

## Nieuwsbrief - VAAN AR Updates 2023-40

Nummer 40, 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

#### Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1993:ZC1027](#) 01-07-1993

#### Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:8057](#) 26-09-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:1781](#) 19-09-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:7821](#) 19-09-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:2961](#) 14-09-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2202](#) 05-09-2023

#### Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5084](#) 27-09-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5038](#) 26-09-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:5948](#) 25-09-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:4745](#) 25-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8828](#) 21-09-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:4553](#) 21-09-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4709](#) 20-09-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:5238](#) 18-09-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4712](#) 15-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8523](#) 15-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8688](#) 14-09-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:8962](#) 13-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8791](#) 12-09-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:6527](#) 08-09-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4487](#) 06-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8795](#) 05-09-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4488](#) 30-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8637](#) 25-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8633](#) 18-08-2023

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:3940](#) 13-07-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:14284](#) 12-07-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:6186](#) 21-06-2023

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:3943](#) 20-06-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:3831](#) 20-06-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:5186](#) 10-05-2023

## RECHTSPRAAK

***Uitleg cao. Cumulatie van gronden van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is toegestaan op basis van de cao.****Feiten*

Werkneemster is in 2021 in dienst getreden van OMO op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Partijen zijn deze arbeidsovereenkomst aangegaan op grond van artikel B2 lid 4 sub b OMO-cao wegens een voorziening in een tijdelijke vacature. Na afloop hebben partijen de arbeidsovereenkomst voortgezet, waarbij de arbeidsomvang is vergroot en het loon is verhoogd. De tweede arbeidsovereenkomst geldt wederom voor bepaalde tijd en is gebaseerd op een andere grondslag dan de eerste arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft de werkzaamheden steeds uitgevoerd op het Sint-Janslyceum (SJL), waardoor OMO is aan te merken als de formele werkgever en het SJL als de materiële werkgever. Werkneemster vervulde op het SJL de functie van assistent-leerling en hield zich bezig met de begeleiding van leerlingen tijdens flexuren. SJL heeft in 2023 besloten de flexuren te verplaatsen naar de ochtend, waardoor werkneemster (vanwege gezondheidsredenen) niet in staat is om deze werkzaamheden te verrichten. OMO heeft om die reden besloten de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten beëindigen. Werkneemster vordert wedertewerkstelling en betaling van loon, omdat volgens haar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. In dit kader stelt werkneemster dat uit de OMO-cao voortvloeit dat het niet mogelijk is om de tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan op een andere grondslag dan de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

*Oordeel*

Werkneemster heeft tijdens de zitting toegelicht dat de eerste arbeidsovereenkomst is aangegaan op grond van artikel B2 lid 4 sub b OMO-cao wegens een voorziening in een tijdelijke vacature. Daarna hebben partijen de arbeidsrelatie voortgezet. Omdat verlenging van de tijdelijke arbeidsovereenkomst op de aanvankelijke grondslag (B2 lid 4 sub b OMO-cao) niet mogelijk is en uitgangspunt van de OMO-cao is dat een werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt, kan voortzetting van de arbeidsrelatie alleen maar hebben plaatsgevonden op basis van een overeenkomst voor onbepaalde tijd. De kernvraag is aldus of de OMO-cao ruimte biedt om een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan op basis van een andere grondslag (namelijk, op basis van een projectaanstelling). De kantonrechter is van oordeel dat cumulatie van gronden bij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op basis van de OMO-cao is

toegestaan. Vast staat dat in de OMO-cao cumulatie van grondslagen bij opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten nergens in de cao is verboden. In de tekst van de OMO-cao staat nergens dat het OMO als werkgever niet is toegestaan om aan een werknemer twee achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te bieden op verschillende grondslagen of iets wat in die richting wijst. Gelet op de cao-norm, moet er dan ook van uit worden gegaan dat cumulatie van gronden bij opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten is toegestaan. Indien het wel de bedoeling was geweest om cumulatie te voorkomen, had het voor de hand gelegen om dit uitdrukkelijk in de tekst van de OMO-cao tot uitdrukking te brengen. OMO heeft benadrukt dat uit de tekst van de OMO-cao volgt dat cumulatie in de hier bedoelde situatie wel mag, zolang de maximale termijn van twee jaar niet wordt overschreden en de kantonrechter sluit hierbij aan. Het is aldus voldoende aannemelijk dat de rechter oordelend in een bodemprocedure zal beslissen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 25-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2023:4745

**Zaaknummer:** 10661670 CV EXPL 23-3602

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

**Advocaten:** H.J. van Amerongen en S. Lammers

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Geen sprake van een arbeidsovereenkomst tussen ex-partners.  
Verzoek om transitievergoeding toe te kennen afgewezen.****Feiten*

Werkgever is een persoonlijke holding met werkmaatschappijen. Statutair bestuurder van werkgever is directeur A. Werkneemster en directeur A hebben een relatie gehad en zijn van 2020 tot en met september 2022 getrouwd geweest. Werkneemster is op 1 januari 2017 op de loonlijst van werkgever geplaatst. Op 2 juli 2019 hebben partijen een schriftelijke overeenkomst ondertekend die in de kop wordt aangeduid als 'Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd'. In de overeenkomst zijn onder meer bepalingen opgenomen over de indiensttreding, functie, salaris, werktijden en overwerk. Bij brief van 30 december 2022 stuurt werkgever werkneemster een brief waarin werd beweerd dat de arbeidsovereenkomst slechts op papier bestond om fiscale redenen en dat er in de praktijk geen uitvoering aan werd gegeven. Hierdoor zou geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst volgens artikel 7:610 BW, zodat ontslagbescherming ontbrak. Werkgever beëindigde de overeenkomst per 1 januari 2023. Werkneemster reageerde op deze brief dat wel degelijk sprake was van een contractuele overeenkomst en dat ze niet akkoord ging met de beëindiging. Op 12 januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld en heeft zij werkgever verzocht een arboarts in te schakelen. Werkneemster verzoekt betaling van de transitievergoeding omdat de arbeidsovereenkomst in januari 2023 is beëindigd.

*Oordeel*

De kantonrechter beantwoordt de vraag of er tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen ontkennend. Niet in geschil is dat werkneemster gedurende een zekere periode administratieve werkzaamheden heeft verricht voor werkgever. Echter, niet is komen vast te staan of zij die werkzaamheden verrichtte omdat zij hiertoe op grond van een overeenkomst verplicht was, of dat zij dit deed uit hoofde van de affectieve relatie tussen partijen. Daarbij is van belang dat de omvang van de werkzaamheden niet is komen vast te staan. Ook heeft werkneemster aangegeven dat zij op een gegeven moment bij een uitzendbureau is gaan werken omdat zij 'weer aan het werk wilde'. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter voldoende dat partijen geen verplichting tot het verrichten van arbeid zijn overeengekomen. Verder is niet in geschil dat werkneemster jarenlang maandelijks een bedrag van werkgever heeft ontvangen onder de noemer 'salaris', onder verstrekking van loonstroken. Deze betalingen kunnen volgens de kantonrechter niet worden aangemerkt als loon, nu de betaling niet kan worden aangemerkt als tegenprestatie voor de bedongen arbeid.

Werkgever heeft immers aangevoerd dat het uitsluitend een fiscaal en financieel aantrekkelijke constructie van partijen betrof om aan werkneemster maandelijks bedrag uit te keren. Dat sprake was van een dergelijke constructie blijkt onder meer uit het feit dat de hoogte van het maandelijks te ontvangen bedrag niet afhing van het aantal gewerkte uren. Ook van een gezagsverhouding lijkt geen sprake te zijn geweest, nu werkneemster haar werkzaamheden vanuit de woning verrichtte terwijl werkgever elders is gevestigd en werkneemster vrij was in de invulling van de duur en inhoud van haar werkzaamheden zodat zij tegelijkertijd voor de kinderen kon zorgen. Op grond van het voorgaande concludeert de kantonrechter dat de tussen partijen overeengekomen rechten en verplichtingen niet kwalificeren als arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Dat betekent dat de kantonrechter het verzoek van werkneemster om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding zal afwijzen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:14284

**Zaaknummer:** 10424433 \ EJ VERZ 23-81988

**Rechters:** M.S. Vonck

**Advocaten:** R.J. Bouwmeester en mr. D. Toet

**Wetsartikelen:** 7:610 BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft geen recht op ZW-suppletie, omdat de arbeidsovereenkomst niet door het uitzendbeding is beëindigd, maar van rechtswege is geëindigd.****Feiten*

Werknemer is op 15 juni 2020 bij V-NOM Project- en Interimmanagement B.V. (VNOM) in dienst getreden op basis van een uitzendovereenkomst fase 1 & 2 voor bepaalde tijd, te weten voor een periode van (steeds) vier weken. Na het verstrijken van die periode is de uitzendovereenkomst steeds stilzwijgend voortgezet. Werknemer heeft zich op 31 juli 2020 heeft ziek gemeld. Werknemer vordert betaling van een aanvulling op zijn Ziektewetuitkering gedurende een periode van twee jaar. Werknemer stelt dat hij recht heeft op deze aanvulling omdat hij met V-NOM een uitzendovereenkomst heeft gehad met een uitzendbeding. In geval van beëindiging van de uitzendovereenkomst op grond van het uitzendbeding heeft een voormalig medewerker op grond van de cao recht op een aanvulling van de Ziektewetuitkering. Volgens V-NOM was geen sprake van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, althans is de overeenkomst niet op grond van het uitzendbeding geëindigd. Daarom meent zij dat zij de gevorderde aanvulling niet hoeft te betalen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat in het midden kan blijven of sprake is geweest van een uitzendovereenkomst met of zonder uitzendbeding, omdat werknemer in beide gevallen geen recht heeft op een aanvulling van de Ziektewetuitkering door V-NOM. Kort nadat werknemer zich heeft ziek gemeld eindigde de bepaalde duur van de stilzwijgend verlengde arbeidsovereenkomst, waarna deze nog één keer met vier weken is verlengd. Op 6 september 2020 is de arbeidsovereenkomst, aan het einde van zo'n periode van vier weken, niet stilzwijgend verlengd en is deze van rechtswege geëindigd. Op de arbeidsovereenkomst is 'de 'cao voor uitzendkrachten' van de NBBU (de cao) van toepassing verklaard, waarin is opgenomen dat de uitzendkracht in fase 1-2 steeds werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk en schriftelijk bij de uitzendovereenkomst is overeengekomen dat het uitzendbeding niet van toepassing is. Wanneer sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding en de uitzendkracht arbeidsongeschikt raakt, wordt de uitzendovereenkomst geacht na de ziekmelding met onmiddellijke ingang van rechtswege te zijn beëindigd op verzoek van de inlener. Uit de beschikking van de Hoge Raad van 17 maart 2023 (ECLI:NL:HR:2023:426) blijkt dat een beding als opgenomen in de cao nietig is, voor zover het uitgaat van de fictie dat de inlener geacht

wordt de opdracht te hebben beëindigd zodra de uitzendkracht zich ziek meldt. Dit betekent dat er ook in dit geval niet van uit mag worden gegaan dat de inlener waar werknemer ten tijde van zijn ziekmelding werkzaam was, geacht moet worden de terbeschikkingstelling te hebben beëindigd op het moment van de ziekmelding door werknemer per 31 juli 2020. Van een actieve beëindiging van de terbeschikkingstelling door de inlener is immers niet gebleken. De aanvulling van de Ziektewetuitkering die is opgenomen in de cao is alleen verschuldigd als de arbeidsovereenkomst eindigt door het uitzendbeding, waarvan geen sprake is en ook geen sprake kan zijn. Dit alles betekent dat de situatie waarin V-NOM een aanvulling van de Ziektewetuitkering zou moeten betalen zich niet voordoet. De vordering van werknemer wordt afgewezen. Werknemer heeft tevens een beroep gedaan op de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Daarbij heeft hij gesteld dat V-NOM in strijd heeft gehandeld met het bepaalde in artikel 7:655 BW door hem niet te informeren over de hoogte van het loon tijdens ziekte. Dat beroep slaagt niet, omdat de wet eerst per 1 augustus 2022 in werking is getreden en de uitzendovereenkomst toen al lang geëindigd was.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 15-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:8523

**Zaaknummer:** 10308590 CV EXPL 23-3349

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

**Advocaten:** O.F.X. Roozmond en J. Belderok

**Wetsartikelen:** 7:655 BW en 15 NBBU CAO



## RECHTSPRAAK

***Vordering ex-werkgever tot inzage in e-mails van ex-werknemer waaruit blijkt wie negatieve reviews op Glassdoor heeft geplaatst (exhibitieplicht). Uitleg relatiebeding in voordeel van werknemer.****Feiten*

Werknemer is van 1 augustus 2016 tot 1 november 2021 in dienst geweest bij Innova Market Insights B.V. (hierna: Innova). De tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 28 juni 2018 bevat een geheimhoudingsbeding en een non-competition-beding. Aansluitend is werknemer in dienst getreden bij een klant van Innova (Rousselot). Volgens Innova heeft werknemer hiermee het relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst overtreden, althans stelt zij dat die indiensttreding onrechtmatig is. Daarnaast wil Innova inzage in e-mails van werknemer waaruit blijkt wie voor haar negatieve reviews op een rekruteringsplatform (Glassdoor) heeft geplaatst. Op 10 augustus en 22 augustus 2021 verschijnen namelijk twee negatieve reviews over (het werken bij) Innova. Innova vermoedt dat werknemer en/of zijn collega deze hebben geplaatst of hierbij betrokken zijn. Innova heeft bij de kantonrechter gevorderd in het incident dat werknemer wordt veroordeeld afschriften van de in de dagvaarding benoemde documenten te verstrekken en in de hoofdzaak dat werknemer wordt veroordeeld om zijn werkzaamheden ten behoeve van zijn nieuwe werkgever Rousselot te staken tot 1 oktober 2022 en aan haar contractuele boetes te betalen wegens overtreding van het geheimhoudings- en relatiebeding. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, met uitzondering van de loonvordering. Innova gaat in hoger beroep.

*Oordeel*

De bedoeling van het hoger beroep van Innova is dat de afgewezen vorderingen alsnog worden toegewezen, met uitzondering van de boete wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding. Op grond van een uitspraak van de Hoge Raad inzake het schietincident in Alphen aan den Rijn moet de beoordeling van de vraag of een derde stukken moet afgeven met terughoudendheid gebeuren. In de rechtspraak van de Hoge Raad na dit arrest over de exhibitieplicht bij een (dreigende) onrechtmatige daad gaat het wel steeds om situaties waarbij inzage wordt verlangd van de (gestelde) aansprakelijke partij, de wederpartij dus. In deze zaak speelt de discussie over de exhibitieplicht niet tussen partijen in een (toekomstige) procedure, maar tussen Innova en een derde, werknemer. Het doel van Innova is het verkrijgen van de namen van de (ex-)werknemers die de negatieve reviews op Glassdoor hebben geplaatst. (Ex-)werknemers mogen op basis van de gebruikersvoorwaarden van Glassdoor anonieme reviews plaatsen. Het gaat om anoniem geplaatste reviews met

persoonlijke ervaringen, de anonimiteit wordt gegarandeerd door platform Glassdoor en Innova is, door zich via haar overeenkomst met Glassdoor te conformeren aan die anonimiteit, ten opzichte van haar werknemers in beginsel gehouden die te respecteren. Het hof oordeelt dat Innova het bestaan van de rechtsbetrekking op haar vordering niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Innova heeft niet voldoende aannemelijk gemaakt dat de reviews onrechtmatig zijn ten opzichte van haar en zij daardoor schade lijdt. Het hof wijst de vordering ex artikel 843a Rv af. Innova eist van werknemer de contractuele boete op vanwege overtreding van het relatiebeding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Uit de tekst van het relatiebeding volgt volgens het hof niet dat werknemer wordt verboden om bij klanten van Innova in dienst te treden. Het relatiebeding wordt vanwege de onduidelijkheid in het voordeel van werknemer uitgelegd. Dit betekent dat werknemer door bij Rousselot in dienst te treden het relatiebeding niet heeft overtreden en dus ook geen boete heeft verbeurd. Innova heeft onvoldoende gesteld om te kunnen oordelen dat sprake is van voor werknemer voorzienbaar ernstig nadeel aan haar kant door zijn indiensttreding bij Rousselot, respectievelijk dat sprake is van onevenredig voordeel voor werknemer. Werknemer heeft derhalve niet onrechtmatig gehandeld. Het hof komt dus, net als de kantonrechter, tot het oordeel dat de vorderingen van Innova moeten worden afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 26-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:8057

**Zaaknummer:** 200.317.018

**Rechters:** A.E.F. Hillen, W.C. Haasnoot en R.J.A. Dil

**Advocaten:** B.M.C. Stenden en B. Cornelissen

**Wetsartikelen:** 843a Rv

## RECHTSPRAAK

***Promovendus heeft geen toegang tot de werkplek gedurende een feitenonderzoek naar meldingen over ongewenst gedrag van werknemer. Het belang van werkgever bij handhaving van de maatregel weegt zwaarder dan het belang van werknemer bij het opheffen van de maatregel.****Feiten*

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden bij werkgever in de functie van PhD-kandidaat (promovendus). Het dienstverband eindigt op 1 maart 2024 en dan moet werknemer zijn promotieonderzoek hebben afgerond. Voor het onderzoek dat werknemer tijdens zijn promotietraject verricht, maakt hij gebruik van een laboratorium in een gebouw van werkgever. Naar aanleiding van anonieme meldingen/signalen van grensoverschrijdend gedrag van werknemer, heeft werkgever werknemer op 27 maart 2023 de toegang tot het laboratorium ontzegd. Op 31 maart 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarin werknemer op de hoogte is gesteld van de aard van de anonieme meldingen/signalen. Hierbij is door werkgever aangegeven dat hij een extern bureau de opdracht heeft gegeven een verkennend onderzoek te doen naar de aard en de omvang van de anonieme meldingen/signalen en deze objectief te duiden. In april 2023 heeft het verkennend onderzoek plaatsgevonden. Op 11 mei 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarin werknemer op basis van de uitkomsten van het verkennend onderzoek en conform het advies van de onderzoekers de twee volgende opties zijn voorgehouden: (1) werkgever laat als vervolg op de uitgevoerde verkenning een formeel feitenonderzoek naar de ongewenste omgangsvormen uitvoeren of (2) werknemer wordt de mogelijkheid geboden om – onder strikte voorwaarden – zijn promotie alsnog op korte termijn af te ronden. De voorkeur van werknemer ging uit naar optie 2, waarna partijen in overleg zijn getreden over de afspraken waaronder werknemer zijn promotie zou kunnen afronden. Partijen hebben hierover geen overeenstemming bereikt. Op 8 augustus 2023 is werknemer door het college van bestuur (hierna: CvB) geïnformeerd dat er een feitenonderzoek zal worden uitgevoerd door de Commissie Interpersoonlijke Integriteit (hierna: CII) en dat werknemer gedurende dit onderzoek de toegang wordt ontzegd tot het gebouw en dat werknemer geen werkzaamheden mag uitvoeren in het laboratorium. Werknemer vordert onder meer wedertewerkstelling.

*Oordeel*

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werkgever gelet op de uitkomsten van het verkennend vooronderzoek vooralsnog een redelijke en voldoende zwaarwegende grond

om werknemer voor de duur van het feitenonderzoek de toegang tot het gebouw te ontzeggen. Werkgever heeft immers de verplichting om zorg te dragen voor een sociaal veilige werkomgeving voor ál zijn werknemers. De werknemers waarvan de anonieme meldingen/signalen afkomstig zijn, zijn werkzaam in het gebouw en uit het verkennend vooronderzoek volgt dat zij het gesprek met werknemer zijn aangegaan over het ervaren ongewenste gedrag, maar dat dit niet of nauwelijks effect had. De gerechtvaardigde vrees bestaat zodoende dat daadwerkelijk ongewenste situaties zullen ontstaan wanneer werknemer onbeperkte toegang heeft tot het gebouw. Partijen zijn het erover eens dat werknemer belang heeft bij toegang tot het gebouw voor het uitvoeren van testen voor zijn promotieonderzoek. Echter, dat werknemer, zoals hij vordert, voor het afronden van zijn promotieonderzoek onbeperkt toegang nodig heeft tot het gebouw heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt. Over hoeveel dagen werknemer dan wel nog toegang nodig heeft tot het gebouw kunnen partijen het vooralsnog niet eens worden en dit kan de kantonrechter ook niet beoordelen. Partijen hebben in dat verband tegengestelde verklaringen overgelegd en dat aan de ene verklaring meer gewicht moet worden toegekend dan aan de andere verklaring hebben partijen beide niet aannemelijk gemaakt. Dit leidt ertoe dat het belang van werkgever bij handhaving van de maatregel zwaarder weegt dan het belang van werknemer bij het opheffen van de maatregel.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 27-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:5084

**Zaaknummer:** 10674744 UV EXPL 23-193 SGK/44740

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

**Advocaten:** M.J. Blom en S.E. Wieringa-Heints

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Power/Ardross. Zorgplicht werkgever niet beperkt tot eigenlijke werkplek.****Feiten*

In 1986 had Ardross Engineering C.V. (hierna: Ardross) als onderaannemster van WKS werk aangenomen ten behoeve van het Esso Flexicoker-project in het Botlekgebied. WKS trad op haar beurt op als onderaannemster van Fluor Nederland die het project had aangenomen. Werknemer was toen in dienst van Ardross. In de namiddag van 11 maart 1986 is werknemer een ongeval overkomen terwijl hij zich na afloop van zijn werkzaamheden (het isoleren van stalen pijpen) van zijn eigenlijke werkplek op voormeld bouwterrein te voet begaf naar de keet om zich te verkleden. Hij passeerde daarbij een gedeelte van het bouwterrein waar personeel van een (ander) isolatiebedrijf, Kaefer BV, nog doende was. Terwijl werknemer passeerde, is een metalen schijf van 25 meter hoogte naar beneden gevallen en terechtgekomen eerst op zijn veiligheidshelm en vervolgens op zijn linkerhand. Werknemer is daardoor gewond geraakt. Hij is dientengevolge tot 1 februari 1988 arbeidsongeschikt geweest. Ter zake vordert hij in dit in 1990 aangespannen geding van Ardross schadevergoeding op de voet van artikel 1638x (oud) BW. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen en de rechtbank heeft dit vonnis bekrachtigd. Werknemer heeft beroep in cassatie ingesteld. Ardross betoogde in cassatie dat haar zorgplicht was beperkt tot de eigenlijke werkplek en dus geen betrekking had op de looproute van de werkplek naar de werkkeet.

*Oordeel*

De Hoge Raad verwerpt het betoog van Ardross. Volgens de Hoge Raad strookt het integendeel met de strekking van artikel 1638x (oud) BW om aan te nemen dat de daarin aan de werkgever opgelegde zorgverplichtingen voor de veiligheid van zijn werknemers zich in een situatie als de onderhavige niet beperken tot specifieke, in verband met de aard van de daar verrichte arbeid op de veiligheid op de werkplek toegesneden verplichtingen, maar daarenboven in beginsel mede betrekking hebben op het gehele bouwterrein, ook voor zover daarop door derden werkzaamheden worden verricht. Daaraan doet niet af dat de werkgever bij gebrek aan zeggenschap over het bouwterrein als geheel de algemene zorg voor de veiligheid van zijn werknemers buiten de werkplek in de regel zo al niet geheel, dan toch goeddeels moet overlaten aan anderen, zoals de opdrachtgever van de bouw, de hoofdaannemer en door dezen op hun beurt ingeschakelden (zoals andere onderaannemers), voor zover de opdrachtgever of de hoofdaannemer dezen de nakoming van de op hen rustende algemene zorgverplichting voor de veiligheid van de werknemers op het bouwterrein heeft

toevertrouwd of overgelaten. Al dezen kunnen in zo'n situatie immers in zoverre worden aangemerkt als 'hulppersonen' van werkgever waarvan hij gebruik maakt bij het nakomen van zijn verplichting om voor de veiligheid van zijn werknemers te zorgen, wat meebrengt dat hij voor hun tekortschieten in die zorg op gelijke wijze aansprakelijk is als voor eigen tekortschieten (HR 15 juni 1990, *NJ* 1990/716). De Hoge Raad vernietigt de vonnissen van de kantonrechter en de rechtbank en verwijst het geding ter verdere behandeling en beslissing naar het hof Den Bosch.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 01-07-1993

**ECLI:** ECLI:NL:HR:1993:ZC1027

**Zaaknummer:** 15010

**Rechters:** Martens, Roelvink, Mijnsen, Korthals Altes en Neleman

**Advocaten:** J.C. van Oven en R.V. Kist

**Wetsartikelen:** 7:658 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever veroordeeld tot nabetaling nachttoeslag broodbakker (€ 47.367,77). All-in loon in afwijking van minimum-cao alleen mogelijk als dat loon ten gunste van de werknemer wordt overeengekomen. Aanhouding beslissing ter zake niet-genoten verlofuren.***

*Feiten*

Werknemer is per 1 augustus 2017 in dienst getreden bij werkgever in de functie van broodbakker, op basis van een arbeidsovereenkomst voor 38 uren per week met een bruto maandsalaris van € 2.637,96. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Bakkersbedrijf (hierna: cao) van toepassing. De cao betreft een minimum-cao. Het dienstverband is geëindigd in januari 2022. Werknemer vordert veroordeling van werkgever tot betaling van een bedrag van € 47.367,77 aan achterstallig loon, alsmede een bedrag van € 5.001,72 voor niet-genoten verlofuren. In de kern gaat het in deze zaak om de vraag of werknemer op basis van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst recht heeft op betaling van nachttoeslag en niet-genoten verlofuren.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt

*Nachttoeslag*

Allereerst oordeelt de kantonrechter dat het beroep van werkgever op de klachtplicht (art. 6:89 BW) faalt. Rondom het einde van zijn dienstverband (in januari 2022) heeft werknemer aan CNV Vakmensen gevraagd of de eindafrekening, zijn verlofuren en salaris in overeenstemming waren met zijn arbeidsovereenkomst en de cao-bepalingen. Nadat CNV concludeerde dat de salarisuitkeringen daarmee niet in overeenstemming waren, heeft CNV namens werknemer in april 2022 een loonvordering ingesteld. Daarmee heeft werknemer tijdig na het ontdekken van de achterstallige loonbetaling geklaagd. Dan de inhoudelijke beoordeling van de gevorderde nachttoeslag. Werkgever betwist dat werknemer recht heeft op vergoeding ter zake van nachttoeslag. Daartoe heeft werkgever kort gezegd aangevoerd dat partijen een all-in loon zijn overeengekomen en dat de toeslagen daarin al zijn opgenomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is een all-in loon in afwijking van de cao alleen mogelijk als dat loon ten gunste van de werknemer wordt overeengekomen, gelet op het minimumkarakter van de cao. Werknemer heeft gemotiveerd gesteld dat het overeengekomen uurloon van € 15,01 met aanvullende nachttoeslag in overeenstemming is met de cao en dat dit uurloon daarom als all-in loon te laag zou zijn. De kantonrechter volgt werknemer daarin.

Werknemer had in ieder geval meer dan tien ervaringsjaren en op grond van de cao daarom recht op het uurloon van € 15,01 te vermeerderen met toeslagen. Het overeengekomen all-in loon zou dan ook lager zijn dan waar werknemer op grond van de cao recht op had. Dit is in strijd met de cao en reeds daarom heeft werknemer recht op nabetaling van de nachttoeslagen. Omdat er over het aantal gewerkte nachturen en het gehanteerde percentage van 34% geen verschil van mening bestaat, is het gevorderde bedrag van € 47.367,77 toewijsbaar.

*Niet-genoten verlofuren: nadere akte*

Werknemer vordert ook een bedrag van € 5.001,72 aan niet-genoten verlofuren. Bij nadere productie 24 heeft werknemer een gewijzigd overzicht overgelegd van de volgens hem nog openstaande verlofuren. Werknemer heeft zijn eis naar aanleiding van dit nieuwe overzicht niet gewijzigd, hoewel hij tijdens de mondelinge behandeling heeft toegelicht dat daar mogelijk wel aanleiding voor bestaat. Voordat de kantonrechter over dit deel van de vordering en het verweer kan beslissen, moet de omvang van de vordering duidelijk zijn. De kantonrechter zal werknemer daarom in de gelegenheid stellen zijn eis aan te passen overeenkomstig het door hem in productie 24 overgelegde overzicht. Daarna krijgt werkgever de gelegenheid om bij antwoordakte te reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 20-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2023:3831

**Zaaknummer:** 10209797 \ CV EXPL 22-4241

**Rechters:** D.N.R. Wegerif

**Advocaten:** M.O.G.J. Bakker en M. de Kip

**Wetsartikelen:** 7:628 BW



## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de i-grond van frequent verzuimende werknemer met moeizaam re-integratietraject, waar ook mediation is ingezet. Toekenning van een aanvullende vergoeding van € 2.500.****Feiten*

Werknemer is sinds 15 mei 2017 in dienst bij Koole Tankstorage Pernis B.V. (hierna: werkgeefster) als operator. Werknemer is in de periode vanaf zijn indiensttreding in mei 2017 tot en met 2020 veelvuldig ziek geweest. Op 1 februari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer over zijn frequent ziekteverzuim. Op 2 februari 2021 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld en daarna is hij langdurig uitgevallen. Er is onder meer mediation geadviseerd. Op 4 februari 2022 heeft Arbo Unie een arbeidsdeskundig rapport uitgebracht. In de rapportage is onder meer iets opgenomen over het verloop van de mediation en het advies om een tweesporenbeleid in te zetten, waarbij naast opbouw in uren en taken in de eigen functie tevens wordt gestart met activiteiten in spoor 2. Op 23 maart 2022 heeft een intake plaatsgevonden bij het bureau voor de re-integratie in het tweede spoor. Op 6 april 2022 is een plan van aanpak opgesteld. Op 23 mei 2022 is de mediation afgesloten en afgesproken dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. De jobcoach meldt op 6 juli 2022 via een voortgangsrapportage aan werkgeefster dat werknemer meerdere malen de afspraak kort van tevoren heeft afgezegd en niet de afspraken over de toegezegde opdrachten nakomt. Werknemer meldt zich bij werkgeefster in de periode van 25 juli 2022 tot en met 31 augustus 2022 meerdere malen af voor zijn dienst. Op 12 oktober 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld en was hij drie weken afwezig. Vanaf 28 november 2022 is werknemer vijf dagen afwezig geweest wegens ziekte. Op 8 december 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Tijdens dat gesprek is aangegeven dat werkgeefster door middel van een vaststellingsovereenkomst het dienstverband met de werknemer wil beëindigen. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 3 januari 2023 heeft het re-integratiebureau in overleg met werkgeefster de begeleiding in het tweede spoor beëindigd. Van 17 januari 2023 tot 24 januari 2023 en van 20 februari 2023 tot 23 februari 2023 is werknemer ziek geweest. Op 13 maart 2023 meldt werknemer zich ook ziek bij werkgeefster. Op 3 april 2023 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden met werknemer in het bijzijn van de beide gemachtigden. Bij e-mail van 19 april 2023 heeft de gemachtigde van werknemer opnieuw het voorstel van de werkgeefster afgewezen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond.

*Oordeel**E-grond*

Al met al is de kantonrechter van oordeel dat werknemer weliswaar op een aantal punten steken heeft laten vallen, zoals bij de re-integratie-inspanningen, maar de gedragingen zijn tezamen onvoldoende ernstig om te kunnen kwalificeren als zodanig verwijtbaar handelen of nalaten dat dit kwalificeert als een voldragen e-grond.

*G-grond*

Al met al is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft geprobeerd om de verstoorde verhoudingen met de werknemer te herstellen. Daardoor is geen sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat dit kwalificeert als voldragen g-grond.

*I-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van werkgeefster op de i-grond slaagt. Hoewel bij de beide ontslaggronden de nodige kanttekeningen te plaatsen zijn en deze gronden afzonderlijk bezien niet 'vol' zijn en daarom niet op die afzonderlijke gronden de ontbinding kan worden toegewezen, is de combinatie van gronden wel zodanig dat dit een redelijke grond voor ontbinding in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub i BW oplevert. De kantonrechter verwijst verder naar wat er is overwogen bij de beoordeling bij de afzonderlijke ontslaggronden. De transitievergoeding zal worden toegewezen zoals verzocht. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat een aanvullende vergoeding op zijn plaats is bij ontbinding op de i-grond. De kantonrechter ziet aanleiding om een vergoeding van € 2.500 bruto toe te kennen. Reden voor die vergoeding is gelegen in de omstandigheden die de kantonrechter hiervoor heeft benoemd bij de beoordeling van de verschillende ontslaggronden en met name de omstandigheid dat werkgeefster onvoldoende tijdig met werknemer heeft gecommuniceerd over de gedragingen die werkgeefster heeft gekwalificeerd als verwijtbaar handelen en heeft nagelaten zich voldoende in te spannen om te proberen de verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en zijn team op te lossen. Daartegenover staat dat werkgeefster gedurende het relatief korte dienstverband van de werknemer vanwege diens ziekteverzuim langere tijd het loon heeft betaald zonder dat daar werkzaamheden tegenover stonden en er daarnaast kosten zijn gemaakt door werkgeefster in verband met mediation en het tweede spoortraject.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 14-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:8688

**Zaaknummer:** 10503222 VZ VERZ 23-5668

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** D. Schuurman en J. de Jong

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

## RECHTSPRAAK

***Overtreding concurrentiebeding? In dit kort geding kan niet worden vastgesteld of sprake is van rechtsgeldige bedingen. Voor zover wel sprake is van rechtsgeldige post-contractuele bedingen dan is onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer de bedingen heeft overtreden.***

*Feiten*

Werknemer was sinds 1 januari 2018 in dienst van Sanmark B.V. als managing director. Per 1 april 2019 heeft The Organic Corporation B.V., onderdeel van ACOMO N.V. (hierna: de Acomo-groep) alle aandelen in Sanmark verkregen. Tradin Organic Agriculture BV (hierna: Tradin) is onderdeel van de Acomo-groep. Werknemer is op 1 april 2019 in dienst getreden bij Tradin als Sales Director Oil Desk. Hij heeft hiertoe een nieuwe arbeidsovereenkomst getekend. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentie-, relatie-, nevenwerkzaamheden- en geheimhoudingsbeding opgenomen. Aan deze bedingen is een boetebeding gekoppeld. Werknemer heeft op 18 november 2022 de arbeidsovereenkomst met Tradin opgezegd tegen 31 december 2022 en per 1 februari 2023 is hij in dienst getreden bij Cefetra Premium Oils B.V. (hierna: Cefetra) in de functie van Directeur Global Manager. Tradin stelt zich in kort geding op het standpunt dat werknemer, door bij Cefetra in dienst te treden, zijn post-contractuele bedingen overtreedt (subsidiair: dat werknemer onrechtmatig handelt) en zij maakt kort gezegd aanspraak op verbeurde boetes en sommeert werknemer de overtredingen te staken.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in de eerste plaats in geschil of sprake is van een geldig non-concurrentie-, relatie-, nevenwerkzaamheden- en geheimhoudingsbeding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is geweest van een overgang van onderneming, op grond waarvan hij is overgegaan naar Tradin. Volgens Tradin gaat het 'slechts' om een aandelenoverdracht en (dus) niet om een overgang van onderneming. De kantonrechter is van oordeel dat op basis van de door partijen overgelegde stukken, zonder nader onderzoek, niet op eenvoudige wijze is vast te stellen of al dan niet sprake is geweest van overgang van onderneming en zo ja, wanneer de overgang heeft plaatsgevonden. Er bestaat op veel punten nog onduidelijkheid. Omdat een kort geding zich niet leent voor nader onderzoek, kan de vraag of de bedingen rechtsgeldig zijn overeengekomen niet in deze procedure worden beantwoord. Dit betekent dat de vorderingen van Tradin, nu voorshands onvoldoende aannemelijk is geworden dat deze in een

bodemprocedure een zodanige kans van slagen hebben dat een voorlopige voorziening is gerechtvaardigd, dienen te worden afgewezen. Maar ook indien veronderstellenderwijs van de rechtsgeldigheid van de post-contractuele bedingen zou worden uitgegaan, kan dit niet leiden tot toewijzing van de vorderingen. In het non-concurrentiebeding is uitdrukkelijk een afbakening opgenomen door Tradin, namelijk '*organic raw materials*'. Een puur grammaticale uitleg brengt naar het oordeel van de kantonrechter met zich dat het werknemer niet is toegestaan activiteiten te verrichten in een werkgebied ten aanzien van *biologische* stoffen of advisering daaromtrent. Tradin stelt dat het geen limitatieve opsomming is en dat het zich ook uitstrekt tot de *conventionele* grondstoffen. De kantonrechter volgt dit standpunt niet. Het volgen van het standpunt van Tradin zou ertoe leiden dat de werking van het beding wordt opgerekt. Juist het opnemen van de woorden '*organic raw materials*' maakt dat het zich beperkt tot biologische grondstoffen en zich juist niet uitstrekt tot ook de conventionele grondstoffen. Dat het de expliciete bedoeling van Tradin is geweest om met het non-concurrentiebeding te bewerkstelligen dat het voor grondstoffen in het algemeen zou gelden, blijkt niet uit de tekst van het non-concurrentiebeding. Het non-concurrentiebeding moet dan ook zo worden uitgelegd dat het ziet op activiteiten op het gebied van biologische (*organic*) grondstoffen of advisering daaromtrent. Nu Cefetra handelt in conventionele oliën, is geen sprake van schending van het non-concurrentiebeding. Evenmin is sprake van onrechtmatig handelen van werknemer. Tradin heeft, met het enkel overleggen van omzetcijfers en twee contacten met klanten, niet aannemelijk gemaakt dat sprake is van een stelselmatige en structurele inbreuk op het bedrijfsdebiet. Een dalende omzet kan immers door meerdere factoren veroorzaakt zijn. Afwijzing van de vorderingen van Tradin volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 21-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:6186

**Zaaknummer:** 10467377

**Rechters:** S.W.S. Kiliç

**Advocaten:** C.B.G. Derks, I. Spee en P.W. Tubbergen

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Besluit tot verschuiving datum individuele salarisaanpassingen is niet instemmingsplichtig in de zin van artikel 27 WOR.****Feiten*

VDL GL Precision B.V. (hierna: VDL GL) is onderdeel van de VDL Groep, een internationaal industrieel familiebedrijf. Binnen VDL GL was het gebruikelijk dat individuele salarisaanpassingen (dus niet de algemene salarisaanpassingen conform de geldende cao) werden doorgevoerd per 1 januari van ieder jaar. In november 2022 heeft VDL GL besloten de individuele salarisaanpassingen voortaan te laten plaatsvinden per 1 maart van ieder jaar. VDL GL heeft dit voorgenomen besluit op 14 november 2022 aan de OR en op 28 november 2022 aan alle medewerkers kenbaar gemaakt. Naar aanleiding van de interne mededeling van 28 november 2022 heeft de OR zich op het standpunt gesteld dat VDL GL al is begonnen met het uitvoeren van het voorgenomen besluit (hierna: het besluit). Bij brief van 21 december 2022 heeft de OR een beroep gedaan op de nietigheid van het besluit, omdat hij meent dat sprake is van een instemmingsplichtig besluit in de zin van artikel 27 WOR, terwijl hij niet betrokken is bij de besluitvorming. VDL GL heeft zich op het standpunt gesteld dat geen sprake is van een instemmingsplichtig besluit. De directie heeft op 15 maart 2023 een interne mededeling binnen de onderneming verspreid dat bij de salarisbetaling van maart het salaris inclusief individuele verhoging (indien van toepassing) zal worden uitbetaald. De OR verzoekt de kantonrechter onder meer te bepalen dat het besluit tot het verplaatsen van het moment van de individuele salarisverhoging van januari naar maart onder het instemmingsrecht valt op grond van artikel 27 WOR en VDL GL een verbod op te leggen de verschuiving van salarisronde door te voeren, zolang een nog op te starten instemmingstraject met de OR daarover niet is afgerond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Primair beroept de OR zich op artikel 27 lid 1 sub c WOR, waarin is bepaald dat de ondernemer de instemming van de ondernemingsraad behoeft voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een belonings- of functiewaarderingssysteem. Anders dan de OR betoogt, is de kantonrechter van oordeel dat het besluit om de individuele salarisaanpassing structureel niet meer in januari maar in maart door te voeren, niet ziet op de wijziging van het beloningssysteem. Het nu door VDL GL genomen besluit heeft enkel gevolgen voor het tijdstip waarop een (eventuele) individuele salarisverhoging wordt toegepast, maar er is geen sprake van een wijziging van het systeem van toekenning van beloningen aan bepaalde functies en er wordt geen wijziging gebracht in

de onderlinge rangorde van beloningen. Deze uitleg is in lijn met de restrictieve uitleg van de Hoge Raad in het *Holland Casino*-arrest (ECLI:NL:HR:2002:AF0155) en de jurisprudentie over de uitleg van het begrip 'beloningsstelsel'. Aan artikel 27 lid 1 sub g WOR kan evenmin een instemmingsrecht worden ontleend. Daarin is bepaald dat de ondernemer instemming van de ondernemingsraad behoeft voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling. Het verschuiven van de datum voor een (jaarlijkse) salarisaanpassing van 1 januari naar 1 maart houdt naar het oordeel van de kantonrechter geen (direct) verband met een systeem van personeelsbeoordeling. Tot slot beroept de OR zich op een convenant uit 2015, het jaar waarin de onderneming van VDL GL is overgenomen door VDL. Op grond van artikel 5 van het convenant moeten na het eerste jaar na de overname voorstellen tot wijziging van bedrijfsregelingen binnen VDL GL in het kader van de door VDL geambieerde harmonisatie ter instemming worden voorgelegd aan de OR. Van een situatie als bedoeld in artikel 5 is echter geen sprake, nu van een wijziging van een geldende *bedrijfsregeling* geen sprake is. Er zijn slechts twee bedrijfsregelingen en door het besluit wijzigen die reglementen niet. Een en ander is door de OR niet weersproken. De OR heeft op zitting nog aangevoerd dat het standpunt van VDL GL, dat hetgeen in het convenant is overeengekomen alleen geldt voor de twee genoemde bedrijfsreglementen, in strijd is met de eisen van redelijkheid en billijkheid. Ook in die stellingname wordt de OR niet gevolgd. De OR kan daarom ook aan het convenant geen instemmingsrecht ontleenen wat betreft het gewraakte besluit. Afwijzing van de verzoeken van de OR volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 21-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2023:4553

**Zaaknummer:** 10501717

**Rechters:** G.J. Roeterdink

**Advocaten:** mr. dr. L.C.J. Sprengers, R. van der Stege en A. Sauvé

**Wetsartikelen:** 27 WOR en 32 WOR

## RECHTSPRAAK

***Er is in kort geding niet komen vast te staan dat werknemster het volgens werkgeefster in de arbeidsovereenkomst getekende concurrentie- en relatiebeding heeft geschonden of dat er sprake is van onrechtmatige concurrentie.****Feiten*

X en werknemster hebben van april 2018 tot en met januari 2022 een affectieve relatie gehad. Sun Track B.V. (hierna: Suntrack) is opgericht in maart 2019 en houdt zich vooral bezig met de handel in zonnepanelen. Volgens een overgelegd uittreksel KvK is X bestuurder en enig aandeelhouder. Sun Track is met Tangshan Haitai New Energy Technology Co., Ltd. (hierna Haitai), een niet exclusieve distributieovereenkomst met de duur van één jaar overeengekomen die is ondertekend op 28 oktober 2019. Deze distributieovereenkomst is na de genoemde duur niet verlengd. Er heeft een arbeidsovereenkomst bestaan tussen werknemster en Sun Track. In een door X namens Sun Track ondertekende werkgeversverklaring van 7 april 2021 is een arbeidsovereenkomst gevoegd. In deze arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen een geheimhoudingsbeding, een concurrentiebeding, een relatiebeding en een boetebeding bij overtreding van het concurrentie- en relatiebeding. Er zijn twee handtekeningen te zien onder de voorgedrukte tekst. Uit een uittreksel KvK volgt dat werknemster per 1 februari 2022 een eenmanszaak is gestart. Per 30 september 2022 heeft werknemster deze eenmanszaak ondergebracht in Lena Solar Holding B.V. De arbeidsrechtelijke relatie tussen Sun Track en werknemster is na opzegging daarvan door werknemster geëindigd op 31 juli 2022. Sun Track heeft gesteld dat werknemster handelt in strijd met de beperkende bedingen in de arbeidsovereenkomst door tijdens het dienstverband met Sun Track commissiegelden weg te sluisen en na het einde van het dienstverband te concurreren met Sun Track op de markt van zonnepanelen. Sun Track wil inzage in de administratie van werknemster c.s. om de (financiële) reikwijdte van dit gedrag en de schade van het onrechtmatig handelen voor Sun Track vast te stellen. Werknemster betwist dat zij haar handtekening heeft geplaatst op een schriftelijke arbeidsovereenkomst met dergelijke beperkende bedingen en betwist dat zij op onrechtmatige wijze concurreert met Sun Track. De vordering om afgifte van de administratie van werknemster en/of Lena Solar wordt daarmee een *fishing expedition* en daarvoor is artikel 843a Rv niet bedoeld. Deze vordering van Sun Track dient daarom te worden afgewezen.

*Oordeel*

*Arbeidsovereenkomst met de beperkende bedingen overeengekomen?*

Tussen partijen is niet in geding dat de overgelegde arbeidsovereenkomst waarop Sun Track zich in dit kort geding beroept niet het origineel is maar een scan. Werkneemster heeft gemotiveerd en stellig betwist dat zij fysiek haar handtekening(en) heeft geplaatst op dit document. Volgens haar had X toegang tot documenten waarop haar handtekening(en) waren geplaatst en heeft hij deze handtekeningen gekopieerd en (digitaal) geplakt op elke pagina van de hiervoor genoemde arbeidsovereenkomst. Bij gebrek aan het originele document is dit voor het hof niet na te gaan, maar wel is gebleken dat X gedurende hun relatie de mogelijkheid tot toegang heeft gehad tot (documenten op) de bij werkneemster in gebruik zijnde laptop en op enig moment deze laptop uit haar woning heeft meegenomen. Het hof kan in dit kort geding dan ook niet vaststellen of werkneemster zelf haar handtekening op de arbeidsovereenkomst heeft geplaatst. Een kort geding leent zich niet voor nadere bewijslevering. Dit betekent dat in dit kort geding niet is komen vast te staan dat werkneemster de schriftelijke arbeidsovereenkomst met de beperkende bedingen waarop Sun Track zich beroept, heeft ondertekend en daardoor aan die bedingen is gebonden.

*Onrechtmatige concurrentie door werkneemster tijdens en na het dienstverband?*

Sun Track heeft dertien producties van orders en transacties overgelegd als bewijs voor onrechtmatige concurrentie door werkneemster tijdens en na het dienstverband. Deze transacties omvatten verschillende klanten, maar werkneemster heeft betwist dat ze commissiegelden heeft weggesluisd. Daarnaast neemt het hof in aanmerking dat Sun Track dankzij bemiddeling door een relatie van werkneemster in contact is gekomen met leverancier/producent Haitai. Gesteld noch gebleken is dat deze overeenkomst door toedoen van werkneemster niet is verlengd. Resumerend stelt het hof dat in dit kort geding niet blijkt van het stelselmatig wegsluizen van commissiegelden door werkneemster en/of het gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst rechtstreeks in aanzienlijke mate beconcurreren van Sun Track en/of het stelselmatig en substantieel afbreken van het bedrijfsdebet van Sun Track. Bij deze stand van zaken komt het hof voorlopig tot het oordeel dat op dit moment niet in hoge mate waarschijnlijk kan worden geacht dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat sprake is van onrechtmatige werknemersconcurrentie door werkneemster jegens Sun Track.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 19-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:7821

**Zaaknummer:** 200.323.041

**Rechters:** C. Hoogland, G.A. Diebels en P.L.R. Wefers Bettink

**Advocaten:** A. Klaassen en J.A. Macken

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:653 BW en 8:43a Rv



## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster wordt gehouden tot naleving van de algemeen verbindend verklaarde cao Bouw & Infra en cao bedrijfstakeigen Regeling Bouw & Infra. Veroordeling tot het betalen van materiële benadeling en forfaitaire schadevergoeding.****Feiten*

Stichting Technisch Bureau Bouw en Infra (hierna: TBB) ziet onder meer op de correcte naleving van de cao Bouw & Infra en de cao Bedrijfstakeigen Regelingen Bouw & Infra (hierna: cao BTER), beide cao's hierna samen te noemen cao's. TBB heeft met betrekking tot gedaagde 1 een werkingssfeeronderzoek laten verrichten. Op 19 april 2021 heeft het Bureau Naleving Bouw & Infra aan gedaagde 1 geschreven dat hij heeft vastgesteld dat sprake is van een gegronde vermoeden van het niet naleven van de cao Bouw & Infra en de cao BTER en dat daarom besloten is tot een nalevingsonderzoek. Op 26 januari 2022 heeft het Bureau Naleving Bouw & Infra gedaagde 1 erop gewezen dat zij de cao niet naleeft. Op 28 februari 2022 heeft gedaagde 1 de minimale forfaitaire schadevergoeding van € 10.000 aan TBB betaald. TBB vordert dat de kantonrechter bij vonnis gedaagde 1 zal veroordelen tot naleving van de cao Bouw & Infra en de cao BTER, gedaagde partijen hoofdelijk zal veroordelen om een schadevergoeding te betalen. Gedaagde partijen concluderen tot niet-ontvankelijkheid van TBB, dan wel tot afwijzing van de vorderingen van TBB.

*Oordeel*

TBB vordert veroordeling van gedaagde 1 tot naleving van de cao's. TBB stelt dat gedaagde onder de werkingssfeer van de cao's valt met een beroep op de uitspraak van de Commissie Werkingssfeer. Gedaagde 1 heeft de stelling van TBB dat zij onder de werkingssfeer van de cao's valt, onvoldoende gemotiveerd betwist. Dat betekent dat het ervoor gehouden zal worden dat gedaagde 1 onder de werkingssfeer van de cao's valt. Gedaagde 1 is verplicht, tijdens de periodes dat de cao's algemeen verbindend zijn verklaard, de cao's na te leven. Het had op de weg van gedaagde gelegen om de stellingen van TBB voor wat betreft de materiële bandeling van werknemers gemotiveerd te betwisten. Omdat de cao Bouw & Infra pas vanaf 20 november 2020 algemeen verbindend is verklaard, heeft TBB haar vordering in dit verband verminderd tot een bedrag van € 257.139,80. Deze verminderde vordering zal worden toegewezen. TBB vordert op grond van het Reglement Naleving betaling van de wekelijks oplopende forfaitaire schadevergoeding van 10% van de vastgestelde materiële benadeling indien de werkgever de geconstateerde omissies niet binnen zes weken herstelt. Volgens TBB is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid passend om het boetebeding uit het

Reglement Naleving toe te passen. Gedaagde 1 heeft de kans gekregen om de geconstateerde omissies te herstellen. Toepassing van het Reglement Naleving is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. Gedaagde 1 heeft een beroep gedaan op matiging van de boete. De boete zal worden gematigd nu valt aan te nemen dat de werkelijke schade niet in de buurt komt van het boetebedrag van € 547.406,50. De boete wordt gematigd met 70% tot € 164.221,95. Het voorgaande betekent dat de vordering tot betaling van de forfaitaire schadevergoeding zal worden toegewezen tot een bedrag van € 164.221,95. TBB heeft onvoldoende gesteld om vast te kunnen stellen dat de bestuurders van gedaagde 1 persoonlijk een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2023:5186

**Zaaknummer:** 10220751

**Rechters:** M. Engelbert-Clarenbeek

**Advocaten:** M.H.D. Vergouwen en K.E. de Vries

**Wetsartikelen:** Wet CAO

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft recht op afzonderlijke en aanvullende betaling van vakantiebijslag over ploegentoeslag, overwerkvergoeding en bonustoeslag. Geen sprake van all-in salaris.****Feiten*

Werknemer is in 2007 in dienst getreden bij SGS Nederland B.V. (hierna: SGS). In de arbeidsovereenkomst van werknemer is opgenomen dat de 'Arbeidsvoorwaarden en huisregels van ALcontrol Laboratories' van toepassing zijn. In de Arbeidsvoorwaarden en huisregels van ALcontrol Laboratories is bepaald dat werknemer recht heeft op vakantietoeslag, zijnde 8% van het basis (parttime) jaarsalaris. Op 20 september 2016 is verduidelijkt dat de ploegentoeslag inclusief vakantiegeld is. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd SG te veroordelen te betalen de vakantietoeslag over het door werknemer ontvangen bedrag aan ploegentoeslag, overwerkvergoeding en bonus over de afgelopen vijf jaren. De rechtbank heeft de vorderingen van werknemer grotendeels toegewezen. SGS vordert in hoger beroep dat het hof het bestreden vonnis vernietigt, de vorderingen van werknemer alsnog integraal afwijst en werknemer veroordeelt aan SGS terug te betalen wat zij aan hem ter uitvoering van dat vonnis heeft betaald. Volgens SGS heeft zij altijd al vakantiebijslag betaald over de diverse toeslagen doordat deze in de toeslagen en overwerkvergoeding was verdisconteerd.

*Oordeel*

Het hof beoordeelt of de vakantiebijslag al is begrepen in de betaalde bedragen aan ploegentoeslag, de overwerkvergoeding en de bonustoeslag van 2016 (hierna: de toeslagen), dus 'all-in' waren of dat deze bedragen nog verhoogd moeten worden met 8% en alsnog aanvullend moeten worden betaald. Volgens SGS is vanaf het begin van indiensttreding van werknemer de vakantiebijslag van werknemer inbegrepen in de toeslagen en uitbetaald. Volgens artikel 7:626 BW moet de werkgever bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave verstrekken van het loonbedrag en de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld. Tussen partijen staat vast dat in de loonstroken van werknemer geen specificatie met betrekking tot de vakantiebijslag over de toeslagen is opgenomen. SGS heeft onvoldoende concreet en feitelijk onderbouwd dat de verdiscontering altijd al gebruikelijk en duidelijk was en dat dit gebruik tot gevolg heeft dat werknemer aan die verdiscontering is gebonden. Het hof verwierpt daarom het standpunt van SGS dat tussen partijen is afgesproken dat de vakantietoeslag was verdisconteerd in de uitbetaling van de toeslagen, omdat dit gebruikelijk was. Volgens SGS is werknemer gebonden

aan de Arbeidsvoorwaarden door de werking van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen dynamische incorporatiebeding. Het hof verwerpt dit standpunt van SGS. Het incorporatiebeding is een beding in de zin van 7:613 BW en heeft dus niet tot gevolg dat werknemer op voorhand en automatisch is gebonden aan met de ondernemingsraad overeen te komen wijzigingen van de Arbeidsvoorwaarden. De instemming van de ondernemingsraad kan in de weging van artikel 7:613 BW een in aanmerking te nemen omstandigheid zijn, maar ook niet meer dan dat. Uit het voorgaande volgt dat werknemer nog recht heeft op verhoging van de toeslagen met 8% vakantiebijslag en op de uitbetaling daarvan. Het beroep van SGS op de maatstaven van redelijkheid en billijkheid maakt het voorgaande niet anders.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 19-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2023:1781

**Zaaknummer:** 200.310.033

**Rechters:** prof. mr. dr. A.R. Houweling, M. Verkerk en R.S. van Coevorden

**Advocaten:** mr. B. Leeuwestein en R.H.G. Evers

**Wetsartikelen:** 7:613 BW en 7:626 BW

## RECHTSPRAAK

***Eindbeschikking. Financiële afwikkeling na einde dienstverband. Werknemer heeft ook bij ziekte recht op eindejaarsuitkering die berekend moet worden over het uitgekeerde loon.****Feiten*

Werknemer is vanaf 24 november 2014 tot 1 september 2022 in dienst geweest van werkgever in de functie van Information Security Officer, laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 4.937,02 per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Op 8 juli 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 9 februari 2021 heeft werkgever aangegeven het loon te staken omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakwam. Tussen 10 april en 21 mei 2021 is het loon niet doorbetaald. Na ontvangst van een ontslagvergunning heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 september 2022 opgezegd. Werkgever heeft bij einde van de arbeidsovereenkomst een eindafrekening opgemaakt en de volgens hem opgebouwde, nog niet-genoten vakantiedagen en transitievergoeding betaald. Werknemer verzoekt onder meer (uit)betaling van het restant van de transitievergoeding (€ 517,37 bruto), eindejaarsuitkeringen over 2019, 2020 en 2021 (€ 4.702,54 bruto), achterstallig loon (€ 7.382,74 bruto), opgebouwde, niet-genoten vakantiedagen (€ 7.242,21 bruto) en een studievergoeding (€ 1.230 netto). Werknemer heeft zich bij akte van 12 juli 2023 uitgelaten over het loon voor de berekening van de eindafrekening en heeft een berekening van de transitievergoeding over de eindejaarsuitkering bijgevoegd. Werkgever heeft zich bij akte van 8 augustus uitgelaten over de berekening van de transitievergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de arbeidsovereenkomst of het Handboek blijkt niet dat partijen afspraken hebben gemaakt over uitbetaling van de eindejaarsuitkering tijdens ziekte. Dit betekent dat artikel 7:629 BW van toepassing is, wat betekent dat de werknemer recht heeft op (kort gezegd) 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, als hij wegens ziekte de bedongen arbeid niet heeft verricht. Werknemer heeft tijdens ziekte recht op betaling van 70% van de eindejaarsuitkering. Gelet op het voorgaande dient werkgever over 2020 nog een eindejaarsuitkering te betalen van € 1.979,74 bruto en in 2021 (over het betaalde loon en ziekte-suppletie) een bedrag van € 607,77 bruto. De eindejaarsuitkering van 2019 is in de tussenbeschikking van 14 juni 2023 vastgesteld op € 1.044,36. Dit betekent dat de verzochte eindejaarsuitkering over de jaren 2019, 2020 en 2021 totaal (€ 1.044,36 + € 1.979,74 + € 607,77) € 3.631,87 bruto bedraagt. De wettelijke verhoging over de eindejaarsuitkeringen wordt toegewezen, maar deze zal worden gematigd tot 10% nu onderdeel van het debat was of

er aanspraak was op de eindejaarsuitkeringen. Werknemer is bij de berekening van de transitievergoeding uitgegaan van eindejaarsuitkeringen over het volledige loon, maar dit is onjuist, nu hiervoor blijkt dat de eindejaarsuitkeringen moeten worden berekend volgens het lagere loon tijdens ziekte van 70%. Hiervan wordt ook uitgegaan voor de berekening van de transitievergoeding. Werkgever is blijkens de akte van 8 augustus 2023 terecht uitgegaan van de berekening van de transitievergoeding van het gemiddelde over een periode van 36 maanden. Om deze reden wordt uitgegaan van een berekening van de transitievergoeding over de nabetaling van de eindejaarsuitkeringen van de jaren 2019, 2020 en 2021 die in totaal € 336,32 bruto bedraagt. Bij tussenbeschikking van 14 juni 2023 is al geoordeeld over de hoogte van het uurloon van de na te betalen vakantie-uren. Wat werknemer hierover opneemt in de akte, geeft de kantonrechter geen aanleiding op de eerdere beslissing terug te komen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 26-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:5038

**Zaaknummer:** 10230873 \ AE VERZ 22-53

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** J.C. Hennipman en F.G. Vlaskamp

**Wetsartikelen:** 7:628 BW, 7:629 BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Aannemelijk dat ontslag op staande voet geen stand houdt in een bodemprocedure nu het ontslag op staande voet later is gegeven dan de vrijstelling van werk met behoud van loon. Toekenning van achterstallig loon, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Fancee Nederland B.V. (hierna: Fancee) als Sales Director Europa tegen een bruto maandsalaris van € 7.000. Werknemer houdt zich uit hoofde van zijn functie bezig met het behalen van diverse doelstellingen op het gebied van groei, omzet en winst. Het takenpakket van werknemer is uiteindelijk uitgebreid waarbij werknemer zich bezig mocht houden met het oprichten van een nieuw salesteam binnen budgettaire grenzen. Medio juni 2023 krijgt werknemer te horen dat de Belgische Country Manager een salespersoon aan wil nemen. Werknemer uit zijn ongenoegen in een gesprek met twee collega's over de situatie van het aannemen van een salespersoon, maar ook het handelen van een van deze twee collega's kan werknemer niet bekoren. Het handelen van de collega is onbetrouwbaar, gemaakte afspraken worden niet nagekomen en de beloofde 5% aandelen zijn niet toegekend. Op 5 juli 2023 vindt een bespreking plaats tussen werknemer en de collega die eerdergenoemde zaken wordt verweten. Dit heeft erin geresulteerd dat deze collega heeft aangegeven geen basis meer te zien om met werknemer verder te werken. Op 5 en 6 juli 2023 corresponderen werknemer en zijn collega per e-mail met elkaar, waarin wordt aangegeven dat werknemer wordt vrijgesteld van werk, met behoud van salaris. Op 7 juli 2023 ontvangt werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, waar een tegenvoorstel op volgt. Op het tegenvoorstel reageert Fancee op 26 juli 2023 door werknemer op staande voet te ontslaan vanwege een ernstige vertrouwensbreuk, negatieve uitlatingen en het weigeren te voldoen aan verplichtingen c.q. redelijke instructies. Werknemer ontvangt tot en met 5 juli 2023 loon. Werknemer verzoekt onder meer toegelaten te worden tot de werkvloer en achterstallig loon vanaf juli 2023.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is niet aannemelijk dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer is pas op 26 juli 2023 op staande voet ontslagen en ook de redenen hiervan zijn pas op deze datum voor werknemer kenbaar geworden. Uit het gesprek en de daarna gevoerde correspondentie tussen

partijen kan niet worden afgeleid dat Fancee werknemer op staande voet heeft ontslagen. Fancee heeft werknemer juist vrijgesteld van werk met behoud van loon op 6 juli 2023. Deze vrijstelling van werk met behoud van loon rijmt niet met een later gegeven ontslag op staande voet. Het is het één of het ander. Gelet op het voorgaande wordt Fancee veroordeeld het loon vanaf 6 juli 2023 te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. De wettelijke verhoging zal worden toegewezen nu Fancee vanaf 6 juli 2023 geen loon betaalt, maar de wettelijke verhoging wordt gegeven de omstandigheden van het geval gematigd tot 20%. Ook de wettelijke rente wordt toegewezen. Werknemer heeft geen recht toegelaten te worden tot de werkvloer om arbeid te (mogen) verrichten. De arbeidsverhouding is dusdanig verstoord dat van een vruchtbare samenwerking geen sprake kan zijn en de vertrouwensband tussen werknemer en zijn collega niet kan worden gerepareerd. Ervan uit wordt gegaan dat de arbeidsovereenkomst in een bodemprocedure op korte termijn zal worden ontbonden, daarnaast is er voor werknemer geen meerwaarde om voor die korte termijn toegelaten te worden tot zijn werkplek om werkzaamheden te verrichten.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:8795

**Zaaknummer:** 10651509 VV EXPL 23-396

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

**Advocaten:** M.T. Ok en K. Hellinga

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:625 BW en 7:678 BW



## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Toewijzing loonvordering, wettelijke rente en wettelijke verhoging. Arbeidsovereenkomst is blijven voortduren doordat vaststellingsovereenkomst niet is ondertekend.****Feiten*

Werkneemster is op 2 februari 2004 in dienst getreden bij werkgever als productiemedewerker tegen een salaris van € 1.470,01 bruto per maand. Op 13 januari 2023 vindt een gesprek plaats tussen partijen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een week later stuurt werkgever een vaststellingsovereenkomst naar werkneemster, waar werkneemster niet op reageert en dus is de vaststellingsovereenkomst niet ondertekend. Werkgever staakt per 1 februari 2023 de loonbetaling aan werkneemster. Werkneemster vraagt een WW-uitkering aan, maar deze wordt geweigerd. Bij brief van 19 april 2023 bericht werkneemster werkgever dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, dat zij aanspraak maakt op loon vanaf februari 2023 en beschikbaar is voor het verrichten van de bedongen arbeid. Hierna corresponderen partijen over onder andere de hervatting van de werkzaamheden van werkneemster. Werkneemster meldt zich op 31 mei 2023 ziek, terwijl zij die ochtend schoonmaakwerkzaamheden heeft verricht. Aan werkneemster is meegedeeld dat zij toegelaten zou worden tot haar gebruikelijke werkzaamheden indien zij haar loonvordering zou laten vallen, waarna werkneemster in de middag naar huis is gestuurd. Begin juni 2023 laat werkneemster weten zich beschikbaar te houden voor het verrichten van de bedongen arbeid en dat werkgever het loon verschuldigd blijft. Werkneemster vordert onder meer toekenning van achterstallig loon vanaf februari 2023 en de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig op 31 januari 2023 geëindigd. Er ontbreekt een duidelijke en ondubbelzinnige toestemming van werkneemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, als bedoeld in artikel 7:671 BW. Er is ook geen beëindigingsovereenkomst in de zin van artikel 7:670b BW tot stand gekomen, nu geen sprake is van een door beide partijen ondertekende beëindigingsovereenkomst. Nu de arbeidsovereenkomst nog bestaat, heeft werkneemster recht op loon vanaf februari 2023. Op 19 april 2023 geeft werkneemster aan beschikbaar te zijn voor de bedongen arbeid, waarna partijen overeen zijn gekomen dat werkneemster haar werkzaamheden kon hervatten. Werkgever heeft eind mei 2023 duidelijk gemaakt dat werkneemster haar werkzaamheden kon hervatten indien zij haar loonaanspraken zou laten vervallen. Nu de arbeidsovereenkomst

is blijven voortduren heeft werkgever ten onrechte de loonbetaling gestaakt en was er geen grond voor de eis de loonaanspraken te laten vervallen. Werkgever heeft zich dan ook niet als goed werkgever gedragen. De loonvordering per februari 2023 wordt toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 12-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:8791

**Zaaknummer:** 10590683 VV EXPL 23-325

**Rechters:** E.I. Mentink

**Advocaten:** J.J.A. Janssen en G.C. Haulussy

**Wetsartikelen:** 7:671 BW en 7:670b BW

## RECHTSPRAAK

***Schorsing concurrentiebeding. Niet kan worden vastgesteld of sprake is van een toezegging ondanks e-mail dat elders gewerkt mag worden, maar werknemers worden wel onbillijk benadeeld.****Feiten*

X en Y zijn op 1 april 2018 respectievelijk 2 januari 2018 voor werkgeefster gaan werken via een uitzendbureau in de functie van boormeester. Eind 2020 is werkgeefster overgenomen. De naam van werkgeefster is gewijzigd in Encor B.V. (hierna: Encor). Als gevolg van de overname zijn binnen Encor veranderingen doorgevoerd, waaronder een ander HR-beleid (hoger loon en vaste dienstverbanden). De nieuwe arbeidsovereenkomsten zijn in verschillende gesprekken aan de medewerkers toegelicht, per 1 juli 2022 doorgevoerd en door X en Y ondertekend. Daarin is in artikel 12 een concurrentie- en relatiebeding opgenomen waarin – samengevat – staat dat het werknemer verboden is binnen één jaar na einde dienstverband concurrerende werkzaamheden te verrichten. Voor X en Y zijn de wijzigingen aanleiding geweest Encor te verlaten. Na een bijeenkomst op 13 april 2023 over de veranderingen, hebben zij hun wens om te vertrekken mondeling aangegeven bij HR-manager Z. Per e-mail hebben zij verzocht om een schriftelijke bevestiging van Z dat hun bedingen komen te vervallen. Op 14 april 2023 heeft Z geschreven dat de bedingen niet komen te vervallen, maar dat Encor hen niet kan verbieden elders te werken en dat zij dus elders mogen werken. Z heeft X en Y vervolgens bij (standaard)brief d.d. 8 mei 2023 bericht dat de beperkende bedingen van kracht blijven met het verzoek deze na te leven. X en Y hebben vervolgens wederom een schriftelijke bevestiging verzocht van verval, bij gebreke waarvan een kort geding aanhangig zou worden gemaakt. Encor handhaaft de bedingen. X en Y hebben vervolgens laten weten dat zij per 1 juni 2023 werkzaam zullen zijn bij AquaCellens. X en Y vorderen schorsing van de beperkende bedingen. Zij baseren hun vordering enerzijds op de mondelinge toezegging van Encor dat zij niet aan de bedingen zullen worden gehouden en anderzijds op het feit dat Encor geen zwaarwegend belang heeft bij handhaving.

*Oordeel*

De e-mail van Z d.d. 14 april 2023 is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter innerlijk tegenstrijdig en daarmee onduidelijk. Echter, gelet op de stellingen over en weer kan niet worden vastgesteld of sprake is van een toezegging en voor nadere bewijslevering leent het kort geding zich niet. Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of X en Y onbillijk worden benadeeld. Dat Encor in haar bedrijfsdebet is aangetast, heeft zij naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende aannemelijk gemaakt. Vaststaat dat X en Y bij

AquaCellens dezelfde functie uitoefenen en daarbij kennis gebruiken die zij hebben opgedaan bij Encor. Dat zij over essentiële informatie over de innovatieve werkwijze van Encor beschikken, is evenwel niet komen vast te staan. Zij kunnen de machines van Encor bedienen, maar niet maken. Dat X en Y een zodanige klantenbinding hebben dat Encor moet vrezen voor overstap, is ook niet gebleken. Gelet hierop heeft Encor geen zwaarwegend belang bij handhaving van de bedingen. Het belang van X en Y (vrije arbeidskeuze) is groter dan dat van Encor. De bedingen worden algeheel geschorst.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2023:3940

**Zaaknummer:** 10540322 \ VV EXPL 23-59

**Rechters:** I.F. Clement

**Advocaten:** E. Bosscher, M.W. Prinsze en V.M. van Erpers Roijaards

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst alcoholverslaafde werknemer ontbonden wegens verwijtbaar handelen. Werknemer werkt zonder deugdelijke grond niet mee aan re-integratie en schendt controlevoorschriften.****Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2015 in dienst getreden van Thyssenkrupp Plastics Nederland B.V. (hierna: Thyssenkrupp) in de functie van magazijnmedewerker/chauffeur tegen een bruto maandsalaris van € 2.474,37 exclusief vakantietoeslag. Sinds 18 maart 2020 is werknemer in verschillende perioden arbeidsongeschikt geweest als gevolg van een alcoholverslaving. Op verzoek van Thyssenkrupp heeft het UWV op 29 juli 2021 een deskundigenoordeel gegeven over de vraag of de arbeid waartoe werknemer volgens de bedrijfsarts op dat moment in staat was, passend was. Dat bleek niet het geval. Per 13 juni 2022 heeft Thyssenkrupp ander passend werk aangeboden. Op 23 juni 2022 is werknemer voor een periode van vijf weken opgenomen in een ontwenningsskliniek. Op 17 augustus 2022 is werknemer gestart met de re-integratie. Op 21 september 2023 is hij opnieuw volledig uitgevallen. Sinds maart 2023 is werknemer weer aan het re-integreren. Werknemer is vervolgens niet op de eerstejaarsevaluatie verschenen, ook niet na sommatie daartoe. Thyssenkrupp heeft werknemer toen verzocht zich de volgende dag te melden bij zijn leidinggevende. Werknemer is niet verschenen. Op 27 maart bericht Thyssenkrupp werknemer dat hij zich op 29 maart moet melden voor werkzaamheden en wordt hij gewaarschuwd voor een loonstop. Werknemer verschijnt niet. Op 1 april 2023 heeft Thyssenkrupp een loonstop doorgevoerd. Op 5 april 2023 heeft de bedrijfsarts werknemer niet kunnen bereiken voor een geplande telefonische afspraak. Op 12 juni is werknemer wederom niet verschenen bij zijn eerstejaarsevaluatie. Op 3 juli 2023 heeft het UWV geoordeeld dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Thyssenkrupp verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer kwalificeert als verwijtbaar handelen en overweegt daartoe als volgt. Werknemer is door Thyssenkrupp vanaf 23 maart 2023 meermaals opgeroepen passend werk te verrichten. Dat werknemer een alcoholverslaving heeft en in een lastige situatie verkeert, is geen reden om dit werk te weigeren. Volgens de bedrijfsarts is werknemer in staat de aangeboden arbeid te verrichten. Naast dat werknemer passende arbeid heeft geweigerd, heeft hij ook niet meegewerkt aan de eerstejaarsevaluatie hoewel hij daartoe wel meermaals in de gelegenheid is gesteld. Daarnaast heeft hij controlevoorschriften veronachtzaamd door zich onbereikbaar te houden voor

Thyssenkrupp en de arbodienst. Nu Thyssenkrupp werknemer meermaals heeft gemaand tot nakoming van re-integratieverplichtingen, een loonstop is toegepast en een deskundigenoordeel is overgelegd, gaat de kantonrechter over tot ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Ter zitting hebben partijen afgesproken dat Thyssenkrupp aan werknemer een transitievergoeding ad € 7.722,48 bruto betaalt en dat de salarisbetaling wordt hervat op 70% voor de resterende maanden.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:8633

**Zaaknummer:** 10560598 VZ VERZ 23-6782

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

**Advocaten:** G.H. Bunt

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

## RECHTSPRAAK

***Stageovereenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst en werknemer kan niet aan studieovereenkomst worden gehouden omdat werkgeefster in strijd met de redelijkheid en billijkheid heeft gehandeld.****Feiten*

Werknemer is begin 2020 bij werkgeefster gestart met een interne opleiding tot barbier, omdat hem bij goede resultaten een arbeidsovereenkomst werd voorgehouden. Op 21 april 2022 is door partijen een studieovereenkomst met terugbetalingsregeling ondertekend. Aanvankelijk zou werknemer medio oktober 2020 in dienst treden als junior barbier, maar werkgeefster laat op enig moment weten dat de uitkomst van de trainingen in oktober 2020 zal bepalen of hij het arbeidscontract krijgt. Op verzoek van werkgeefster heeft werknemer extra lessen genomen. Omstreeks 1 maart 2021 hebben partijen een stageovereenkomst gesloten op grond waarvan werknemer van 1 mei 2021 tot en met 31 oktober 2021 als floormanager voor werkgeefster heeft gewerkt. Omstreeks 30 april 2021 hebben partijen een addendum bij de studieovereenkomst getekend waarin de looptijd daarvan werd verlengd en staat dat de kosten van de verlenging bij het oorspronkelijke opleidingsbedrag worden opgeteld. Op 15 juni 2021 heeft werkgeefster werknemer bericht dat hij mogelijk een arbeidsovereenkomst kon krijgen, maar een aanbod is uitgebleven. Nadat werknemer in november 2021 heeft laten weten te willen stoppen met de uitzichtloze opleiding, heeft werkgeefster werknemer bericht dat hij haar in verband met zijn opleiding € 5,384,63 verschuldigd is. In oktober 2022 heeft werknemer € 2000 terugbetaald. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de stageovereenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst en dat de studieovereenkomst en addendum ongeldig zijn. Tevens vordert hij betaling van achterstallig loon en terugbetaling van de onverschuldigde betaling uit hoofde van de studieovereenkomst.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer kan niet aan de studieovereenkomst worden gehouden omdat werkgeefster werknemer in strijd met vaste jurisprudentie en het goed werkgeverschap niet duidelijk genoeg heeft gewezen op de mogelijk ernstige consequenties (onduidelijkheid over te behalen doelen, mogelijke duur opleiding en kosten) van de studieovereenkomst. Bovendien kan werknemer niet aan de studieovereenkomst worden gehouden omdat voldoende aannemelijk is dat werkgeefster hem aan het lijntje heeft gehouden alsmede omdat het verdienen aan opleidingskosten in strijd is met het goed werkgeverschap dan wel de redelijkheid en billijkheid die geldt in de precontractuele fase. De

studieovereenkomst is dus ongeldig en het bedrag van € 2000 is onverschuldigd betaald. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de stageovereenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst. De werkzaamheden die werknemer heeft verricht in het kader van zijn stageovereenkomst, betreffen immers de werkzaamheden van een floormanager en niet die van barbier en deze werkzaamheden stonden niet in het kader van een studie of opleiding waarvoor een diploma of certificaat kon worden behaald. Daarnaast werkte werknemer veelal zelfstandig en had hij geen begeleiding. Als gevolg van deze kwalificatie, wijst de kantonrechter de loonvordering toe.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 20-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:4709

**Zaaknummer:** 10403592 UC EXPL 23-1961 wh/1031

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

**Advocaten:** Advocaat s. van der Vleuten en W.M. Zimmermann

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:611 BW en 7:611a BW



## RECHTSPRAAK

***Vordering tot opheffing van het schorsingsbesluit en het verbod tot openbaarmaking van een rapportage worden afgewezen.****Feiten*

Werknemers 1 en 2 hebben werkgever opgezet en deels gefinancierd. In december 2022 hebben werknemers 1 en 2 van oud-medewerkers begrepen dat dagblad Het Parool bezig was met een artikel over grensoverschrijdend gedrag van werknemer 1. Op 4 maart 2023 is het bewuste artikel in Het Parool verschenen. Op 8 maart 2023 heeft de RvT aan werknemers 1 en 2 laten weten dat er geen draagvlak was voor hun terugkeer. In een gesprek op 13 maart 2023 met de RvT hebben werknemers 1 en 2 laten weten dat zij terug wilden keren zodra de eerste emotie zou zijn gezakt en zij hebben de RvT gevraagd om daarbij te helpen. De RvT heeft laten weten dat dat geen optie was. Op 29 maart 2023 heeft werknemer 1 een beperkte volmacht verleend aan X om als interim-directeur de Stichting te vertegenwoordigen. De RvT heeft Berenschot verzocht om een onderzoek in te stellen. Op 31 mei 2023 heeft werknemer 2 een gesprek gehad met X. Hij heeft haar meegedeeld dat haar functie zou komen te vervallen. Op 6 juni 2023 heeft werknemer 1 de volmacht aan X ingetrokken. Bij besluit van 8 juni 2023 heeft de RvT werknemer 1 geschorst. Op 4 augustus 2023 heeft Berenschot de rapportage van het cultuuronderzoek afgerond, dat op 5 augustus 2023 met werknemers 1 en 2 is gedeeld. Werknemers 1 en 2 vorderen opheffing van de schorsing voor werknemer 1 met wedertewerkstelling en een verbod op openbaarmaking van de Berenschot-rapportage.

*Oordeel*

Werknemers 1 en 2 hebben weergegeven wat er het afgelopen half jaar is gebeurd en wat er volgens hen niet juist is gedaan door Het Parool, Berenschot en de RvT. Daar valt inderdaad wel het een en ander op aan te merken. Zo is er ongevraagd en zonder de directie daarover te horen een rapport geschreven, heeft Berenschot pas in een laat stadium contact gezocht met werknemers 1 en 2 voor wederhoor, en zijn de reacties van werknemers 1 en 2 niet aan het rapport gehecht. Anderzijds staat vast dat een groot aantal medewerkers, met name de programmamakers, zich hebben uitgesproken over incidenten met werknemer 1. Zij hebben verteld dat hij regelmatig boos wordt als hij ergens ontevreden over is (en dat dat nogal eens kon voorkomen gezien zijn micro-managementstijl), dat hij tegen hen heeft geschreeuwd, hen kleinerend heeft toegesproken en dat hij soms in zijn woede tegen meubels heeft aangeschopt en gestompt. Dit heeft hen geraakt, en zij hebben daar last van gehad. De medewerkers hebben zich hierover op verschillende momenten geuit. Gelet op de verschillende momenten dat de medewerkers zich hebben uitgesproken, op het aantal dat zich heeft uitgesproken

(80% van de programmamakers) en op de erkenningen van werknemer 1, kan niet zomaar voorbij worden gegaan aan die uitingen, door te stellen dat de rapporten van Berenschot niet volgens de juiste protocollen tot stand zijn gekomen en dat Het Parool werknemer 1 op onjuiste wijze heeft geciteerd. Werknemers 1 en 2 enerzijds en de RvT anderzijds hebben een hele andere visie over hoe dat probleem in kaart moest worden gebracht en hoe het moet worden aangepakt (of de directie daarbij moet worden betrokken of niet). Dat er een vertrouwensbreuk is ontstaan is dan ook niet verwonderlijk. Omdat het voor de RvT duidelijk was dat een groot deel van de medewerkers (met name de programmamakers) een probleem had met werknemers 1 en 2, en dat dit probleem al jaren speelde zonder duidelijke verbetering, is het niet onzorgvuldig van de RvT dat hij werknemers 1 en 2 niet heeft betrokken bij de onderzoeksopzet van Berenschot en bij de dagelijkse gang van zaken de afgelopen maanden. Zij moesten juist even afstand nemen en waren niet de juiste personen om het onderzoek en de eventuele gevolgen daarvan voor de organisatie te (bege)leiden. Dit is frustrerend voor werknemers 1 en 2, maar niet onzorgvuldig van de RvT en dus niet onrechtmatig. De vordering tot het opheffen van het schorsingsbesluit wordt afgewezen. Ten aanzien van het openbaar maken van de Berenschot-rapportage overweegt de kantonrechter dat er de afgelopen maanden veel onduidelijkheid is geweest over het onderzoek en de gevolgen daarvan. Aangezien een groot deel van de medewerkers aan het onderzoek heeft meegewerkt, moeten zij ook de mogelijkheid hebben dit in te zien. Zij moeten de mogelijkheid hebben om te zien tot welke bevindingen en aanbevelingen Berenschot is gekomen, en ook om te zien wat er juist niet in het rapport staat. Voor een verbod om het rapport aan medewerkers ter inzage te geven is dan ook geen aanleiding.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 25-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2023:5948

**Zaaknummer:** C/13/738404 / KG ZA 23-769 EAM/LO

**Rechters:** E.A. Messer

**Advocaten:** M.C.J. van den Brekel en J.H. van Woudenberg

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Is de arbeidsovereenkomst in lijn met de werkelijkheid?****Feiten*

X exploiteerde tot 1 januari 2021 een kinderdagverblijf en een fysiopraktijk. In 2017 heeft zij een affectieve relatie met werknemer gekregen. Bij e-mail van 29 maart 2020 heeft X aan haar medewerkers van het kinderdagverblijf geschreven dat zij heeft besloten dat werknemer haar actieve taak als directeur per 1 april 2020 op zich gaat nemen. X en werknemer hebben vervolgens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten en daarin de afspraak gemaakt dat X geen salaris ontvangt. Op 1 januari 2021 is het kinderdagverblijf ingebracht in een rechtspersoon die daarvoor is opgericht, genaamd werkgever. In november 2021 is de affectieve relatie tussen X en werknemer beëindigd. Partijen hebben op of omstreeks februari 2022 een schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend. Daarin staat dat werknemer in de functie van directeur/locatiemanager voor de duur van 24 maanden, ingaande 1 januari 2021 en eindigend op 31 december 2022 bij werkgever in dienst treedt. Eind september 2022 heeft X de bankbevoegdheden en de bankpasjes van werknemer afgenomen. Op 21 oktober 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 28 november 2022 aan werknemer heeft werkgever de arbeidsovereenkomst tegen 1 januari 2023 opgezegd. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en een verklaring voor recht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

In hoger beroep ligt de vraag voor of partijen met ingang van 1 januari 2021 een arbeidsovereenkomst met elkaar zijn aangegaan. Het hof is van oordeel dat werkgever voldoende tegenbewijs heeft geleverd, zodat in rechte niet komt vast te staan dat werknemer aanspraak kan maken op loon c.a. over 2021. Tussen partijen staat vast dat het contract, opgesteld door werknemer, geantidateerd is: de overeenkomst is niet ondertekend op 27 december 2020 maar op (of omstreeks) 14 februari 2022. Op dat moment was duidelijk dat de verhoudingen tussen partijen duurzaam verstoord waren. Werkgever heeft aangegeven dat het contract is opgesteld zodat werknemer met behulp daarvan een appartement kon gaan huren. Werknemer heeft dit onvoldoende betwist. Voorts staat vast dat werknemer vanaf 1 april 2020 voor het kinderdagverblijf gewerkt heeft in de functie van directeur, terwijl in het onderliggende contract was afgesproken dat hij daarvoor geen salaris zou ontvangen. De rechten en plichten uit deze overeenkomst zijn per 1 januari 2021 overgegaan van de eenmanszaak van X op werkgever. Hieruit volgt dat, zonder andersluidende afspraken,

werknemer zijn werkzaamheden voor het kinderdagverblijf voortzette zonder aanspraak te (kunnen) maken op loon. Van belang is daarnaast dat werknemer zich ook conform deze afspraken gedroeg. Als destijds zou zijn afgesproken dat hij aanspraak had op loon, dan zou hij zich bij de Belastingdienst en het pensioenfonds als werknemer hebben aangemeld, zou hij loonstrookjes voor zichzelf hebben opgesteld (laten opstellen) en hebben ontvangen, zou werknemer als directeur van werkgever premies en loonbelasting hebben afgedragen. Hiervan is het gehele jaar 2021 geen sprake geweest. De feitelijke situatie veranderde pas nadat partijen de overeenkomst in februari 2022 hebben ondertekend. De functie en de werkzaamheden van werknemer wijzigden niet, maar met terugwerkende kracht (vanaf januari 2022) ontving hij loon en de bijbehorende loonstrookjes. Nu de inhoud van zijn bevoegdheden niet werden aangepast, was hij degene die dit feitelijk namens werkgever heeft geregeld en uitgevoerd. Het hof stelt aldus vast dat werknemer na het sluiten van de overeenkomst voor het eerst feitelijk aanspraak maakte op het loon vanaf 1 januari 2022 en dat hij namens werkgever zich vanaf die datum in hoedanigheid van werknemer heeft aangemeld bij het pensioenfonds; vanaf die datum heeft werkgever ook loonbelasting ingehouden. Aldus, zo stelt het hof voorts vast, heeft werknemer zich gedragen conform de uitleg die werkgever aan de overeenkomst van februari 2022 heeft gegeven, inhoudende dat het de bedoeling van partijen was om een arbeidscontract voor één jaar te sluiten met ingang van 1 januari 2022. Het hof concludeert dan ook dat de stelling van werknemer dat partijen een arbeidscontract zijn aangegaan voor de duur van twee jaren, ingaande 1 januari 2021, in rechte niet is komen vast te staan.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 14-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2023:2961

**Zaaknummer:** 200.328.098/01

**Rechters:** J.M.H. Schoenmakers, M. van Ham en R.J. Voorink

**Advocaten:** J.H.M. Daniëls en R. Gijsen

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Werkgever zet arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met werknemer na drie jaar niet voort. Ernstig verwijtbaar handelen en billijke vergoeding.***

## Feiten

The Cabin is een horecaonderneming. Werkneemster is op 1 maart 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar in dienst getreden bij The Cabin. In december 2022 is werkneemster een positie als manager aangeboden. Op 4 januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld via WhatsApp. Vanaf 6 januari 2023 heeft werkneemster kantoorwerkzaamheden verricht. Van 30 januari 2023 tot 6 februari 2023 was werkneemster op vakantie naar Finland. Op 3 februari 2023 heeft zij via WhatsApp bericht dat zij de positie van manager wil accepteren en het over haar contract wil hebben als ze terug is. Op 7 februari 2023 heeft werkneemster wederom de huisarts bezocht. Werkneemster heeft chronische stressklachten. Daarnaast heeft de huisarts werkneemster geadviseerd om met haar baas een plan te maken of volledig de Ziektewet in te gaan. Op dezelfde dag heeft werkneemster geprobeerd haar werk te hervatten bij The Cabin. Dit lukte haar niet. Later op de dag heeft zij gesproken met haar leidinggevende. Tijdens dit gesprek zouden partijen de managersfunctie bespreken. Het gesprek ging uiteindelijk over de ziekmelding van werkneemster.

Werkneemster heeft vervolgens via WhatsApp aangegeven dat zij geen werkzaamheden zal verrichten en haar contract 1 maart 2023 eindigt. The Cabin heeft op 13 februari 2023 werkneemster bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Bij brief van 8 maart 2023 heeft de gemachtigde van werkneemster een concept van het verzoekschrift gestuurd naar The Cabin c.s. waarin werkneemster aanspraak maakt op gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding, een aanzegvergoeding en een transitievergoeding. Vanaf januari 2023 heeft The Cabin c.s. geen loon uitbetaald aan werkneemster.

## Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering tot gefixeerde schadevergoeding af. Uit de e-mail van 13 februari 2023 van The Cabin blijkt dat zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Deze e-mail kan worden beschouwd als een aanzegging in de zin van artikel 7:668 BW. Werkneemster heeft dat bericht ook als zodanig opgevat. De arbeidsovereenkomst is dan ook per 1 maart 2023 van rechtswege geëindigd. The Cabin is negen dagen te laat geweest met het aanzeggen van het einde van de arbeidsovereenkomst, waardoor zij een aanzegvergoeding verschuldigd is. Ook heeft werknemer recht op een transitievergoeding. Ten aanzien van de billijke vergoeding overweegt het hof als volgt. Voldoende gebleken is dat partijen tot 3 februari 2023

de intentie hadden om de arbeidsrelatie voort te zetten, waarbij het de bedoeling was dat de rol van werkneemster zou wijzigen in die van manager. The Cabin is op 8 februari 2023 op dit voornemen teruggekomen, nadat werkneemster zich op 7 februari 2023 had ziek gemeld. The Cabin c.s. heeft ter zitting aangevoerd dat niet de ziekmelding maar werkweigering de aanleiding is geweest voor het niet meer willen verlengen van de arbeidsovereenkomst. Dat werkneemster niet meer wilde werken bleek volgens The Cabin c.s. zowel uit het gesprek dat partijen hadden op 7 februari 2023, als uit de nadien gewisselde correspondentie. En The Cabin c.s. achtte het niet zinvol om een ongemotiveerde werknemer een contractsverlenging aan te bieden. De kantonrechter verwerpt dit verweer, nu onvoldoende is onderbouwd dat er sprake zou zijn van werkweigering aan de kant van werkneemster. De kantonrechter is van oordeel dat The Cabin in strijd heeft gehandeld met haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Indien The Cabin twijfels had over de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, lag het op haar weg om de bedrijfsarts in te schakelen. In plaats daarvan heeft The Cabin c.s., op het moment dat zij door de mededeling van werkneemster gewaar werd dat de arbeidsovereenkomst bijna eindig was, de ziekmelding gesanctioneerd met de mededeling dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Daar komt bij dat The Cabin c.s. na de eerdere ziekmelding in januari 2023 de loondoorbetaling al had stopgezet. De kantonrechter kent aan werkneemster een billijke vergoeding ter hoogte van € 3.000 toe.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 20-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2023:3943

**Zaaknummer:** 10427328 AR VERZ 23-31

**Rechters:** L.T. de Jonge

**Advocaten:** I. Rhodes en , M.D.P. Mollema

**Wetsartikelen:** 7:668 BW

## RECHTSPRAAK

***OR heeft geen instemming verleend voor instemmingsplichtig besluit tot wijziging van de uitvoering van toeslagregelingen. In eerste aanleg ten onrechte vervangende instemming verleend. Het hof verleent geen vervangende toestemming. De WOR-verzoekschriftprocedure leent zich niet voor het beslechten van geschillen op tegenspraak.***

*Feiten*

DAS Nederlandse Rechtsbijstand Verzekeringsmaatschappij N.V. (hierna: DAS) is op basis van de cao verzekeringsovereenkomst (hierna: de cao) verplicht om haar werknemers een pensioenregeling aan te bieden. De belangrijkste elementen van de inhoud van de pensioenovereenkomst zijn vastgelegd in de cao. Ter uitvoering van haar pensioenovereenkomst heeft DAS een uitvoeringsovereenkomst (hierna: UVO) gesloten met ASR Levensverzekering N.V. (hierna: ASR). De looptijd van de laatste voor vijf jaar gesloten UVO eindigde per 31 december 2015. Nadat ASR had aangegeven dat zij niet bereid was de UVO vanaf 1 januari 2016 te verlengen is de UVO eerst tijdelijk verlengd tot 30 juni 2016 en later, op 8 augustus 2016, met een tweede wijzigingsovereenkomst tot 31 december 2016. Vanaf 1 januari 2017 wordt de pensioenovereenkomst voor opbouw van nieuwe pensioenaanspraken uitgevoerd door HNPf. De opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers en gewezen deelnemers en de pensioenrechten van gepensioneerden zijn premievrij achtergebleven bij ASR. In december 2018 heeft DAS de OR een instemmingsverzoek voorgelegd ten aanzien van de beëindiging van de winstdelingsregeling van het GB-depot per 1 januari 2019 (hierna: instemmingsverzoek 2018). De OR heeft op basis van een aantal veronderstellingen instemming verleend, met inachtneming van de afspraken die zijn vastgelegd in het convenant 'Beëindigen winstdeling GB-depot per 1 januari 2019' (verder ook: het convenant). In 2019 is overleg gevoerd tussen DAS en de OR over de wijze van financiering van de indexatie van de bij ASR premievrij achtergebleven pensioenaanspraken en pensioenrechten ter compensatie van het wegvallen van het GB-depot. Op 10 oktober 2019 heeft DAS een voorgenomen besluit aan de OR voorgelegd. De OR heeft bij besluit van 6 december 2019 besloten géén instemming te geven op dit instemmingsverzoek 2019. Op 6 juli 2020 heeft DAS een besluit ter zake compensatie genomen (verder het Compensatiebesluit 2020). De OR heeft bij brief van zijn gemachtigde van 17 juli 2020 de nietigheid van het Compensatiebesluit 2020 ingeroepen. Op verzoek van de OR hebben de kantonrechters (meervoudige kamer) bij de bestreden beschikking voor recht verklaard dat het Compensatiebesluit 2020 nietig is, en DAS vervangende toestemming verleend ex artikel 27 lid 4 jo. artikel 36 WOR inzake het Compensatiebesluit 2020. DAS heeft

op basis van de door de kantonrechters verleende vervangende toestemming op 2 december 2021 het definitieve Ondernemersbesluit compensatiemaatregel GB-depot aan de OR meegedeeld (verder het Compensatiebesluit 2021), waarop de OR de nietigheid van dit besluit heeft ingeroepen. Partijen hebben de beslissing van de kantonrechters tot verklaring voor recht dat het Compensatiebesluit 2020 nietig is, in hoger beroep niet aangevochten. De OR komt op tegen de beslissing van de kantonrechters om vervangende toestemming te verlenen.

### *Oordeel*

#### *Vervangende toestemming ten onrechte verleend?*

Het hof bespreekt als eerste de grief die gericht is tegen hetgeen de kantonrechters hebben overwogen, te weten dat de OR zijn instemming aan het voorgenomen besluit niet had mogen onthouden, dat de vervangende toestemming kan worden verleend en dat het verzoek daartoe van DAS zal worden toegewezen. Het hof stelt dat tot 1 oktober 2016 het instemmingsrecht van de OR volgens artikel 27 lid 1 onderdeel a WOR uitsluitend gold bij een wijziging van de pensioenovereenkomst ondergebracht bij een verzekeraar, zoals hier aan de orde. Sinds 1 oktober 2016 geldt dat de OR een instemmingsrecht heeft bij iedere invoering, wijziging of intrekking van regelingen met betrekking tot een pensioenovereenkomst. De in het eerste lid bedoelde instemming is volgens artikel 27 lid 3 WOR niet vereist, voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een cao. In de cao zijn de hoofdlijnen van de pensioenovereenkomst vastgelegd, maar de cao laat DAS vrij in de wijze van uitvoering, in het bijzonder de invulling van de toeslagregeling en de financiering daarvan. Artikel 27 lid 7 WOR bevat een nadere invulling van regelingen met betrekking tot een pensioenovereenkomst, waaronder de UVO. Een (voorgenomen) besluit inzake de UVO is in beginsel niet instemmingsplichtig, tenzij dit besluit van invloed is op de pensioenovereenkomst. Als aspecten die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst worden genoemd: regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld, de maatstaven voor de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt en de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder. Zowel de wijzigingen in de bestaande UVO met ASR, onder andere inzake het GB-depot, als de totstandkoming van de nieuwe UVO met HNPf, waren met inachtneming van het voorgaande onderworpen aan instemming van de OR, net als de aparte regeling van het TS-depot. In het convenant heeft DAS zich bovendien verbonden om over een voorgenomen besluit over de compensatie voor het beëindigen van de winstdeling van het GB-depot c.q. (wijze van) indexatie, de instemming van de OR te vragen. DAS heeft die instemming ook gevraagd. Terecht stelt de OR dat DAS geen toestemming heeft verkregen om alsnog het voorgenomen besluit overeenkomstig het instemmingsverzoek 2019 te nemen. Daarmee is ook de vraag aan de orde of het besluit van 2 december 2021 nietig is wegens het ontbreken van instemming van de OR of vervangende toestemming van de kantonrechters. Het hof oordeelt dat de OR hier een valide beroep doet op de strekking en systematiek van de WOR en dat het op de weg lag van DAS om haar voorgenomen besluit zo aan te passen dat de OR daar wel instemming op zou kunnen verlenen, gegeven de door de OR daarvoor aangevoerde argumenten. En als DAS niet meer wilde streven naar overeenstemming over de nakoming van het convenant en de in 2016



gedane toezeggingen, dan had DAS een verzoek tot vervangende toestemming moeten indienen bij de kantonrechter, in plaats van het nietige besluit te nemen. De OR heeft er echter voor gekozen een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter – in plaats van DAS te dagvaarden in een gewone procedure op tegenspraak – om te bewerkstelligen dat DAS het convenant en de gedane toezeggingen alsnog nakomt. Het hof houdt het er daarom voor dat DAS bedoeld heeft vervangende toestemming te vragen voor het voorgenomen besluit zoals dat aan de OR op 10 oktober in 2019 is voorgelegd en dat de kantonrechters hebben bedoeld om dat verzoek toe te wijzen. Het hof leest de beslissing van de kantonrechters dienovereenkomstig. Ingevolge artikel 27 lid 4 WOR geeft de kantonrechter aan de ondernemer slechts vervangende toestemming voor het nemen van het besluit waarmee de ondernemingsraad niet heeft willen instemmen, indien (i) de beslissing van de ondernemingsraad onredelijk is, of (ii) het voorgenomen besluit van de ondernemer gevegd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfs sociale redenen. Naar het zich laat aanzien hebben de kantonrechters de gevraagde vervangende toestemming verleend op de hiervoor vermelde sub (i)-grond. De OR stelt terecht – en DAS heeft onvoldoende weersproken – dat de kantonrechters daarbij niet de juiste maatstaf hebben aangelegd. Het hof is met de OR van oordeel dat uit de bestreden beschikking niet blijkt dat de kantonrechters die belangenafweging hebben gemaakt, althans niet blijkt dat zij de argumenten van de OR bij een belangenafweging en de verdere beoordeling daadwerkelijk hebben betrokken. Daarbij acht het hof ook van belang dat een besluit als bedoeld in het convenant niet los kan worden gezien van de eerdere toezeggingen aan de OR in 2016 en die zichtbaar hadden moeten zijn betrokken bij de toetsing. Het hof vernietigt de bestreden beschikking doch uitsluitend voor zover de kantonrechters daarbij vervangende toestemming hebben verleend ex artikel 27 lid 4 jo. artikel 36 WOR inzake het Compensatiebesluit van 6 juli 2020, respectievelijk het voorgenomen besluit van 10 oktober 2019.

*Moet vervangende toestemming toch worden verleend?*

Het hof oordeelt dat de vervangende toestemming niet wordt verleend. DAS heeft naar het oordeel van het hof terecht gesteld dat een geschil over de reikwijdte van de toeslagregeling – zoals in de feiten beschreven – en de nakoming daarvan geen onderwerp uitmaakt van het convenant. Bovendien gaat de discussie kennelijk over de vraag naar de rechtsgeldigheid van de wijziging van de toeslagregeling bij cao in 2013, wat uitdrukkelijk buiten de verplichting tot instemming is volgens artikel 27 lid 3 WOR. De onderhavige verzoekschriftprocedure leent zich niet om het daarover tussen partijen blijkbaar bestaande geschil op te lossen. Het hof oordeelt onder verwijzing naar het arrest van de Hoge Raad van 21 april 2023, ECLI:NL:HR:2023:661 (AFM), dat het gelijk aan de zijde van DAS is. Kortom, de OR gebruikt hier geen valide argument om geen instemming te verlenen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:2202

**Zaaknummer:** 200.305.261/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en A.C.M. Kuypers

**Advocaten:** G.R. Derksen en R.M.J.M. de Greef

**Wetsartikelen:** 27 WOR; 32 WOR; 36 WOR

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Werknemer vordert schorsing concurrentiebeding. Werknemers voornemen is in strijd met het relatiebeding. Schorsing van het relatiebeding is niet gevorderd. Weinig belang bij de vorderingen. Concurrentiebeding is rechtsgeldig. Niet vooruitgelopen op mogelijk wetsvoorstel tot beperking van het gebruik van het concurrentiebeding.***

*Feiten*

Werknemer werkt sinds 8 oktober 2018 bij Tristar Europe B.V. (hierna: Tristar Europe) op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voordat werknemer bij Tristar Europe in dienst trad was hij werkzaam bij EDCO Eindhoven B.V. (hierna: EDCO). Tristar Europe, met Action als belangrijke klant, exploiteert een groothandel in kleine elektrische apparatuur (*small domestic appliances* of SDA). De arbeidsovereenkomst met werknemer bevat bepalingen met betrekking tot geheimhouding, non-concurrentie, relaties en het aftroggelen van werknemers. De functie van werknemer komt wegens bedrijfseconomische redenen te vervallen. Aan werknemer is vervolgens een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Onderdeel van die vaststellingsovereenkomst was een beperking van de voornoemde lijst met concurrenten. EDCO stond ook op de verkorte lijst. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst getekend. Werknemer heeft vervolgens binnen de bedenktijd ontbonden omdat hij in dienst kan treden bij EDCO die hem de functie ten behoeve van Action heeft aangeboden en heeft aan Tristar Europe gevraagd of het non-concurrentiebeding voor wat betreft EDCO buiten toepassing kan blijven. Tristar Europe stelt dat indienstreding bij EDCO onbespreekbaar is voor haar omdat EDCO als concurrent, soortgelijke producten als Tristar Europe levert aan onder meer Action, de grootste klant van Tristar Europe. Tristar Europe heeft een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. De ontslagvergunning is op 6 juli 2023 verleend en de arbeidsovereenkomst is opgezegd per 1 september 2023. Werknemer vordert te bepalen dat het tussen partijen geldende concurrentiebeding geheel buiten toepassing dient te blijven, zodat Tristar Europe geen beroep toekomt op dat beding en het bijbehorende boetebeding. Tristar Europe concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werknemer, dan wel tot afwijzing van zijn vorderingen omdat hij geen belang heeft bij zijn vorderingen, nu hij gebonden blijft aan het relatiebeding.

*Oordeel*

De voorzieningenrechter oordeelt dat werknemer voldoende heeft onderbouwd dat hij een

spoedeisend belang heeft. Uit de dagvaarding en de toelichting op de mondelinge behandeling volgt dat de vorderingen van werknemer betrekking hebben op het non-concurrentiebeding en dat hij niet opkomt tegen het relatiebeding. Dit heeft werknemer erkend, maar hij voert aan dat als het non-concurrentiebeding wordt geschorst Tristar Europe niet gerechtvaardigd een beroep op het relatiebeding kan doen. Daarbij geeft werknemer aan dat de reden dat Tristar Europe het non-concurrentiebeding niet wil schorsen de klant Action is. Dat het om Action gaat, kenmerkt volgens werknemer beide bedingen. De kantonrechter kan de stelling van werknemer niet volgen omdat hij geen schorsing van het relatiebeding vordert en hij op de mondelinge behandeling ook geen eisenwijziging heeft ingediend. De kantonrechter is niet bevoegd meer toe te wijzen dan is gevorderd, zodat, ook als het non-concurrentiebeding zou worden geschorst, het relatiebeding (voorlopig) geldig blijft. Dit leidt er in beginsel toe dat er weinig belang is bij de onderhavige vorderingen. Met betrekking tot het non-concurrentiebeding oordeelt de voorzieningenrechter dat Tristar Europe een groot belang heeft bij de instandhouding van het concurrentiebeding. De stellingen van werknemer, dat hij juist in het andere segment gaat werken, kan niet tot een ander oordeel leiden, nu dit zijn kennis in het SDA-segment niet wegneemt. EDCO kan hier gebruik van gaan maken, ook al zou hij zich daar niet gaan bezighouden met SDA-goederen. Werknemer stelt dat Tristar Europe het initiatief heeft genomen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit ontnemt haar echter niet haar recht een beroep te doen op het concurrentiebeding. Tristar Europe stelt dat werknemer in andere branches werkzaam kan zijn en dat de arbeidsmarkt op dit moment, met betrekking tot dergelijke functies, gunstig is. Tot slot is de geldingsduur van het concurrentiebeding (twaalf maanden) een gebruikelijke termijn en is het concurrentiebeding in zoverre beperkt dat het enkel om de lijst met ondernemingen gaat en gelijksoortige ondernemingen. Werknemer heeft naar het oordeel van de voorzieningenrechter onvoldoende gesteld en onderbouwd om de belangenafweging met betrekking tot het non-concurrentiebeding in zijn voordeel te laten uitkomen. De gestelde ontwikkelingen in de politiek zijn tot slot onvoldoende om tot een ander oordeel te komen. Er is thans nog geen wetsvoorstel opgesteld. Het gaat enkel nog om overdenkingen van de minister. Niet kan thans worden beoordeeld of en in hoeverre de besproken wijzigingen daadwerkelijk worden doorgevoerd. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

---

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

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:6527

**Zaaknummer:** 10627135 VV EXPL 23-56 (E)

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

**Advocaten:** R.G.M. Michels en W. van Grieken

**Wetsartikelen:** 7:653 BW; 7:670b BW

## RECHTSPRAAK

***Studiekostenbeding in arbeidsovereenkomst. Uitleg, beding is rechtsgeldig, geen verplichte opleiding (art. 7:611a BW). Btw verschuldigd.****Feiten*

Werknemer is per 1 september 2019 in dienst getreden bij RAC2 B.V. (hierna: RAC2) als eerste automonteur. In de arbeidsovereenkomst is een studiekostenbeding opgenomen waarin onder meer is bepaald dat bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 24 maanden na het behalen van het diploma en/of certificaat de door werkgever betaalde scholingskosten naar evenredigheid worden verrekend. Gedurende zijn arbeidsovereenkomst heeft werknemer meerdere studies gevolgd waarvan RAC2 de kosten heeft betaald. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 februari 2023. Bij de eindafrekening heeft RAC2 een bedrag van € 3.678,38 aan studiekosten verrekend met het loon dat werknemer nog tegoed had. Werknemer eist in deze procedure dat RAC2 dit bedrag alsnog aan hem uitbetaalt.

*Oordeel*

*Het studiekostenbeding: de eisen die daarvoor gelden, de uitleg van het beding en rechtsgeldigheid*

Het studiekostenbeding is niet in de wet geregeld, maar uit jurisprudentie van de Hoge Raad (HR 10 juni 1983, ECLI:NL:HR:1983:AC2816) volgt dat het systeem van de wet zich niet zonder meer verzet tegen een financiële regeling tussen een werkgever en een werknemer op grond waarvan de werkgever kosten ten behoeve van de scholing van de werknemer wil terugvorderen. Hoewel de uitspraak van de Hoge Raad gaat over terugbetaling van loon (studiekosten in ruime zin), is het volgens de kantonrechter vaste rechtspraak dat deze beoordelingsmaatstaf ook geldt voor de opleidingskosten zelf (studiekosten in enge zin). Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij geen studiekosten hoeft terug te betalen omdat hij de studies die RAC2 bij hem in rekening brengt, niet heeft behaald. Volgens RAC2 is de periode van 24 maanden nooit gaan lopen, omdat werknemer de studies niet heeft behaald en heeft RAC2 uit coulance onverplicht afgeschreven op de studiekosten. Beide partijen leggen het studiekostenbeding naar het oordeel van de kantonrechter niet juist uit. Voor de uitleg van het studiekostenbeding moet namelijk niet alleen worden gekeken naar de taalkundige uitleg van die bepaling, maar ook naar de zin die partijen over en weer redelijkerwijs aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en naar hetgeen zij op grond daarvan redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten (*Haviltex*). Partijen hebben er bij de totstandkoming van het beding blijkbaar niet bij stilgestaan dat een opleiding ook kan

eindigen zonder diploma of certificaat. Volgens de uitleg die werknemer aan het studiekostenbeding geeft, hoeft hij in dat laatste geval nooit studiekosten terug te betalen, ondanks dat hij de betreffende opleiding wel heeft gevolgd en RAC2 de kosten daarvoor heeft betaald. Gelet op de investeringen van RAC2 en het kenbare oogmerk van RAC2 dat zij gedurende enige tijd van de betaalde opleiding wilde profiteren, mocht werknemer er op grond van het studiekostenbeding redelijkerwijs niet op vertrouwen dat hij de niet behaalde, maar wel gevolgde opleidingen nooit hoefde terug te betalen aan RAC2 bij een voortijdig vertrek. Volgens de uitleg van RAC2 aan de andere kant moet werknemer de kosten voor (wel gevolgde, maar) niet behaalde opleidingen altijd terugbetalen bij het einde van de arbeidsovereenkomst, ongeacht hoe lang de arbeidsovereenkomst nadien nog heeft geduurd. Deze uitleg ligt evenmin voor de hand en werknemer hoefde dit op grond van het studiekostenbeding niet te verwachten. Een redelijke uitleg van de afspraken tussen partijen brengt met zich mee dat de tijdsperiode gedurende welke RAC2 baat wordt te hebben bij de door werknemer gevolgde opleiding begint op het moment dat de opleiding (al dan niet succesvol) is geëindigd en dat op dat moment de terugbetalingsverplichting evenredig begint te verminderen. De kantonrechter is van oordeel dat het studiekostenbeding, dat zowel in de eerste, tijdelijke arbeidsovereenkomst is opgenomen als in de tweede arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, duidelijk is en voldoet aan de overige eisen die daarvoor gelden: het beding stelt de periode vast waarin RAC2 baat heeft bij de opleiding (24 maanden) en bepaalt dat de terugbetalingsverplichting naar evenredigheid vermindert.

*De gevolgde opleidingen waren niet verplicht voor de functie van werknemer (art. 7:611a BW)*

Werknemer stelt dat de kosten van een aantal opleidingen voor rekening van RAC2 komen, omdat RAC2 verplicht was hem deze scholing te verstrekken om het werk waarvoor hij was aangenomen, uit te voeren. Dit standpunt wordt verworpen. Werknemer is aangenomen als eerste monteur. Partijen zijn het erover eens dat werknemer geen aanvullende opleiding nodig had om zijn werkzaamheden als eerste monteur uit te kunnen voeren.

*RAC2 mag de btw aan werknemer doorbelasten*

Volgens werknemer brengt RAC2 onterecht ook de btw bij hem in rekening, terwijl RAC2 de btw kan aftrekken bij de aangifte omzetbelasting. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Werknemer is uiteindelijk als afnemer van de opleidingen de btw over de opleidingskosten verschuldigd. Werknemer voert geen feiten of omstandigheden aan waaruit zou volgen dat RAC2 de btw die hij aan haar moet betalen niet zal afdragen of al heeft afgedragen aan de Belastingdienst, zoals zij wettelijk verplicht is te doen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 21-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:8828

**Zaaknummer:** 10407485 CV EXPL 23-1161

**Rechters:** P. Joele

**Advocaten:** D.R. Jadoenath en L. Vermeer

**Wetsartikelen:** 223 Rv; 237 Rv; 7:611a BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Schorsing non-concurrentiebeding.****Feiten*

Werkgeefster (gedaagde sub 2) is een onderneming die verschillende soorten kazen en kaasvullingen produceert. Zij is onderdeel van de onderneming 1. Werknemer is op 11 april 2011 als Medewerker Kwaliteitsdienst in dienst getreden bij onderneming 2. Deze onderneming was ook onderdeel van onderneming 1 en richtte zich op de productie van yoghurt/toetjes. Zij heeft in mei 2014 haar naam gewijzigd in onderneming 3. Deze onderneming heeft haar activiteiten op 14 mei 2019 beëindigd. Werknemer was vanaf maart 2019 al feitelijk bij onderneming 2 werkzaam en is daar na de bedrijfsbeëindiging van onderneming 3 ook geplaatst. Hij houdt onder meer toezicht op de naleving van hygiëneregels en keurt de eindproducten. Werkgeefster heeft werknemer op zijn verzoek eind mei 2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst verstrekt, die inhoudelijk nagenoeg hetzelfde is als de arbeidsovereenkomst die hij met onderneming 2 en onderneming 3 had. In deze arbeidsovereenkomst is vermeld dat werknemer per 1 juni 2019 bij werkgeefster in dienst is getreden in de functie van QC-medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De opzegtermijn van werknemer bedraagt twee maanden. In de arbeidsovereenkomst is – net zoals in de eerdere arbeidsovereenkomsten – een non-concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft in maart 2023 een aanbod gekregen om bij onderneming 4 als productontwikkelaar in dienst te treden. Onderneming 4 houdt zich onder meer bezig met de productie van smeltkaas en rookkaas en is in dat opzicht een directe concurrent van werkgeefster. Werknemer verzoekt hem toestemming te verlenen om bij onderneming 4 in dienst te treden, maar dit heeft werkneemster met een beroep op het non-concurrentiebeding geweigerd. Op 5 juni 2023 heeft werkgeefster haar medewerkers bericht dat zij het voornemen heeft om haar bedrijf per 1 juli 2023 aan gedaagde sub 1 te verkopen en dat daarbij sprake zou zijn van een overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 e.v. BW. Werknemer heeft gedaagde sub 1 bij e-mail van 9 juni 2023 gevraagd of zij hem toestemming wil verlenen om bij onderneming 4 in dienst te treden. Gedaagde sub 1 heeft deze toestemming niet gegeven. Werknemer vordert onder meer schorsing van het non-concurrentiebeding en verkorting van de contractuele opzegtermijn van twee maanden naar één maand, omdat het non-concurrentiebeding op grond van artikel 7:653 BW moet worden vernietigd en daarop vooruitlopend moet worden geschorst en omdat hij in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster en gedaagde sub 1 onbillijk door het beding wordt benadeeld. Hij stelt subsidiair dat het non-concurrentiebeding na de overname van werkgeefster door gedaagde sub 1 zwaarder zal gaan drukken en hij om die reden niet tot nakoming daarvan kan worden gehouden.



*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het volledig gerechtvaardigd is dat werknemer naast werkgeefster ook gedaagde sub 1 heeft gedagvaard. Tevens heeft werknemer de spoedeisendheid van zijn vordering voldoende aannemelijk gemaakt. De kantonrechter acht het op grond van de stellingen die partijen hebben ingenomen aannemelijk dat werknemer een ervaren kwaliteitsmedewerker is. Werkgeefster heeft echter onvoldoende onderbouwd dat werknemer – naast de vakinhoudelijke kennis met betrekking tot controlewerkzaamheden die hij bij werkgeefster heeft opgebouwd – door zijn functie bij haar op de hoogte is van essentiële relevante commerciële en technische informatie of van unieke werkprocessen en strategieën, waarvan onderneming 4 geen kennis draagt en waarvan de kennisname bij onderneming 4 leidt tot een concurrentievoordeel dat zij anders niet zou hebben gehad. Werkgeefster had dit concreet moeten maken. De enkele stelling van werkgeefster dat werknemer vanuit zijn functie toegang heeft tot bedrijfsvertrouwelijke bestanden waarin onder meer klanten, leveranciers, de structuren en recepturen staan vermeld – als dit al juist zou zijn – betekent nog niet dat hij daar feitelijk van op de hoogte is. Werkgeefster heeft ook onvoldoende gesteld en onderbouwd dat werknemer zo intensief samenwerkt met bepaalde leveranciers van werkgeefster dat te vrezen is dat deze leveranciers met hem zullen overstappen naar onderneming 4. De kantonrechter acht het aannemelijk dat een bodemrechter zal oordelen dat het non-concurrentiebeding vernietigd dient te worden omdat werknemer, in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster en gedaagde sub 1, door dat beding onbillijk wordt benadeeld. De vordering tot gedeeltelijke schorsing van dit beding wordt toegewezen. Ook verkort de kantonrechter de opzegtermijn tot één maand.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:4488

**Zaaknummer:** 10633104 \ UV EXPL 23-174

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

**Advocaten:** A.E. Burggraaf en A.H.F. Kluwen

**Wetsartikelen:** 7:653 lid 3 sub b BW; 7:662 BW, 6:96 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie afgewezen. Partijen (school en docent) worden in staat geacht de verhoudingen te verbeteren.****Feiten*

Werknemer is sinds het schooljaar 2017/2018 verbonden aan de onderwijsinstelling (hierna: verzoekster) als docent economie en wiskunde. Verzoekster is een onderwijsinstelling voor reformatorisch middelbaar onderwijs. Werknemer is lid van de Medezeggenschapsraad (hierna: MR). In de vergadering van 15 december 2022 heeft werknemer een opmerking geplaatst ten aanzien van de verdeling van NPO-gelden en de positie van het vmbo. Naar aanleiding hiervan is hij door een van de bestuurders van het college van bestuur op gesprek gevraagd. Dat gesprek heeft 19 december 2022 plaatsgevonden. De bestuurder heeft van het gesprek een gespreksverslag gemaakt en heeft dit aan werknemer toegezonden, die het voorzien van commentaar heeft teruggestuurd. Op 20 december 2022 is er op verzoek van werknemer een gesprek geweest met zijn directeur. Hiervan is door de directeur een verslag gemaakt, dat eveneens door werknemer van commentaar is voorzien. Op 16 januari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de bestuurder, de directeur en werknemer in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon. Op 19 januari 2023 is een MR-vergadering gehouden, waaraan werknemer deelnam. Op 30 januari 2023 ontving werknemer een uitgebreide schriftelijke waarschuwing, waarop werknemer reageerde door aan te geven dat hij zich niet herkent in het van hem geschetste beeld en dat juist hij degene is die zich niet veilig voelt in de school door de manier waarop hij wordt neergezet en door de reacties van het bestuur. Ook heeft hij gewezen op de juridische positie van een MR-lid en betwist hij dat afgesproken is dat er een verplichte coaching volgt. De situatie leidt ertoe dat werknemer op non-actief wordt gesteld. Werknemer treft het verwijt door het doen van uitlatingen mensen te kwetsen, onrust en ruis in de school te veroorzaken en enige zelfreflectie te missen. Mediation biedt geen oplossing. Verzoekster verzoekt primair ontbinding op de g-grond. Werknemer verzoekt de ontbinding af te wijzen, waarbij hij onder meer verwijst naar het opzegverbod wegens het lidmaatschap van de MR.

*Oordeel*

Partijen zijn het erover eens dat werknemer een vakbekwaam docent is. Met de pedagogische en vakinhoudelijke kant van zijn werk is niets mis en verzoekster zou hem daarom graag als docent hebben behouden. De reden voor het ontbindingsverzoek ligt dan ook niet in de inhoud van het werk, maar heeft betrekking op de ernstig verstoorde arbeidsrelatie, die

volgens verzoekster onherstelbaar is. De kern van de zaak betreft het door verzoekster gestelde communicatiepatroon van werknemer waarbij hij praat óver mensen in plaats van mét mensen en de wijze waarop dit de afgelopen maanden tot een escalerend conflict heeft geleid. Werknemer betwist dat zijn wijze van communiceren een probleem is en eveneens dat sprake zou zijn van een patroon daarin. Uiteraard spreekt hij wel eens over een ander, zoals dat in gesprekken met collega's gebeurt, maar niet op een negatieve of onoorbare manier. Naar het oordeel van de kantonrechter moet bij een gemotiveerde betwisting van de stellingen verzoekster haar stellingen voldoende met feiten onderbouwen en, zo nodig, bewijs daarvan leveren. Over de periode tot december 2022 heeft verzoekster vrijwel geen concrete voorbeelden genoemd die haar stellingen onderbouwen. De door verzoekster genoemde voorbeelden zien allemaal op een periode van enkele maanden, namelijk vanaf de MR-vergadering van 15 december 2022 tot en met de op non-actiefstelling in maart 2023 en wijzen niet op een eerder bestaande gedragslijn of patroon, maar op een op dat moment ontstaan conflict. De verdere verslechtering in de onderlinge verstandhouding kan verklaard worden uit het over en weer bestaande gevoel van eigen gelijk en miskenning door de ander, waarbij beide partijen het belang van de school meenden te dienen en zichzelf als slachtoffer van de situatie beschouwen. Tegelijk blijkt van een bereidheid om er uit te komen, maar onmacht om daarbij de impasse te doorbreken. Ook de mediation heeft dit niet kunnen bewerkstelligen. Het is evident dat er thans sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Nu ter zitting enerzijds verzoekster heeft uitgesproken dat zij werknemer als docent graag had willen behouden voor de school en dat zij op zich geen probleem heeft met een kritisch MR-geluid en anderzijds werknemer bereid is om via coaching zicht te krijgen op de impact van zijn communicatie, kan niet op voorhand uitgesloten worden dat er verbetering in de verhoudingen mogelijk is. De arbeidsrelatie is niet zozeer verstoord dat van verzoekster in redelijkheid niet zou kunnen worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De tweede grond voor het ontbindingsverzoek ligt in een disfunctioneren en de derde grond in een combinatie van twee niet voldragen gronden. Deze beide gronden kunnen naar het oordeel van de kantonrechter het verzoek niet dragen. Het is aan partijen om in onderling overleg, mogelijk met hulp van een (andere) mediator, en op korte termijn te beginnen met een verbetering van de arbeidsrelatie en een vervolg te geven aan de bestaande arbeidsovereenkomst. De kantonrechter gelast verzoekster om de arbeidsovereenkomst met werknemer op de gebruikelijke wijze voort te zetten en toe te werken naar een hervatting van de feitelijke werkzaamheden op zo kort mogelijke termijn, in elk geval direct na de herfstvakantie.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 18-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2023:5238

**Zaaknummer:** 10551710

**Rechters:** M. Engelbert-Clarenbeek

**Advocaten:** A. Klaassen en G. van den Bosch

**Wetsartikelen:** 7:670 lid 4 BW, 7:669 lid 3 sub g, d en i BW;

## RECHTSPRAAK

***Werkgever in kort geding bij verstek veroordeeld tot loon(door)betaling. Werkgever moet werknemer laten oproepen door de bedrijfsarts.****Feiten*

Werknemer is sinds 23 juni 2021 in dienst van RSL Multicleaning B.V. (hierna: RSL) in de functie van productiemedewerker/schoonmaak. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf van toepassing. Werknemer heeft zich op 28 maart 2023 ziek gemeld en RSL betaalt sindsdien (met uitzondering van één betaling) geen loon meer aan werknemer. Werknemer vordert in kort geding onder meer RSL te verplichten het loon (door) te betalen en tot het inschakelen van een bedrijfsarts. RSL is niet in het geding verschenen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eis wordt toegewezen omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond is, behoudens het navolgende. Het is voldoende aannemelijk dat op grond van artikel 7:629 BW in een bodemprocedure de loonvordering tijdens ziekte van werknemer zal worden toegewezen, met dien verstande dat aannemelijk is dat 90% van het door werknemer gevorderde loon zal worden toegewezen, gelet op de van toepassing zijnde cao. Het ligt verder op de weg van RSL werknemer na zijn ziekmelding door de bedrijfsarts te laten oproepen om de arbeidsongeschiktheid van werknemer te beoordelen (art. 2 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar) en in afstemming met de bedrijfsarts invulling te geven aan haar re-integratieverplichtingen (art. 7:658a BW). RSL wordt daarom, naast de veroordeling tot doorbetaling van loon, veroordeeld haar bedrijfsarts opdracht te geven werknemer op te roepen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 25-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:8637

**Zaaknummer:** 10643765 VV EXPL 23-387

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

**Advocaten:** P. van der Veld

**Wetsartikelen:** 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer verzoekt toekenning transitievergoeding (€ 29.612,86).  
Werkgever voert geen verweer en stelt dat verzoek kan worden  
toegewezen. Kantonrechter wijst verzoek toe.***

*Feiten*

Werknemer is sinds januari 1993 in dienst van werkgeefster, laatstelijk als chef-kok. Werkgeefster heeft de bedrijfsactiviteiten in december 2021/januari 2022 beëindigd. Op 27 januari 2023 heeft werkgeefster, na een daartoe verkregen ontslagvergunning, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 mei 2023. Werknemer verzoekt toekenning van de transitievergoeding van € 29.612,86 bruto. Werkgeefster voert geen verweer en stelt dat het verzoek kan worden toegewezen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu het verzoek op zich toewijsbaar is en werkgeefster heeft laten weten dat zij geen verweer voert, kan het verzoek worden toegewezen. De kantonrechter bepaalt daarom dat werkgeefster aan werknemer een transitievergoeding is verschuldigd van € 29.612,86 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 15-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:4712

**Zaaknummer:** 10570058 \ UE VERZ 23-179

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** A.J. Butter en J.W.A. Wijsman

**Wetsartikelen:** 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.****Feiten*

Werknemer is per 1 december 2011 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) werkgeefster en is laatstelijk werkzaam als Vakinhoudelijk medewerker. Werknemer heeft zich op 9 maart 2020 ziek gemeld. Het UWV heeft hem bij besluit van 25 mei 2022 met terugwerkende kracht vanaf 7 maart 2022 een WIA-uitkering toegekend. Werkgeefster heeft op 2 juli 2022 bij het UWV een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid aangevraagd. Het UWV heeft werkgeefster laten weten dat de aanvraag niet compleet was, omdat een actueel oordeel ontbrak, waaruit blijkt dat er geen passend werk binnen 26 weken te realiseren is. Werkgeefster heeft hierop haar ontslagaanvraag ingetrokken.

Werkgeefster heeft werknemer vervolgens twee keer uitgenodigd voor het telefonisch spreekuur van de bedrijfsarts, maar werknemer is niet verschenen en heeft niets van zich laten horen. Werkgeefster heeft daarna opnieuw een aanvraag voor een ontslagvergunning bij het UWV ingediend; opnieuw zonder bovengenoemd actueel oordeel. Het UWV heeft deze aanvraag bij besluit van 13 oktober 2022 afgewezen, omdat werkgeefster niet voldoende aannemelijk had gemaakt dat werknemer niet binnen 26 weken zou herstellen voor het verrichten van het eigen werk of dat hij binnen deze periode het eigen werk niet in aangepaste vorm zou kunnen verrichten. Werkgeefster heeft evenmin voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing van werknemer in een passende functie binnen een redelijke herplaatsingstermijn van 26 weken niet mogelijk zou zijn. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onder b BW (langdurige arbeidsongeschiktheid), subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onder e BW (verwijtbaar handelen of nalaten) en meer subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onder h BW (de restgrond).

*Oordeel*

Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt toegewezen. Als een werkgever een arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wil beëindigen, dan moet hij in eerste instantie toestemming vragen aan het UWV om de arbeidsovereenkomst op deze grond op te zeggen. Pas als het UWV deze toestemming heeft geweigerd, kan een werkgever bij de kantonrechter een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid indienen. Aan die voorwaarde is hier voldaan. Om de

arbeidsovereenkomst op deze grond te kunnen opzeggen en te laten ontbinden moet de werkgever aannemelijk maken dat: (1) de werknemer de bedongen arbeid door ziekte of gebreken niet meer kan verrichten, (2) de periode van het opzegverbod tijdens ziekte voorbij is, (3) binnen 26 weken geen herstel zal optreden en binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht en (4) herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De kantonrechter stelt vast dat aan alle voorwaarden is voldaan. Uit de beslissing van het UWV van 25 mei 2022 blijkt dat werknemer sinds 9 maart 2020 arbeidsongeschikt is en dat het UWV hem per 7 maart 2022 een WIA-uitkering heeft toegekend. Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet meer, omdat de arbeidsongeschiktheid meer dan twee jaar heeft geduurd. Werkgeefster heeft een actueel oordeel van de bedrijfsarts van 24 juli 2023 ingediend dat voldoet aan de eisen van artikel 7:669 lid 3 onder b BW. De kantonrechter leidt uit de beoordeling van de bedrijfsarts af dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 06-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:4487

**Zaaknummer:** 10236254 UE VERZ 22-368 MS/1270

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** mr. L.A. Schreuder

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

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek (g-grond) afgewezen vanwege opzegverbod tijdens ziekte. Uitzondering artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW niet aan de orde. Geen sprake van ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Onvoldoende inspanning werkgeefster om tot herstel te komen.****Feiten*

Werkneemster is op 28 maart 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster ElleVet Sciences International B.V. (hierna: ElleVet) in de functie van Customer Service Representative. Werkneemster werkt veertig uren per week voor € 2.700 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Werkneemster heeft zich op 8 maart 2023 ziek gemeld. De bedrijfsarts en verzuimconsulent hebben op respectievelijk 4 mei 2023 en 15 juni 2023 geadviseerd de verstoorde arbeidsrelatie op te lossen door een onafhankelijke derde (bijvoorbeeld een mediator). Over de voorwaarden om een mediator in te schakelen zijn partijen het uiteindelijk niet eens geworden. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond en aan werkneemster de transitievergoeding € 1.460 bruto toe te kennen.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een opzegverbod, waardoor het verzoek in beginsel niet kan worden ingewilligd. Artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW biedt weliswaar ruimte voor ontbinding als er geen verband is tussen het ontbindingsverzoek en de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft en de omstandigheden op zichzelf voldoende zijn voor een voldragen ontslaggrond. De kantonrechter ziet zich daarom voor de vraag gesteld of, de arbeidsongeschiktheid weggedacht, sprake is van een voldragen ontslaggrond. De kantonrechter oordeelt dat niet gebleken is van een ernstige verstoring en evenmin van een duurzame verstoring. Werkgeefster heeft niet aangegeven waar de verstoring concreet uit bestaat, hoe die is ontstaan, en wat hiervan het effect is. Het enkele stellen 'dat de arbeidsverhouding is verstoord' is onvoldoende. Wrijving in de samenwerking is niet voldoende voor een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Temeer omdat de geschilpunten met name hun oorsprong vinden in geschillen die werkneemster met haar voormalig leidinggevende had die per 1 juli 2023 werkgeefster heeft verlaten, zodat ook van een duurzame verstoring geen sprake is. Door direct al te kiezen voor een 'exit-mediation' geeft werkgeefster geen blijk van goede wil om de verhoudingen tussen partijen te herstellen. Het verzoek wordt daarom afgewezen.



**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:8962

**Zaaknummer:** 10601275 AO VERZ 23-85

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** R.G.F. Lammers en N. Poggenklaas

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