zaaknummer:** 10581190 \ CV EXPL 23-2876

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

**Advocaten:** mr. D. Herfst, H.W. van Osch, mr. F.W.E. Mars en mr. V. Kirdag

**Wetsartikelen:** 7:611a BW en 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Voldoende aannemelijk dat werknemster berichten over haar voormalige werkgeefster op sociale media heeft geplaatst. Voorshands oordeel dat een deel van de geplaatste berichten onrechtmatig zijn. Publicatieverbod en rectificatie.****Feiten*

Werknemster was van 1 juni 2018 tot en met 31 mei 2019 bij NextportChina in dienst als 'China online marketing specialist'. NextportChina besloot na afloop van de eenjarige arbeidsovereenkomst het dienstverband van werknemster niet te verlengen. Werknemster heeft op diverse socialemediakanalen negatieve berichten over NextportChina geplaatst, onder meer: "Je moet dit bedrijf NextportChina echt vermijden. Met China als dekmantel misbruiken ze Chinezen continue. De Nederlandse baas studeerde vroeg in Chengdu, hij heeft een beetje gen zoekt graag Chinese vriendinnetjes. Seks in ruil voor werk, die Nederlander is zo berekend." NextportChina heeft werknemster bij brief van 12 juli 2023 gesommeerd de negatieve berichten te verwijderen, zich niet meer negatief uit te laten over NextportChina, haar directeuren en medewerkers en om een rectificatie te plaatsen. NextportChina vordert werknemster te voordelen alle door en namens haar over NextportChina geplaatste berichten op sociale media te verwijderen, verwijderd te houden en niet opnieuw te plaatsen, haar te veroordelen om een rectificatie op sociale media te plaatsen en haar te verbieden om zich in de toekomst onnodig grievend publiekelijk uit te laten over NextportChina door middel van het plaatsen van vergelijkbare berichten. NextportChina lijdt schade door de berichten die werknemster op sociale media plaatst. Als gevolg hiervan heeft NextportChina projecten niet kunnen afronden en geen nieuwe projecten meer kunnen aannemen. Werknemster stelt zich op het standpunt dat zij de berichten niet heeft geplaatst. Volgens haar zit de 'mafia panda' achter de berichten.

*Oordeel*

Volgens de voorzieningenrechter is sprake van een spoedeisend belang. NextportChina heeft een voldoende zwaarwegend spoedeisend belang om op kort termijn een (voorlopig) oordeel te krijgen over de (on)rechtmatigheid van de berichten. De voorzieningenrechter acht het voldoende aannemelijk dat werknemster de berichten op sociale media heeft geplaatst. Alleen zij kan weten dat een medewerker van NextportChina contact heeft opgenomen met het bedrijf waar zij nu werkt en de sommatiebrief van NextportChina is naar haar persoonlijke e-mailadres gestuurd. Werknemster heeft hier in het geheel niet op gereageerd. De voorzieningenrechter is van oordeel dat een deel van de berichten onrechtmatig is omdat

werkneemster met deze berichten stelt dat NextportChina een onveilig bedrijf is om voor te werken en dat NextportChina misbruik maakt van haar Chinese medewerkers. Het recht op vrijheid van meningsuiting van werkneemster weegt minder zwaar dan het recht van NextportChina op de bescherming van haar eer en goede naam. De vorderingen van NextportChina worden gedeeltelijk toegewezen. Dit betekent dat werkneemster wordt veroordeeld om een aantal berichten te verwijderen en verwijderd te houden van RED en WeChat en zij een rectificatie moet plaatsen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 24-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7605

**Zaaknummer:** C/10/663102 / KG ZA 23-702

**Rechters:** P. de Bruin

**Advocaten:** P.B. Spaargaren

**Wetsartikelen:** 7 Grondwet, 8 EVRM en 10 EVRM

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster is structureel niet inzetbaar in haar eigen of een andere functie bij werkgever in verband met haar beperkingen. Ontbinding b-grond.****Feiten*

Werkneemster is op 6 september 1993 in dienst getreden bij werkgever. Op 11 mei 2020 is zij uitgevallen wegens ziekte. Bij beslissing van het UWV van 5 januari 2023 is bepaald dat werkneemster per 9 mei 2022 geen aanspraak kan maken op een WIA-uitkering. Uit het bijbehorende arbeidsdeskundig rapport blijkt wel dat het eigen werk van leerkracht voor werkneemster niet passend is. Op grond van de cao eindigt de loondoorbetalingsverplichting niet na de wachttijd van 104 weken. Volgens het reglement van het participatiefonds komt een werkgever onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van 50 procent naar 10 procent. Die voorwaarden houden (onder meer) in dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op grond van artikel 7:669 lid 3 onder b BW en dat de werkgever in verband daarmee de ontslagvergunning van het UWV of een beschikking van de rechtbank overlegt. Werkgever heeft op of omstreeks 21 maart 2023 een ontslagvergunning aan het UWV gevraagd. Die is geweigerd. Werkgever verzoekt ontbinding op de b-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat er een redelijke grond bestaat voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Die grond is gelegen in het feit dat werkneemster structureel niet inzetbaar is in haar eigen of een andere functie bij werkgever in verband met haar beperkingen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, met toekenning van een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 28-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2023:3616

**Zaaknummer:** 10574057 \ EJ VERZ 23-212

**Rechters:** A.M. Koene

**Advocaten:** K. van Boltaringen-Roumen en K. Ruisch

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

## RECHTSPRAAK

***Door de regels omtrent het afvoeren van zeer giftige stoffen te overtreden heeft werknemer niet alleen het milieu maar ook nog eens de bedrijfsvoering in gevaar gebracht. Terecht ontslag op staande voet.****Feiten*

Werknemer is sinds 1985 in dienst van (de rechtsvoorganger) van Aeronamic. Op camerabeelden is te zien dat werknemer, in strijd met de instructies, op 19 juli 2022, zonder beschermende handschoenen, een bak met geel verkleurde vloeistof (Chroom-6) door de gootsteen op het riool loost terwijl hij dat volgens de bij Aeronamic geldende protocollen had moeten doen in een zuurkast waarna de vloeistof in een jerrycan wordt opgevangen. In het gesprek op diezelfde dag heeft werknemer toegegeven dat hij hetzelfde ook op 13 juli 2022 heeft gedaan. Vervolgens is werknemer op staande voet ontslagen, hetgeen per brief van 20 juli 2022 is bevestigd. Werknemer is opgekomen tegen het ontslag. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt in hoger beroep tegen de beschikking.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Uit de camerabeelden, die door het hof zijn bekeken, blijkt dat op 19 juli 2022 vanuit twee cameraposities wordt geregistreerd dat werknemer het spoelwater met Chroom(6)Oxide heeft gestort in de wasbak die uitkomt op het riool en dus niet via de zuurkast in de jerrycan. Zodra het bewijs door middel van de camerabeelden rond was en werknemer zelf in het gesprek op 19 juli 2022 toegaf ook op 13 juli 2022 op het riool te hebben afgestort, heeft Aeronamic werknemer direct op staande voet ontslagen. Werknemer voert nog aan dat uit de ontslagbrief volgt dat Aeronamic reeds eerder op de hoogte was van het afstorten op het riool zodat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Het hof volgt werknemer hierin niet. De verwijzing naar een eerdere storting wordt immers als vermoeden geformuleerd. Het hof oordeelt daarom dat het ontslag op staande voet wel degelijk onverwijld is gegeven.

*Ontslag op staande voet*

Het hof is van oordeel dat werknemer de geldende strenge regels aan zijn laars heeft gelapt waarbij hij het milieu in gevaar heeft gebracht. Daar komt nog bij dat – zoals Aeronamic heeft uitgelegd – Aeronamic's bedrijfsvoering streng gereguleerd is omdat zij werkzaam is in de (militaire) vliegtuigindustrie. Alles gebeurt volgens vastgelegde protocollen en dat geldt ook

voor het afvoeren van zeer giftige stoffen, zoals Chroom(6)Oxide. Zij wordt door de milieuautoriteiten goed in de gaten gehouden. Door deze regels te overtreden heeft werknemer met zijn lakse optreden niet alleen het milieu maar ook nog eens de bedrijfsvoering in gevaar gebracht. De handelwijze van werknemer levert een dringende reden op. Aan werknemer komt geen transitievergoeding noch een billijke vergoeding toe.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 04-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:7394

**Zaaknummer:** 200.322.967

**Rechters:** A.J.J. van Rijen, C. Hoogland en P.L.R. Wefers Bettink

**Advocaten:** R.F. Kötter en S.J.M. Masselink

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

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster werkt – zonder voorafgaand overleg – vanuit haar tweede huis in het buitenland. Het eenmalig niet op een afspraak verschijnen is niet ernstig genoeg om een dringende reden voor ontslag op staande voet op te leveren. Wel ontbinding op g-grond.***

*Feiten*

Werkneemster is op 9 april 2018 bij Vanad in dienst getreden. Bij indiensttreding hebben partijen een ‘thuiswerkovereenkomst’ met elkaar gesloten. Werkneemster heeft haar werkzaamheden vanaf het begin vanuit haar huis in Rotterdam verricht. Vanaf 22 augustus 2022 is werkneemster in land X gaan wonen. Op 17 september 2022 heeft zij aan haar leidinggevende gemeld haar werkzaamheden vanaf haar tweede woning in land X uit te voeren. Bij brief van 23 september 2022 heeft Vanad werkneemster verzocht uiterlijk 23 oktober 2022 terug te komen naar Nederland om haar werkzaamheden vanuit Nederland uit te kunnen voeren. Daarnaast is zij gevraagd zich op 25 oktober 2022 op kantoor van Vanad te melden voor een gesprek. Bij brief van 18 oktober 2022 heeft Vanad de thuiswerkovereenkomst per direct opgezegd. Op 21 oktober 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vanad heeft per november 2022 de salarisbetalingen opgeschort. Op 24 januari 2023 heeft er een gesprek plaatsgevonden en heeft Vanad aangegeven dat werkneemster op 30 januari 2023 voor een fysiek gesprek op kantoor werd verwacht. Bij e-mail van diezelfde dag heeft werkneemster gemeld dat zij zich vanwege haar ziekte niet in staat achtte om op het gesprek te komen. Nadat werkneemster niet op het gesprek is verschenen, heeft Vanad werkneemster per brief van 30 januari 2023 op staande voet ontslagen, omdat zij niet is verschenen. Werkneemster verzoekt o.a. vernietiging van het ontslag en loondoorbetaling.

*Oordeel*

Het eenmalig niet op een afspraak verschijnen is naar het oordeel van de kantonrechter niet ernstig genoeg om een dringende reden voor ontslag op staande voet op te leveren. Voor zover Vanad ook andere omstandigheden aan het ontslag ten grondslag heeft willen leggen en/of zij heeft willen betogen dat het niet verschijnen op de afspraak van 30 januari 2023 de spreekwoordelijke ‘druppel’ voor ontslag vormde, volgt dit echter niet uit de ontslagbrief en zijn deze omstandigheden dan ook niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. De conclusie is dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat er geen sprake is van een dringende reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.

*Doorbetaling van het loon*



Ten aanzien van de periode van 1 november 2022 tot en met 30 januari 2023 heeft Vanad gesteld het salaris rechtsgeldig te hebben opgeschort, omdat werkneemster het haar onmogelijk zou hebben gemaakt de arbeids(on)geschiktheid te (doen) beoordelen. Hoewel de kantonrechter onderkent dat werkneemster het Vanad door haar verblijf in land X heeft bemoeilijkt om haar arbeids(on)geschiktheid te (doen) onderzoeken, heeft Vanad, hoewel dit wel op haar weg had gelegen, van haar kant niet aangetoond dat zij na ontvangst van de ziekmelding inspanningen heeft verricht om de arbeids(on)geschiktheid van werkneemster vast te (doen) stellen, en zo ja welke inspanningen. Derhalve kan ook niet worden vastgesteld dat, en op welke wijze, werkneemster de controlevoorschriften niet heeft nageleefd. Behalve dat Vanad niet aan de vereisten voor opschorting uit artikel 7:629 lid 6 BW heeft voldaan, is evenmin gebleken dat Vanad voorafgaand aan de opschorting van het loon de in artikel 7:629 lid 7 BW genoemde waarschuwing heeft gegeven.

#### *Voorwaardelijk tegenverzoek*

Aangezien het ontslag op staande voet wordt vernietigd bestaat de arbeidsovereenkomst nog steeds. De vraag ligt voor of er aanleiding is de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden, zoals door Vanad is verzocht. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werkneemster een verwijt worden gemaakt dat zij in land X is gaan wonen zonder overleg en niet heeft voldaan aan het verzoek terug te keren. Dit verwijtbare handelen is naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden echter niet zodanig ernstig dat dit een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst oplevert. De stellingen ter onderbouwing van de h-grond, namelijk dat werkneemster niet voornemens zou zijn terug te keren naar Nederland en daarom ook niet in de gelegenheid zal zijn om haar verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst na te komen, zijn niet vast komen te staan. Het verzoek op die grond wordt dus ook afgewezen. Het verzoek op de g-grond wordt toegewezen. Werkneemster heeft Vanad om meerdere formele en praktische redenen in een lastig pakket gebracht en heeft het vertrouwen van Vanad beschaamd. Naar het oordeel van de kantonrechter is in het onderhavige geval sprake van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsrelatie, zodanig dat van Vanad in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 23-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7718

**Zaaknummer:** 10422476 VZ VERZ 23-3987

**Rechters:** K.J. Bezuijen

**Advocaten:** J.P. van Veenendaal en S.P. de Groot

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW, 7:670 BW, 7:629 BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub h BW

## RECHTSPRAAK

***Vernietiging ontslag op staande voet. Het zerotolerancebeleid ten aanzien van de naleving van de veiligheidsvoorschriften is onvoldoende regelmatig kenbaar gemaakt aan werknemers, en is onduidelijk en niet consequent toegepast.****Feiten*

Werknemer is op 21 augustus 2000 in dienst getreden van Reym B.V. (hierna: Reym) en vervulde laatstelijk de functie van senior machinist tegen een brutomaandsalaris van € 3.626,19 exclusief vakantietoeslag en overwerkvergoeding. In zijn functie werkt werknemer met een industriële hoge druk, waarvoor hij gecertificeerd is. Binnen Reym gelden de KVM-regels waarin het belang van naleving van de veiligheidsvoorschriften wordt benadrukt. Ook gelden er specifieke regels voor hogedrukwerkzaamheden. In het personeelshandboek is daarnaast bepaald dat een officiële waarschuwing volgt in geval van ernstige of herhaalde veiligheidsovertredingen en dat ontslag op staande voet mogelijk is in geval van een bewuste veiligheidsovertreding. Op 9 maart 2018 heeft het personeel een safety alert ontvangen over het zerotolerancebeleid ten aanzien van de naleving van de veiligheidsregels. Na een incident op 11 juli 2022 is werknemer aangesproken op zijn rol daarin en is wederom het belang van de veiligheidsregels benadrukt. In oktober 2022 en maart 2023 heeft werknemer een opfriscursus veiligheidsvoorschriften gevolgd en in februari 2023 is hij door middel van een safety alert nogmaals gewezen op de gevaren van de werkzaamheden en de veiligheidsvoorschriften. Op 7 maart 2023 is geconstateerd dat werknemer zijn hogedrukwerkzaamheden niet conform de veiligheidsvoorschriften uitvoerde, waarna de werkzaamheden zijn stilgelegd. Werknemer moest zijn werkzaamheden met naleving van de veiligheidsvoorschriften vervolgens wel afmaken. Op 8 maart 2023 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het (meermaals) niet in acht nemen van cruciale, voor hem kenbare veiligheidsvoorschriften in combinatie met het zerotolerancebeleid binnen Reym. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en stelt een loonvordering in.

*Oordeel*

Hoewel Reym haar werknemers vijf jaar geleden eenmalig specifiek heeft gewezen op haar zerotolerancebeleid, is de kantonrechter van oordeel dat Reym niet duidelijk en voldoende regelmatig aan haar werknemers kenbaar heeft gemaakt dat zij een zerotolerancebeleid hanteert, wat het inhoudt en welke gevolgen dit heeft voor werknemers. Daarnaast wijst het personeelshandboek op de mogelijkheid van ontslag op staande voet bij een bewuste veiligheidsovertreding, maar dat betekent niet dat dat ook per definitie het geval is. Ook is niet

duidelijk in welke gevallen dat wel of niet volgt. Verder betoogt werknemer terecht dat Reym haar beleid niet consequent heeft toegepast omdat soms wordt volstaan met een officiële waarschuwing. Tot slot rijmt het afmaken van de werkzaamheden niet met een ontslag op staande voet. Dat de leidinggevende van werknemer niet ontslagbevoegd was, maakt dat niet anders. Gezien het voorgaande en de persoonlijke omstandigheden van werknemer, had Reym het voorval kunnen afdoen met een minder verstrekkende maatregel. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd, Reym wordt veroordeeld werknemer toe te laten tot het werk en de loonvordering wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:8758

**Zaaknummer:** 10474904 AO23-51

**Rechters:** M.M. Kruithof

**Advocaten:** H. de Hek en M. de Kock-Habernickel

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

## RECHTSPRAAK

***Voor zover werknemster al een verwijt kan worden gemaakt, zijn deze incidenten niet zodanig ernstig dat deze een grond voor ontbinding opleveren. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.***

*Feiten*

Werknemster is sinds 22 augustus 2016 in dienst bij IJsselland Ziekenhuis als facilitair medewerkster. Gedurende het dienstverband ontstonden er conflicten met werknemster, waarvoor zij meermaals een officiële waarschuwing heeft gehad. Op 25 en 26 maart 2023 heeft zich een incident voorgedaan tussen werknemster en een bezoeker. Als gevolg van dit incident heeft de bezoeker een klacht ingediend bij IJsselland Ziekenhuis. Naar aanleiding van die klacht is werknemster onder doorbetaling van loon op non-actief gesteld. Tijdens de op non-actiefstelling is een onderzoek gedaan, als gevolg waarvan IJsselland Ziekenhuis werknemster heeft medegedeeld dat zij heeft besloten het dienstverband met werknemster te beëindigen, hetgeen bij brief van 1 mei 2023 aan werknemster is bevestigd. Met ingang van 10 mei 2023 is de op non-actiefstelling van werknemster omgezet in een schorsing. IJsselland Ziekenhuis verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

IJsselland Ziekenhuis verzoekt primair ontbinding wegens verwijtbaar handelen, meer in het bijzonder de wijze van communiceren en conflicthantering van werknemster. De verschillende door IJsselland Ziekenhuis aan werknemster verweten gedragingen – waaronder fel communiceren tegen collega's en het aanspreken van bezoekers – kunnen niet als verwijtbaar handelen worden gekwalificeerd. Voor zover werknemster ten aanzien van de door IJsselland Ziekenhuis beschreven gedragingen al een verwijt te maken valt, zijn deze gedragingen en de nadien door werknemster gegeven reactie daarop naar het oordeel van de kantonrechter niet zo ernstig dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Ook is niet gebleken dat werknemster disfunctioneert. De kantonrechter is van oordeel dat voor zover werknemster ten aanzien van de door IJsselland Ziekenhuis beschreven gedragingen al (in voldoende mate) een verwijt te maken valt, deze gedragingen en de nadien door werknemster gegeven reactie daarop onvoldoende zwaarwegend zijn om te spreken van disfunctioneren zodanig dat dit een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Ook heeft IJsselland Ziekenhuis geen deugdelijk verbetertraject doorgelopen met werknemster, zodat er geen sprake kan zijn van een voldragen d-grond. Verder is geen sprake van een g-grond, nu IJsselland Ziekenhuis zich niet reëel, redelijk en concreet heeft ingespannen om de (vermeende) verstoring van de arbeidsverhouding te herstellen. Twee van

de drie door IJsselland Ziekenhuis beschreven voorvallen hielden verband met een collega die thans uit dienst is. Nadien heeft er enkel een voorval met een bezoeker van een patiënt plaatsgevonden ten aanzien waarvan hiervoor is geoordeeld dat werknemer daarvan geen ernstig verwijt te maken valt. Tot slot is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. IJsselland Ziekenhuis heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden – en welke combinatie precies - de ontbinding toch rechtvaardigt. Het is daartoe niet voldoende om weer dezelfde feiten en gedragingen te herhalen die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd en te stellen dat dit wel voldoende is voor een ontbinding op de i-grond. Daarbij komt dat er ook geen sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. Het ontbindingsverzoek wordt aldus afgewezen en IJsselland Ziekenhuis wordt veroordeeld om werknemer weer toe te laten tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7720

**Zaaknummer:** 10542317 VZ VERZ 23-6512

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

**Advocaten:** E.F.M. Schouten en M.A.J. Aerts

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:66g lid 3 sub i BW

## RECHTSPRAAK

***Vervolg op AR 2023-0269. Geen grond om op bindende eindbeslissing terug te komen. Loondoorbetaling bij ziekte aan werknemer die bij indiensttreding al AOW-gerechtigd was. Geen loonstop of -opschorting bij gebrek aan medewerking bij het opstellen van een plan van aanpak (art. 7:660a lid 2 BW).****Feiten*

Vervolg op AR-2023-0269. Daarin heeft het hof de zaak naar de rol gestuurd om werkgeefster de gelegenheid te bieden bij akte nader in te gaan op de kwestie van loondoorbetaling bij ziekte voor een werknemer die bij indiensttreding al AOW-gerechtigd was (art. 7:629 lid 2 aanhef en sub b BW).

*Oordeel*

Werkgeefster heeft in de door haar genomen akte aangevoerd dat op grond van het bepaalde in artikel 7:658a lid 3 BW juncto artikel 7:660 lid 2 BW in het geval van werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt geen verplichting bestaat om een plan van aanpak op te stellen. Verder voert werkgeefster aan dat de duur van een loondoorbetalingsverplichting beperkt is tot een periode van 13 weken. Op grond hiervan stelt werkgeefster dat zij over de ziekteperiode hoogstens een bedrag van € 3.222,81 netto verschuldigd is. Vervolgens betwist werkgeefster de verschuldigdheid onder verwijzing naar de omstandigheid dat geen deskundigenbericht als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW is overgelegd. Werkgeefster voert aan dat zij, anders dan het hof in zijn tussenarrest heeft aangenomen, wel degelijk vóór het moment van dagvaarding tegenover werkneemster heeft betwist dat zij ziek zou zijn. Werkneemster heeft aangevoerd dat werkgeefster de instructie van het hof heeft genegeerd door (nogmaals) uitvoerig te bepleiten dat haar vordering afgewezen had moeten worden wegens het ontbreken van een deskundigenbericht als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW. Volgens werkneemster is op dit punt een bindende eindbeslissing gegeven waar het hof niet op mag terugkomen, omdat geen sprake is van een evidente feitelijke of juridische misslag of de eerdere beslissing zou leiden tot een ondeugdelijke einduitspraak. Het hof is niet gebleken dat zijn oordeel over de kwestie van het deskundigenbericht berust op een feitelijke of juridische misslag. Als er in de aanloop naar de dagvaarding al sprake is geweest van een gesprek of bericht waarin de ziekte zou zijn betwist, moet op grond van de overgelegde correspondentie in elk geval worden aangenomen dat werkgeefster hier niet consequent op heeft gewezen, en in elk geval niet in de correspondentie, waardoor in elk geval onduidelijkheid is blijven bestaan en geen sprake is geweest van

een ondubbelzinnige betwisting van de ziekte. Het hof is van oordeel dat de in het tussenarrest op dit punt gegeven beslissing dan ook niet zal leiden tot een ondeugdelijke einduitspraak. Met betrekking tot de consequenties van de omstandigheid dat werknemster bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de AOW-gerechtigde leeftijd al had bereikt verschillen partijen blijkens de door hen genomen akten niet van mening. Werkgeefster merkt verder op dat aanspraak bestond op loondoorbetaling bij ziekte over een periode van 13 weken. Zij betwist niet dat dat voor werknemster neerkomt op een bedrag van € 3.222,81, maar voert als verweer dat die vordering afgewezen moet worden omdat een deskundigenbericht als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW ontbreekt. Dat standpunt heeft het hof al verworpen.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2023:2676

**Zaaknummer:** 200.303.993\_01

**Rechters:** M.G.W.M. Stienissen, R.J.M. Cremers en B. Kloppert

**Advocaten:** C. Karharman en H.L.H. Hermans

**Wetsartikelen:** 7:629a BW, 7:658a BW en 7:660a BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst door werkneemster. Zij heeft geen recht op transitievergoeding en haar beroep op de Xella-beschikking slaagt niet.****Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2017 in dienst getreden bij werkgeefster als planner. Op 2 oktober 2020 kreeg werkneemster een herseninfarct tijdens het werk, waarna ze zich ziek meldde. Daarna is een plan van aanpak opgesteld. Vanaf 6 januari 2021 begon werkneemster op aanraden van de bedrijfsarts met aangepaste werkzaamheden gedurende twee dagen. Deze uren werden geleidelijk uitgebreid. In juli 2021 stopte werkneemster tijdelijk met de opbouw van uren en taken. Daarna is gepoogd het aantal uren weer te verhogen. Op 6 juli 2022 heeft het UWV een eindevaluatie uitgevoerd en is werkneemster 69,18% arbeidsongeschikt verklaard. Met ingang van 30 september 2022 is aan werkneemster een WIA-uitkering toegekend. Op 7 oktober 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan met toekenning van Xella-vergoeding (en later inclusief een additionele vergoeding van € 10.000). Partijen hebben over dit voorstel onderhandeld, maar zijn niet tot overeenstemming gekomen. Werkneemster heeft vervolgens een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

*Oordeel*

Werkneemster heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van een slapend dienstverband. Werkgeefster verzet zich niet tegen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat geen redelijk te respecteren belang bestaat bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst, zodat deze zal worden ontbonden. De kantonrechter bepaalt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 september 2023. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster, waardoor werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding. Werkneemster doet ook een beroep op de Xella-beschikking. Vaststaat dat werkgeefster op 11 oktober 2022 een voorstel heeft gedaan om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding van € 8.424,64. Ook staat vast dat werkgeefster op 30 november 2022 in het kader van de onderhandelingen dit voorstel gestand heeft gedaan en een additionele vergoeding van € 10.000 heeft aangeboden. Werkneemster heeft beide voorstellen niet aanvaard. Gelet hierop kan niet worden geconcludeerd dat werkgeefster in strijd met artikel 7:611 BW heeft gehandeld.



**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 05-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:4200

**Zaaknummer:** 10416959

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

**Advocaten:** L. Smit en mr. M.C.E.A. Kloosterman

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:671c BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Vanwege de verstoorde arbeidsverhouding kan van werkgever niet worden gevergd werkneemster te laten re-integreren.****Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 1992, althans 1 mei 1993, in dienst getreden bij werkgever. In januari 2018 heeft werkgever ontevredenheid over de prestaties van werkneemster geuit, met name wat betreft samenwerking. Op 11 april 2018 heeft werkgever een verbeterplan opgesteld. Werkneemster heeft zich op 12 april 2018 ziek gemeld waarna de bedrijfsarts haar volledig arbeidsongeschikt heeft verklaard vanwege ziekte en werkgerelateerde problemen. Zij is daarna met re-integratiewerkzaamheden begonnen. De bedrijfsarts verklaarde werkneemster vanaf 26 november 2018 arbeidsgeschikt, maar werkneemster was het hier niet mee eens. Werkneemster heeft zich opnieuw ziek gemeld op 21 februari 2019, waarbij de bedrijfsarts spanningen op het werk als oorzaak noemde. Werkneemster is vervolgens weer gaan re-integreren en is op 17 februari 2022 68,56% arbeidsongeschikt verklaard en zij ontvangt sindsdien een WIA-uitkering. Werkgever heeft de re-integratiewerkzaamheden vervolgens beëindigd en de loondoorbetaling gestaakt. Werkgever heeft inmiddels een ontbindingsverzoek ingediend bij de rechtbank. Werkneemster vordert in kort geding onder meer wedertewerkstelling.

*Oordeel*

Werkneemster stelt dat werkgever verplicht is haar in de gelegenheid te stellen re-integratiewerkzaamheden te verrichten in haar eigen functie als domeinondersteuner of als recruiter, wat mogelijk volledig herstel zou bevorderen. Er is volgens de kantonrechter echter een verstoorde arbeidsverhouding aanwezig vanwege langdurige conflicten tussen werkneemster en werkgever over verschillende kwesties, ondanks pogingen tot mediation. Dit maakt dat van werkgever in dit geval in afwachting van de beslissing op het door haar ingediende ontbindingsverzoek niet kan worden gevergd om werkneemster binnen haar onderneming te re-integreren. Nog los van de verstoorde arbeidsverhouding is er voor wedertewerkstelling ook geen plaats. Werkneemster vervulde haar functie als domeinondersteuner namelijk al vanaf februari 2019 niet meer. Het UWV heeft bovendien geoordeeld dat ze niet geschikt is voor haar functie als domeinondersteuner. Daarnaast heeft werkgever voldoende aannemelijk gemaakt dat werkneemster haar functie als recruiter niet heeft verricht, maar dat zij in het kader van haar re-integratie slechts een deel van de werkzaamheden van (ondersteuner-)recruiter heeft uitgevoerd. De kantonrechter wijst daarom de vordering van werkneemster af.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 30-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:4502

**Zaaknummer:** 10419215 UV EXPL 23-88 JH/1050

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

**Advocaten:** M. Koster en R. Schepers

**Wetsartikelen:** 7:658a BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft verwijtbaar gehandeld door de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van een kennismigrant vlak na de proeftijd te willen ontbinden wegens een verschil van inzicht over de functie en het functioneren van werknemer. De billijke vergoeding blijft € 60.000. De vergoeding voor de proceskosten wordt aangepast.***

*Feiten*

Op 1 mei 2022 is werknemer in loondienst van Red Hat B.V. (hierna: Red Hat) getreden, een wereldwijde ICT-onderneming. Werknemer is kennismigrant. Wegens het naderende einde van de proeftijd heeft op 28 juni 2022 een online evaluatiegesprek plaatsgevonden tussen Red Hat en werknemer. Over wat er toen precies is gezegd en afgesproken verschillen de meningen. De uitkomst was in elk geval dat Red Hat geen reden zag om de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd te beëindigen. Vanaf 14 juli 2022 corresponderen partijen over het functioneren van werknemer in diens functie bij Red Hat. Op 3 augustus 2023 geeft Red Hat aan de arbeidsovereenkomst met werknemer te willen beëindigen, onder meer omdat de houding en het gedrag van werknemer niet zijn gewijzigd na de eerdere gesprekken hierover en de reactie van werknemer per e-mail van 15 juli 2022. Daarnaast heeft werknemer in strijd met de instructies van zijn leidinggevende een zakelijke aankoop gedaan via Amazon. Per 3 augustus 2023 is werknemer door Red Hat vrijgesteld van werk met behoud van loon. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst ontbonden en het einde daarvan op 1 februari 2023 bepaald met toekenning van een transitievergoeding (€ 2.509,13 bruto) en een billijke vergoeding (€ 60.000 bruto) aan werknemer. Naast de reële kosten van rechtsbijstand (€ 6.360,24 inclusief btw) zijn ook nog enige andere posten aan werknemer toegewezen. De bedoeling van het hoger beroep van Red Hat is dat het hof oordeelt dat geen billijke vergoeding is verschuldigd, dan wel dat deze op een lager bedrag wordt vastgesteld of te bepalen dat de transitievergoeding in de billijke vergoeding wordt verdisconteerd. Ook vraagt Red Hat aan het hof onder meer de veroordeling tot betaling van de kosten van rechtsbijstand ongedaan te maken.

*Oordeel**Billijke vergoeding*

Het hof komt, net als de kantonrechter, tot de conclusie dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan Red Hat is te verwijten. De problematiek tussen partijen is

voortgekomen uit een verschil van inzicht wat de taken van werknemer nu precies behelsden. Het hof overweegt dat de beslissing van Red Hat om daarna te streven naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst een te grote stap is in deze snelle verharding van standpunten en communicatie tussen partijen. Het hof merkt op dat, als de visie van Red Hat over de inhoud van het gesprek van 28 juni 2022 juist is, het opmerkelijk is dat dit zo laat is vastgelegd. Het hof is van oordeel dat Red Hat als goed werkgever een pas op de plaats had moeten maken. Zij had na de e-mail van 15 juli 2022, waaruit overduidelijk volgt dat werknemer boos is omdat hij vindt dat hij andere werkzaamheden moet verrichten dan waarvoor hij op basis van zijn kennis en ervaring is aangenomen, het gesprek met hem had moeten aangaan. In een dergelijk gesprek zou ook aan de orde hebben moeten komen de toonzetting van die e-mail die Red Hat niet aanstond. In plaats van kort na de e-mail mede te delen dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd had van Red Hat als goed werkgever verwacht kunnen worden dat zij met werknemer het gesprek was aangegaan om een en ander goed uit te praten en om te bezien of verdere samenwerking mogelijk was. Als uit dat gesprek zou zijn gevolgd dat Red Hat van mening bleef dat de opgedragen werkzaamheden wel tot het overeengekomen takenpakket behoorden en als werknemer zich hiertegen bleef verzetten, dan brengt goed werkgeverschap met zich dat werknemer alsnog de kans en de tijd zou hebben moeten krijgen zich aan de instructies van Red Hat te conformeren of, meer vanuit het perspectief van Red Hat gezien, zijn functioneren te verbeteren. Door in plaats hiervan direct te besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen heeft Red Hat onvoldoende rekening gehouden met de ingrijpende gevolgen die beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor werknemer heeft. Het hof acht van belang dat onbetwist is dat werknemer een goed betalende baan heeft opgegeven naar aanleiding van een openstaande vacature bij Red Hat en dat Red Hat hem graag zag komen omdat zij behoefte had aan zijn bij eerdere werkgevers opgebouwde ervaring en kennis op het gebied van Media and Entertainment. Ook geldt dat Red Hat enkele weken eerder onvoldoende aanleiding zag om met gebruikmaking van het proeftijdbeding de arbeidsovereenkomst direct op te zeggen. Zij heeft toen een eigen afweging gemaakt en werknemer definitief voor onbepaalde tijd in dienst laten komen. Aan Red Hat was bovendien bekend dat beëindiging van het dienstverband betekende dat de verblijfstitel in Nederland van werknemer (en zijn gezin) op losse schroeven kwam te staan omdat hij binnen drie maanden daarna ander betalend werk in dienstverband zou moeten vinden waarmee hij minimaal € 4.612 bruto per maand zou moeten verdienen. Daarom oordeelt het hof dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Red Hat dat toekenning van een billijke vergoeding rechtvaardigt. Het hof is van oordeel dat de billijke vergoeding door de kantonrechter correct is vastgesteld. Het hof ziet, alles in aanmerking nemende, geen aanleiding om de transitievergoeding van € 2.509,13 in mindering te brengen op de billijke vergoeding.

#### *Kosten rechtsbijstand*

Het hof is van oordeel dat de daadwerkelijk gemaakte kosten van rechtsbijstand niet hadden moeten worden toegewezen. Een verzoek tot vergoeding van volledige proceskosten, in afwijking van het liquidatietarief, is alleen toewijsbaar in geval van misbruik van procesrecht

of onrechtmatig handelen. Het hof is van oordeel dat daarvan geen sprake is.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 04-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:7395

**Zaaknummer:** 200.323.558

**Rechters:** A.J.J. van Rijen, A.E.F. Hillen en R. Verkijk

**Advocaten:** A.L. Hock

**Wetsartikelen:** 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:683 BW en 237 Rv

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van gynaecologe op de g-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding. Ondanks diverse gesprekken en mediation na een medische fout is het niet gelukt het beschadigde vertrouwen te herstellen.****Feiten*

Werkneemster is in 2020 in dienst getreden bij werkgeefster als gynaecologe voor 27 uren per week. Werkgeefster is een kleinschalige vrouwenkliniek, waar tien medewerkers werken, onder wie vier gynaecologen. De directie wordt gevoerd door A (tevens gynaecoloog) en B. Op 1 maart 2023 heeft werkgeefster een klacht van patiënte B. ontvangen over het missen van baarmoederhalskanker in de uitslag van een biopt. Deze klacht is gemaïld aan het algemene e-mailadres van werkgeefster en gericht aan werkneemster. Door de e-mail van patiënte B. is werkgeefster op de hoogte geraakt van deze situatie; werkneemster heeft dit eerder niet gemeld. Op 16 maart 2023 hebben A en B een gesprek met werkneemster gehad, onder andere over de klacht en ook over het besluit van werkgeefster om een nieuwe collega aan te trekken. Werkneemster was het met dat laatste besluit niet eens. Op 23 maart 2023 zijn A en B opnieuw met werkneemster in gesprek gegaan. Na het gesprek van 23 maart 2023 heeft werkgeefster op 24 maart 2023 een brief aan werkneemster geschreven over de gebeurtenissen die zich in de afgelopen periode hebben voorgedaan. Werkgeefster schrijft in deze brief onder andere dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie tussen werkneemster enerzijds en A en B anderzijds, maar ook van een zeer moeizame samenwerking tussen werkneemster en het ondersteunend personeel. Ook geeft werkgeefster aan dat het vertrouwen als gevolg van de door werkneemster gemaakte medische fout en meer in het bijzonder het feit hoe zij daarmee is omgegaan ernstig is beschadigd. Werkgeefster heeft mediation voorgesteld om te bezien of het vertrouwen kan worden hersteld en vraagt werkneemster op korte termijn te laten weten naar welke van de drie voorgestelde mediators haar voorkeur uitgaat. Werkgeefster stelt tenslotte voor dat werkneemster haar werkzaamheden blijft verrichten onder een aantal voorwaarden. Bij e-mailbericht van 30 maart 2023 heeft werkneemster een mediator voorgesteld. Werkgeefster is met deze mediator akkoord gegaan. Op 3 april 2023 is werkneemster op de OK en in de koffiekamer gekomen. Onder verwijzing naar de brief van 24 maart 2023 heeft A werkneemster verzocht te vertrekken, maar werkneemster heeft dat aanvankelijk geweigerd. Pas na (telefonische) tussenkomsst van B is werkneemster vertrokken. Op 17 april 2023 heeft het eerste mediationgesprek plaatsgevonden. Bij brief van 22 mei 2023 heeft de gemachtigde van werkgeefster een beëindigingsvoorstel gedaan aan de gemachtigde van werkneemster, omdat volgens werkgeefster tijdens de mediaton is gebleken dat sprake is

van een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie en een totaal gebrek aan vertrouwen. Bij e-mail van 30 mei 2023 heeft de gemachtigde van werkneemster daarop gereageerd dat werkneemster niet instemt met het voorstel van werkgeefster. Op 31 mei 2023 is de mediation zonder resultaat beëindigd. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

### *Oordeel*

Voorzover werkneemster wil betogen dat de verstoorde arbeidsverhouding niet zodanig is, dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, volgt de kantonrechter haar daarin niet. Er hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden. Volgens werkgeefster verliepen de gesprekken vaak moeizaam, liepen de gemoederen hoog op en liep werkneemster vaker boos weg. Werkneemster betwist dat laatste, in ieder geval ten aanzien van het gesprek van 23 maart jl.; volgens werkneemster liep zij niet kwaad de zaal uit maar was de bespreking klaar. Werkneemster benoemt juist dat A vaak briesend op de werkvloer rondliep en boos wegliep als werkneemster haar ergens op aansprak. Beiden wijzen dus naar de ander als degene die met haar boze gedrag een constructief overleg onmogelijk maakte. Wat daar ook van zij, geconstateerd kan worden dat de communicatie tussen partijen in ieder geval moeizaam verliep. Omdat partijen er onderling niet uitkwamen, heeft werkgeefster vervolgens mediation voorgesteld. Werkneemster vindt dat werkgeefster zich niet heeft ingespannen om de verhoudingen te verbeteren, maar werkgeefster heeft de mediation voorgesteld en mediation is vervolgens ook gestart. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat uit de op non-actiefstelling volgt dat de mediation niet serieus is ingestoken. Zoals uit de brief van 24 maart 2023 ook blijkt, is de insteek van werkgeefster voor de mediation het wederzijdse beschadigde vertrouwen te herstellen om te komen tot een prettige voortzetting van de samenwerking. Voorafgaand aan de mediation zag werkgeefster als gevolg van het beschadigde vertrouwen geen mogelijkheid meer voor een constructieve samenwerking en dat was de reden voor de op non-actiefstelling op dat moment. Dat beschadigde vertrouwen wilde werkgeefster in de mediation herstellen. Dat is uiteindelijk echter niet gelukt. Uit de overgelegde gedingstukken en hetgeen ter zitting is gesteld volgt dat partijen in de loop van de tijd steeds meer tegenover elkaar zijn komen te staan. Werkneemster wil dat oplossen door middel van een communicatietraining of mediation, maar mediation is eerder niet succesvol gebleken en niet valt in te zien hoe het vertrouwen hersteld kan worden door een communicatietraining. Onder deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Gelet op de verwijten die partijen elkaar over en weer maken, is de kantonrechter verder van oordeel dat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.



**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 31-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2023:4297

**Zaaknummer:** 10549939 \ EJ VERZ 23-287

**Rechters:** J.A.M. van den Berk

**Advocaten:** G.M. Gerdes en M.J.H. Ruijters

**Wetsartikelen:** 7:699 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever voldoet niet aan aanzegverplichting. Verrekening van te veel opgenomen verlofuren voor rekening werkgever. Werkneemster heeft geen mogelijkheid de te veel genoten uren in te halen. Toekenning aanzegvergoeding, achterstallig loon en vakantiegeld, vermeerderd met wettelijke rente.***

*Feiten*

Werkneemster is per 3 oktober 2022 in dienst getreden bij Surinam Air Cargo B.V. (hierna: SAC) als financieel administrateur tegen een salaris van € 3.200 bruto per maand. Dit dienstverband is aangegaan voor de duur van zeven maanden en eindigt van rechtswege op 2 mei 2023 zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist. Bij brief van 2 mei 2023 heeft SAC medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst voor zes maanden is verlengd en dat de functie van werkneemster wordt gewijzigd naar administratief/operations medewerker, tegen een salaris van € 2.700 per maand. Op 9 mei is SAC gesommeerd de aanzegverplichting ex artikel 7:668 BW te betalen en de functiewijziging ongedaan te maken. Tevens heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst op 9 mei 2023 opgezegd per 9 juni 2023. Werkneemster verzoekt onder meer toekenning van de aanzegvergoeding, achterstallig loon en vakantietoeslag, vermeerderd met wettelijke rente.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. SAC heeft werkneemster niet uiterlijk een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder zij wilde voortzetten. Conform artikel 7:669 lid 3 BW wordt SAC veroordeeld tot betaling van een bedrag aan loon voor één maand. Dit bedrag wordt vermeerderd met de wettelijke rente vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd (art. 7:686a BW) en zal worden toegewezen per 9 juli 2023. Werkneemster heeft meer verlofuren opgenomen dan zij had opgebouwd, omdat een vakantie van zes weken moet worden beschouwd als opgenomen verlofuren. Het is onwaarschijnlijk dat deze vakantie in onderling overleg niet zou worden aangemerkt als opgenomen vakantiedagen, gelet op de initiële korte duur van het dienstverband. De negatieve verlofuren mag SAC niet verrekenen, omdat werkneemster naast haar lange vakantie nog meer verlofuren heeft opgenomen en zij niet de mogelijkheid heeft om deze in te halen, gelet op haar 40-urige werkweek. Het inhalen van de uren is nog meer gefrustreerd doordat SAC de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft gewijzigd ten tijde van de verlenging zonder dat aan de dubbele redelijkheidstoets is voldaan. SAC wordt veroordeeld tot

betaling van de aanzegvergoeding, achterstallig salaris en vakantiegeld, te vermeerderen met de wettelijke rente.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:8768

**Zaaknummer:** 10544520 AO-VERZ 23-75

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** E.D. van Tellingen en R.G.J. van Ommeren

**Wetsartikelen:** 7:668 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Werkgever legt werknemer onterecht een loonstop op tot het einde van haar arbeidsovereenkomst. Veroordeling loon te betalen vanaf de loonstop tot het einde van de arbeidsovereenkomst, matiging van de wettelijke rente wegens niet handelen als goed werknemer.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 2 september 2021 in dienst getreden bij Yacht B.V. (hierna: Yacht) op basis van een detacheringsovereenkomst. Werkneemster is door Yacht geplaatst bij de Uitvoeringsorganisatie Herstel en Toeslagen (hierna: UHT) als webredacteur en eindredacteur. In maart 2023 is een conflict ontstaan tussen werknemer en UHT. Op initiatief van UHT vindt een gesprek plaats tussen werknemer en UHT en de leidinggevende van Yacht. Werkneemster wil dat een vertrouwenspersoon aanwezig is bij het gesprek, maar UHT gaat hier niet mee akkoord. Begin maart 2023 stuurt Yacht een e-mail naar werknemer waarin zij aankondigt dat het niet reageren van werknemer op het verzoek tot het inplannen van een driegesprek, arbeidsrechtelijke consequenties heeft. Werkneemster wordt vervolgens op non-actief gesteld tot een gesprek heeft plaatsgevonden. Werkneemster protesteert tegen de op non-actiefstelling en maakt aanspraak op doorbetaling van loon. Nadat UHT en Yacht met elkaar hebben gesproken, wordt de opdracht van werknemer per direct stopgezet. Werkneemster krijgt van Yacht bericht dat het niet verschijnen bij het geplande gesprek wordt beschouwd als werkweigering en de loonbetaling wordt stopgezet. Vanaf dit moment ontvangt werknemer geen loon meer van Yacht. Werkneemster vordert betaling van salaris, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging, vanaf het moment dat zij geen loon meer heeft ontvangen tot het moment dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft zich niet als goed werknemer gedragen, door telkens nieuwe voorwaarden te stellen aan de gesprekken met UHT en Yacht. Yacht heeft ook fouten gemaakt. Door het opleggen van de loonsanctie is de arbeidsovereenkomst van werknemer inhoudsloos geworden. Yacht had zorgvuldiger moeten handelen door tijdig en ondubbelzinnig te berichten wat van werknemer werd verwacht en welke consequenties zouden volgen indien de aanwijzingen van Yacht niet zouden worden opgevolgd. Yacht had werknemer eerst schriftelijk moeten waarschuwen dat bij het niet verschijnen op een (volgend) gesprek het loon zou worden stopgezet. De van

toepassing zijnde ABU-cao en Personeelsgids bieden geen grondslag voor het direct toepassen van een loonsanctie. Voorgaande betekent dat Yacht de loonbetalingen aan werknemster ten onrechte heeft stopgezet. Yacht dient het loon vanaf de stopzetting tot het einde van de arbeidsovereenkomst aan werknemster te betalen. Er is geen sprake van de 'tenzij-bepaling' van artikel 7:628 lid 1 BW. Dat werknemster geen arbeid heeft verricht behoort in de gegeven omstandigheden in redelijkheid niet voor haar rekening te komen. De wettelijke verhoging zal worden gematigd tot 10 procent, omdat werknemster niet heeft gehandeld als goed werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7499

**Zaaknummer:** 10569434 VV EXPL 23-296

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** P.H. Mahieu

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

***Gezamenlijk verzoek (art. 96 Rv). Beroep op volledige ongewijzigde instandhouding van gemaakte afspraken is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.****Feiten*

Partijen (zeven artsen-microbiologen en Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis ('JBZ')) hebben bij brief van 20 februari 2023 een gezamenlijk verzoek ex artikel 96 Rv ingediend. De artsen-microbiologen van (de rechtsvoorganger van) JBZ hebben een geschil met JBZ over de vraag of zij recht hebben op betaling voor hun werkzaamheden met betrekking tot de niet-verzekerde COVID-zorg, zoals die is verricht vanaf 2020. Het geschil draait om de interpretatie van de contractuele afspraken tussen de artsen-microbioloog en JBZ met betrekking tot inkomsten uit niet-verzekerde diagnostiek en patiëntenzorggerelateerde diensten voor derden. De artsen-microbiologen betogen dat zij op basis van hun arbeidsovereenkomsten en de contractuele afspraken in notulen van 2008 (waarin is vastgelegd welke inkomsten onder de niet-verzekerde zorg vallen), die na een fusie met JBZ zijn overgegaan naar een nieuw addendum, recht hebben op 1/3 van het honorariumpercentage voor de niet-verzekerde diagnostiek, inclusief de COVID-zorg. Om het geschil te beslechten hebben partijen de kantonrechter gevraagd twee vragen te beantwoorden: (i) Vallen de werkzaamheden die de artsen-microbiologen vanaf 2020 hebben verricht ter zake van de niet-verzekerde COVID-zorg onder de reikwijdte van de contractuele afspraken tussen partijen inzake inkomsten vanuit niet-verzekerde diagnostiek en patiëntenzorg - gerelateerde diensten voor derden?; (ii) Hebben de artsen-microbiologen recht op betaling van 1/3 van het honorarium voortvloeiend uit de werkzaamheden van niet-verzekerde diagnostiek die de artsen-microbiologen vanaf 2020 hebben verleend ter zake van de niet-verzekerde COVID-zorg?

*Oordeel**Niet-verzekerde COVID-zorg valt onder reikwijdte contractuele afspraken*

De kantonrechter is van oordeel dat de eerste vraag bevestigend moet worden beantwoord. De afspraken over welke inkomsten onder niet-verzekerde zorg vallen en hoe deze worden verdeeld, zijn vastgelegd in notulen uit 2008 en worden sindsdien uitgevoerd door de partijen. Daarnaast is er een addendum bij de arbeidsovereenkomsten waarin afspraken zijn gemaakt over inkomsten uit niet-verzekerde zorg, waarbij de notulen uit 2008 als uitgangspunt werden genomen. Uit de uitleg van deze overeenkomsten volgt dat COVID-diagnostiek hieronder valt, nu COVID als een uitbraak kan worden beschouwd en de werkzaamheden grotendeels ten

behoefte van de GGD zijn verricht. Bovendien heeft de voorzitter van de raad van bestuur bevestigd dat niet-verzekerde COVID-zorg onder de afspraken uit 2008 valt, en dit standpunt is later herhaald in een brief van december 2021. Pas in januari 2022 heeft JBZ dit standpunt willen herzien, waaraan geen waarde kan worden gehecht. De niet-verzekerde COVID-diagnostiek valt dus wel degelijk onder de gemaakte afspraken uit 2008 en het addendum.

*Geen recht op volledige betaling 1/3 deel van inkomsten ter zake van de niet-verzekerde COVID-zorg*

De afspraken over inkomsten ter zake van niet-verzekerde COVID-zorg moet worden gekwalificeerd als een arbeidsvoorwaarde, zodat de kwestie draait om de vraag of JBZ gerechtigd is om eenzijdig wijzigingen aan te brengen in deze arbeidsvoorwaarden. Er is geen eenzijdig wijzigingsbeding overeengekomen, waardoor moet worden beoordeeld of in redelijkheid gevraagd kan worden van de werknemers om het voorstel te aanvaarden. De kantonrechter oordeelt dat het onaanvaardbaar is om de artsen-microbiologen ongewijzigde instandhouding van de afspraken te laten behouden, aangezien dit zou resulteren in aanzienlijke inkomsten voor hen, terwijl andere vrijgevestigde medisch specialisten geen toename van inkomsten hebben gekregen. Bovendien is er geen evenredige toename van werkzaamheden voor de artsen-microbiologen met betrekking tot niet-verzekerde COVID-zorg. De verzochte verklaring voor recht met betrekking tot de tweede vraag wordt afgewezen. Tot slot wordt het beroep op artikel 6:258 BW buiten beschouwing gelaten omdat het buiten de huidige procedure valt.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 11-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7229

**Zaaknummer:** 10349158 VZ VERZ 23-1895

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

**Advocaten:** S. de Lange en K.N. van der Heijden

**Wetsartikelen:** 96 Rv en

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst bestuurder niet van rechtswege geëindigd door Ragetlie-regel. Opzegtermijn niet in acht genomen en geen redelijke grond voor ontslag.***

*Arbeidsovereenkomst bestuurder niet van rechtswege geëindigd door Ragetlie-regel. Opzegtermijn niet in acht genomen en geen redelijke grond voor ontslag.*

*Feiten*

Werknemer is op 19 september 2016 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij KHS, een groothandel in machines die gebruikt worden in de voedings- en genotmiddelenindustrie. Op 25 april 2017 is tussen werknemer en KHS een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen voor de periode 1 maart 2017 tot 29 februari 2020, waarbij is overeengekomen dat werknemer een andere functie zal vervullen. In de laatste overeenkomst zijn partijen uitdrukkelijk afgeweken van de ketenregeling (art. 7:668a lid 7 BW). Verder is opgenomen dat elk der partijen de arbeidsovereenkomst eerder kan beëindigen tegen het einde van de maand met een opzegtermijn van twaalf maanden voor KHS en zes maanden voor werknemer. Werknemer is op 30 mei 2017 benoemd tot statutair bestuurder. Vanaf 1 maart 2020 is tussen KHS en werknemer, onder dezelfde voorwaarden, een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen die zou eindigen op 28 februari 2023. Werknemer is op 22 februari 2023 geïnformeerd dat zijn arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen op 28 februari 2023. Op 1 maart 2023 is werknemer geïnformeerd dat met beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zijn bestuurderschap ook zal eindigen. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd en KHS om die reden wordt veroordeeld tot een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Partijen twisten in de eerste plaats over de vraag of de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. Volgens KHS is dit het geval en was er geen opzegging nodig. Volgens werknemer is er geen sprake van een einde van rechtswege, omdat de zogenoemde Ragetlie-regel als bedoeld in artikel 7:667 lid 4 BW van toepassing is. Naar het oordeel van de rechtbank is deze regeling ook van toepassing op statutair bestuurders. In de wettekst en wetsgeschiedenis is geen aanknopingspunt te vinden dat dat niet het geval is. Daarnaast volgt uit de huidige wettekst dat het gaat om elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten (en niet slechts om 'voortgezette' arbeidsovereenkomsten). Gelet hierop is voor de vraag of de Ragetlie-regel van



toepassing is niet relevant of er een wijziging van het type werkzaamheden en de identiteit van de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden. Nu in dit geval partijen elkaars opvolger zijn bij de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd en daarna die van bepaalde tijd en ook aan de overige voorwaarden van artikel 7:667 lid 4 BW is voldaan is deze regel van toepassing. De arbeidsovereenkomst van werknemer is derhalve niet van rechtswege geëindigd. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst voortijdig mag opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn. Het is vervolgens de vraag of deze opzegtermijn alleen geldt in het geval de overeenkomst wordt opgezegd voordat de periode waarvoor zij is aangegaan is beëindigd of in elke situatie. De rechtbank is van oordeel dat bedoeld is dat KHS in elke situatie, waarin zij de arbeidsovereenkomst zou willen opzeggen een opzegtermijn van twaalf maanden in acht dient te nemen, zodat KHS een opzegtermijn van twaalf maanden in acht diende te nemen vanaf 15 april 2023 (de datum waarop KHS werknemer heeft geïnformeerd over het aandeelhoudersbesluit van 6 maart 2023 waarbij hij als statutair bestuurder is ontslagen). Werknemer maakt aanspraak op de wettelijke transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 35.000, waarbij rekening is gehouden met (i) inkomensschade, (ii) arbeidsmarktkansen en (iii) de lange opzegtermijn en gefixeerde schadevergoeding.

---

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

**Datum uitspraak:** 29-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:6072

**Zaaknummer:** 02/412296 HR RK 23-151

**Rechters:** mr. Tilman

**Advocaten:** K.J. Hillebrandt en I.K.M. Hoffmann

**Wetsartikelen:** 7:668a lid 7 BW, 7:667 lid 4 BW en 7:682 lid 3 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig nu dit met terugwerkende kracht is verleend.****Feiten*

Werknemer heeft voor werkgever gewerkt als grafisch ontwerper. Hij is op 5 september 2022 in dienst getreden en kreeg toen een tijdelijk min/max-contract tot en met 31 maart 2023. Zijn tweede tijdelijke min/max-contract is aangegaan tot en met 31 maart 2024, maar die arbeidsovereenkomst is eerder geëindigd. Werkgever heeft werknemer in een brief van 27 juni 2023 met terugwerkende kracht per 16 juni 2023 ontslag op staande voet verleend.

Werknemer berust in het voortijdig einde van de arbeidsovereenkomst en verzoekt een verklaring voor recht dat hij onterecht is ontslagen, alsmede toekenning van onder meer een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, achterstallig loon over mei en juni 2023, vakantietoeslag en vergoeding van niet-genoten vakantiedagen. Op 24 augustus 2023 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden waar werkgever niet is verschenen. Werkgever heeft op 18 augustus 2023 om uitstel van de mondelinge behandeling verzocht, hetgeen is afgewezen vanwege het ontbreken van klemmende redenen voor uitstel.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat een ontslag op staande voet niet met terugwerkende kracht kan plaatsvinden. Evenmin is voldaan aan de onverwijldheidsis. Werkgever heeft werknemer op 27 juni 2023 ontslagen om redenen waarvan niet duidelijk is wanneer werkgever daarvan op de hoogte is geraakt, maar het moet vóór 12 juni 2023 zijn geweest. Die periode is te lang om te kunnen spreken van overijldheid. De kantonrechter komt niet toe aan de materiële beoordeling van het ontslag nu het ontslag alleen al om formele redenen ten onrechte gegeven is. Bij de verklaring voor recht bestaat geen zelfstandig belang (en deze wordt afgewezen), de vergoedingen en het achterstallig loon c.a. worden toegewezen. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 6.676,35 bruto toe en overweegt daarover het volgende. Er zijn geen aanwijzingen dat de arbeidsovereenkomst eerder dan 31 maart 2024 zou zijn geëindigd. De kantonrechter acht het echter onwaarschijnlijk dat werknemer tot en met die datum geen andere baan zal kunnen vinden en gaat ervan uit dat werknemer vóór 1 januari 2024 een andere baan heeft gevonden. De kantonrechter begroot de billijke vergoeding op zes maanden loon, te weten € 8.011,62 bruto (zijnde 6 x € 1.335,27 bruto) waarop de gefixeerde schadevergoeding van € 1.335,27 bruto in mindering strekt. Werkgever moet daarnaast aan werknemer een transitievergoeding voldoen van € 359,43 bruto. Werkgever dient tevens het loon, 50% wettelijke verhoging en wettelijke

rente te betalen, een deugdelijke loonstrook te verstrekken en de proceskosten te voldoen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7980

**Zaaknummer:** 10595299 VZ VERZ 23-7254

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

**Advocaten:** E. Pimentel

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

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Werkgeefster heeft bewijsbeslag gelegd ten laste van werkneemster. Inzagevordering op grond van artikel 843a Rv toegewezen.****Feiten*

VCTS B.V. (hierna: Van Caem) maakt onderdeel uit van de Van Caem Klerks Groep, die zich bezighoudt met de wereldwijde import en export van originele merkwaren, waaronder de internationale (parallel)handel in sterke drank. Werkneemster is op 1 februari 2021 bij Van Caem in dienst getreden als Backoffice Employee. Met ingang van 5 september 2022 is zij werkzaam als Trader. Op de arbeidsovereenkomst is het personeelshandboek (Employee Manual) van toepassing alsmede de *anti-bribery and corruption policy*. In de arbeidsovereenkomst zijn verschillende postcontractuele bedingen opgenomen. Op 14 november 2022 is een medewerker van Van Caem er door een medewerker van een leverancier op geattendeerd dat vertrouwelijke informatie van Van Caem bij een concurrent is beland. Aan de medewerker van Van Caem is een screenshot getoond waaruit dit zou blijken. Volgens Van Caem is uit nader onderzoek gebleken dat dit in verband kan worden gebracht met de zoekopdrachten die zijn uitgevoerd vanuit de online werkomgeving van werkneemster. Werkgeefster heeft Hoffmann Bedrijfsrecherche ingeschakeld. Werkneemster verklaart dat zij haar zakelijke laptop en zakelijke telefoon meerdere keren heeft uitgeleend aan een voormalig werknemer van Van Caem, welke verklaring door haar vervolgens gedeeltelijk wordt ingetrokken. Van Caem heeft werkneemster hangende het verdere onderzoek op non-actief gesteld met doorbetaling van haar salaris. Van Caem heeft aan de voorzieningenrechter tot twee keer toe verlov gevraagd tot het leggen van conservatoir bewijsbeslag ten laste van werkneemster. Deze verloven worden verleend. Eind mei 2023 dient Van Caem een ontbindingsverzoek in en vordert in die procedure betaling van € 146.000 aan verbeurde boetes. Eind juni heeft een deurwaarder namens Van Caem bewijsbeslag gelegd op de mobiele telefoon, het e-mailadres, de cloudopslagruimte, de laptop en het Instagramaccount van werkneemster. Van Caem vordert in kort geding onder meer de gerechtelijke deurwaarder te machtigen tot inzage in een selectie van de zich in bewaring bevindende bescheiden.

*Oordeel*

De inzagevorderingen van Van Caem zijn toewijsbaar indien is voldaan aan de eisen die artikel 843a Rv hieraan stelt. Ingevolge lid 1 van dit artikel moet het dan gaan om een rechtsbetrekking, een rechtmatig belang en om bepaalde bescheiden. In dit geval is sprake van een rechtsbetrekking, te weten de arbeidsovereenkomst tussen Van Caem en werkneemster.

Daarnaast heeft Van Caem voldoende aannemelijk gemaakt dat zij een rechtmatig belang heeft bij inzage. Bij haar bestaat het redelijke vermoeden dat werknemster het geheimhoudingsbeding en het non-concurrentiebeding uit haar arbeidsovereenkomst heeft overtreden. Dit redelijk vermoeden kan worden gebaseerd op de onderzoeken die de IT-afdeling van Van Caem en Hoffmann hebben verricht. Met betrekking tot de inzage in bepaalde bescheiden heeft de advocaat van werknemster verklaard dat werknemster zich refereert aan het oordeel van de voorzieningenrechter met betrekking tot de mate waarin Van Caem inzage moet krijgen, waarbij nog wel vragen zijn gesteld over de lijst van zoektermen. De voorzieningenrechter overweegt hierover dat de toelichting van Van Caem op de zoektermenlijst misschien enigszins vaag blijft, maar hetzelfde geldt voor de kritiek van werknemster op die lijst. Nu Van Caem die lijst heeft toegelicht en werknemster hiertegen geen concrete bezwaren heeft geuit worden de inzagevorderingen toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2023:5050

**Zaaknummer:** C/13/736232 / KG ZA 23-595

**Rechters:** E.A. Messer

**Advocaten:** E.L. Steenis, M.P.J. Kik en M.H.D. Vergouwen

**Wetsartikelen:** 843a lid 5 en lid 9 sub a Rv

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond, met toekenning transitievergoeding aan werkneemster. Omdat sprake is van een oproepovereenkomst had werkgeefster ex artikel 7:628a lid 5 BW een aanbod voor een vaste arbeidsomvang moeten doen. Werkgeefster is daarom achterstallig loon verschuldigd.****Feiten*

Werkgeefster Kaviani Chiropractie en Gezondheidscentrum B.V. (hierna: Kaviani) drijft een chiropractie- en gezondheidscentrum. Werkneemster heeft volgens haar sinds 26 september 2007 of 4 juni 2008 (volgens Kaviani) werkzaamheden verricht als receptioniste. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. Bij Kaviani werken geen andere mensen dan de heer Kaviani zelf en werkneemster. Op 31 oktober 2022 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden naar aanleiding van onregelmatige loonbetaling en/of een verzoek van werkneemster om loonsverhoging. Over dat gesprek hebben partijen niets vastgelegd. Na dat gesprek heeft werkneemster geen werkzaamheden meer voor Kaviani verricht. Werkneemster maakt via een kort geding aanspraak op uitbetaling van achterstallig loon vanaf maart 2020 tot en met maart 2023. Bij kortgedingvonnis van 6 juni 2023 is Kaviani veroordeeld tot betaling aan werkneemster van een gedeelte van het gevorderde achterstallige loon. Het resterende deel is afgewezen wegens het ontbreken van een spoedeisend belang. Kaviani heeft aan die veroordeling niet voldaan. Kaviani verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster - voor zover deze nog niet is geëindigd - op de kortst mogelijke termijn te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Kaviani stelt dat de arbeidsovereenkomst niet meer bestaat omdat werkneemster deze op 31 oktober 2022 heeft opgezegd. Werkneemster erkent dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, die ontstaan is door de gedragingen van Kaviani. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat en verzoekt betaling van achterstallig loon, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 38.315,34 bruto. Omdat zij werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst had Kaviani haar een voorstel moeten doen voor een vaste arbeidsomvang (ex art. 7:628a lid 5 BW).

*Oordeel*

Tussen partijen bestaat discussie over de vraag of de arbeidsovereenkomst nog bestaat. Uit vaste jurisprudentie volgt dat opzegging door een werknemer pas gelding heeft als sprake is van een ondubbelzinnige verklaring van de werknemer die erop gericht is de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In dit geval blijkt nergens uit dat werkneemster een

dergelijke verklaring heeft gedaan. Mede aan de hand van een verklaring van Kaviani ter zitting is het oordeel van de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt en kan het ontbindingsverzoek worden behandeld. Partijen zijn het erover eens dat tussen hen sprake is van een dermate verstoorde arbeidsverhouding dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden voortgezet. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 oktober 2023. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Kaviani niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Alhoewel Kaviani meer handreikingen had moeten doen om de verhoudingen te herstellen, had van werkneemster in deze situatie en op grond van hun al lange samenwerking ook een proactievare houding verwacht mogen worden. Zij heeft erg lang gewacht voordat zij na 31 oktober 2022 weer van zich liet horen. De verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst tussen partijen moet naar het oordeel van de kantonrechter op grond van artikel 7:628a lid 9 sub a BW worden gekwalificeerd als een oproepovereenkomst. In dit geval is de arbeidsomvang van werkneemster niet als één aantal uren per tijdseenheid vastgelegd zoals bedoeld in artikel 7:628a lid 9 onder a BW. Er is zelfs helemaal geen arbeidsovereenkomst vastgelegd, laat staan een arbeidsomvang. Omdat sprake is van een oproepovereenkomst had Kaviani op grond van artikel 7:628a lid 5 BW en artikel IX van het overgangsrecht van de Wet arbeidsmarkt in balans een aanbod moeten doen voor een vaste urenomvang. Dat heeft Kaviani niet gedaan. Daarom moet Kaviani aan werkneemster het loon betalen over het aantal uren waarvoor zij verplicht was een aanbod te doen. De kantonrechter is van oordeel dat voor de berekening hiervan in dit geval moet worden uitgegaan van de gemiddelde omvang van de arbeid in 2019. Een andere uitleg zou namelijk tot gevolg hebben dat Kaviani in dit geval zou profiteren van het niet aanbieden van een vaste urenomvang, omdat zij in de loop der jaren minder is gaan oproepen. Dat kan in ieder geval niet de bedoeling zijn geweest van dit wetsartikel. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen, met dien verstande dat daarin niet wordt meegenomen dat het loon wordt aangepast bij wijziging van het minimumloon. Ook het verzoek om betaling van de transitievergoeding wordt toegewezen, waarbij voor de berekening wordt uitgegaan van 4 juni 2008.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 31-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:8623

**Zaaknummer:** 10504514 \ AO VERZ 23-63

**Rechters:** P.A. Charbon

**Advocaten:** A.A. Bouwman en H.A. Bakker

**Wetsartikelen:** 7:628a lid 5 en lid 9 sub a BW, IX overgangsrecht WAB

## RECHTSPRAAK

***Leer-arbeidsovereenkomst BBL-opleiding kinderopvang. Einde opleiding betekent einde arbeidsovereenkomst: artikel 9.6.1. lid 1 sub d Cao Kinderopvang 2023-2024. Opzegverbod bij ziekte?****Feiten*

Werkneemster volgde sinds 1 augustus 2021 de opleiding tot gespecialiseerd pedagogisch medewerker aan het Summa College te Eindhoven. In het kader van stage voor haar opleiding is werkneemster op 21 februari 2023 bij Kinderdagverblijf de Groene Boomhut B.V. (hierna: De Groene Boomhut) in dienst getreden als BBL-leerling gespecialiseerd pedagogisch medewerker voor 26 uur per week tegen een salaris van € 1.581 bruto per maand. De leer-arbeidsovereenkomst is gesloten voor de duur van 1 jaar. Op de leer-arbeidsovereenkomst is de Cao Kinderopvang 2023-2024 (hierna: de cao) van toepassing. In artikel 9.6.1. lid 1 sub d van de cao is bepaald dat werkgeefster een mbo-student een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan geven, zolang de opleiding duurt. In de leer-arbeidsovereenkomst is bepaald dat in het geval de opleiding vroegtijdig wordt gestopt ook de leer-arbeidsovereenkomst automatisch stopt. Werkneemster heeft zich op de vierde dag, in casu 24 februari 2023, ziek gemeld. Op 24 april 2023 heeft het Summa College werkneemster per 1 april 2023 uitgeschreven. In reactie daarop heeft De Groene Boomhut werkneemster bericht dat de leer-arbeidsovereenkomst per 1 april 2023 is beëindigd. Het UWV heeft de aanvraag van werkneemster voor een Ziektewetuitkering op 19 april 2023 geweigerd omdat zij van oordeel is dat het dienstverband nog niet is geëindigd en de arbeidsovereenkomst nog doorloopt tot 20 februari 2024. Op 12 mei 2023 heeft werkneemster een bezwaarschrift ingediend tegen deze beslissing. Dit bezwaar is afgewezen. Werkneemster verzoekt bij wijze van voorlopige voorziening loondoorbetaling tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, waarbij zij zich in de hoofdzaak onder meer op het standpunt stelt dat het ontslag wordt vernietigd omdat ten onrechte een beroep is gedaan op de ontbindende voorwaarde. De Groene Boom verzoekt een verklaring voor recht dat de leer-arbeidsovereenkomst door de vervulling van de ontbindende voorwaarde per 1 april 2023 van rechtswege is geëindigd en indien de kantonrechter van oordeel is dat de ontbindende voorwaarde niet rechtsgeldig is overeengekomen dan wel niet van toepassing is, de leer-arbeidsovereenkomst te vernietigen op grond van dwaling.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat aan de vereisten voor een geslaagd beroep op de ontbindende voorwaarde is voldaan. De vervulling van de ontbindende voorwaarde betreft het beëindigen van de opleiding. Dit is een objectief criterium dat in geen enkel opzicht



verbonden is aan de subjectieve waardering van De Groene Boomhut. Het is immers aan een student om te bepalen of hij voortijdig met de opleiding stopt, dan wel aan het Summa College om te bepalen wanneer een student wordt uitgeschreven. Niet is gebleken dat De Groene Boomhut op enigerlei wijze heeft bijgedragen aan het beëindigen van de opleiding. Voor zover werkneemster met haar stelling - dat zij de eerste twee stagedagen te veel verantwoordelijkheid en druk opgelegd heeft gekregen (wat overigens door De Groene Boomhut is betwist) - heeft willen betogen dat zij door toedoen van De Groene Boomhut ziek is geworden en als gevolg daarvan is uitgeschreven, geldt dat zij haar stelling niet, althans onvoldoende heeft onderbouwd. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbindende voorwaarde rechtsgeldig. De Groene Boomhut heeft aangevoerd dat zij is gebonden aan de regelgeving van de GGD inhoudende dat enkel gediplomeerd personeel of een student die een beroepsopleiding volgt de functie van leidster kan vervullen en zij strafbaar is indien zij onbevoegd personeel in dienst heeft. Dit wordt niet betwist. Gelet op het bijzondere karakter van deze (leer-)arbeidsovereenkomst is het evident dat de arbeidsovereenkomst dient te eindigen als de opleiding wordt gestopt, nu dit de kern van de arbeidsovereenkomst raakt. De bedongen arbeid kan immers niet meer worden verricht. Niet voor niets is een nagenoeg identieke bepaling vastgelegd in de algemeen verbindend verklaarde cao. De leer-  
arbeidsovereenkomst is op 1 april 2023 van rechtswege geëindigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 31-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2023:4289

**Zaaknummer:** 10535112 / EJ VERZ 23-281

**Rechters:** G.J. Roeterdink

**Advocaten:** A.J.A.M. Veen-Brom en M. de Groot

**Wetsartikelen:** 223Rv; 3:40 BW; 7:625 BW; 7:670 BW; 7:671 BW; 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Loonvordering in kort geding afgewezen gelet op beperkt spoedeisend belang (WW-uitkering), het mogelijk oordeel in de bodemprocedure en het restitutierisico. Aanwezigheid wilsgebrek of afwezigheid wilsovereenstemming bij sluiten beëindigingsovereenkomst onduidelijk.****Feiten*

Werknemer is op 14 februari 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgever. De arbeidsovereenkomst van werknemer is daarna tweemaal verlengd, de laatste keer op 14 februari 2023 voor de duur van een jaar tegen een brutomaandsalaris van € 1.984,11 exclusief vakantietoeslag. Op 25 april 2023 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wordt beëindigd en dat de eindafrekening uiterlijk op 23 mei 2023 zal plaatsvinden met verrekening van een bedrag van € 5.600 aan door werkgever voorgeschoten advocaatkosten. Op 8 juni 2023 bericht werknemer werkgever dat hij nog niet alles heeft ontvangen waar hij recht op heeft en daarom aanspraak maakt op zijn loon en vakantietoeslag tot en met april 2023 te vermeerderen met de wettelijke verhoging. Op 15 juni 2023 schrijft werkgever dat werknemer gedurende zijn dienstverband gebruik heeft gemaakt van de kantooradvocaat en dat werkgever om die reden het loon over periode 4 en 5 heeft verrekend met een bedrag van € 3.500 aan advocaatkosten. Op 21 juni 2023 schrijft de gemachtigde van werknemer dat werknemer ziek was gemeld sinds maart 2023 en dat er geen rechtsgeldige beëindigingsovereenkomst tot stand is gekomen. Ook wordt werkgever gesommeerd het achterstallige loon aan werknemer te betalen en is werknemer volgens zijn gemachtigde geen juridische kosten verschuldigd. Werknemer stelt een loonvordering in en baseert zich daarbij op het ontbreken van wilsovereenstemming en de wilsgebreken. Volgens werknemer heeft werkgever misbruik gemaakt van het feit dat werknemer gebrekkig Nederlands spreekt.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer ontvangt momenteel een (voorlopige) WW-uitkering en niet of onvoldoende is gesteld dat die uitkering onvoldoende is om in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien. Het spoedeisend belang van werknemer is daarom beperkt. Daarnaast wil de kantonrechter bij de huidige wederzijds aangevoerde stellingen en verweren niet vooruitlopen op het oordeel in een bodemprocedure, dat de beëindigingsovereenkomst vanwege het ontbreken van wilsovereenstemming niet rechtsgeldig tot stand is gekomen of vernietigbaar is wegens een wilsgebrek. Hoewel er

twijfels zijn bij de juistheid van de handelwijze van werkgever, worden zijn verweren ondersteund door de door hem aangevoerde omstandigheden (werknemer kon na zijn echtscheiding het werk niet meer combineren met zijn zorgtaken voor zijn neefje) en het aanvankelijke verzoek van werknemer d.d. 8 juni 2023 om, gelet op de beëindiging, het loon te betalen. Niet duidelijk is op dit moment of wilsovereenstemming ontbrak of zich een wilsgebrek voordeed. Een kortgedingprocedure leent zich niet voor bewijslevering. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat het belang van werknemer bij een voorlopige voorziening niet opweegt tegen het belang van werkgever een bodemprocedure af te wachten. De eis van werknemer wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:7595

**Zaaknummer:** 10624670 VV EXPL 23-39

**Rechters:** W.P.M. Jurgens

**Advocaten:** G.E. Doelman en M.E.J. Elemans

**Wetsartikelen:** 3:44 BW, 6:228 BW en 7:670 BW