

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 32, 2024

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:637](#) 01-07-2024

#### Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1948:86](#) 19-11-1948

#### Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1879](#) 06-06-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1306](#) 14-05-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1161](#) 30-04-2024

#### Rechtbank

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5271](#) 30-07-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:12090](#) 29-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4703](#) 29-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7704](#) 29-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7690](#) 29-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4625](#) 25-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4113](#) 17-07-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4769](#) 10-07-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6907](#) 04-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4644](#) 03-07-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:4428](#) 02-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:6802](#) 02-07-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:3997](#) 26-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4623](#) 21-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4624](#) 14-06-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:3534](#) 28-05-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:7645](#) 11-12-2023

### **Uitspraken zonder ECLI**

[Rechtbank Overijssel](#) 29-07-2024

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

## RECHTSPRAAK

***Conversie niet-rechtsgeldige opzegging in rechtsgeldige opzegging.  
Voorwaardelijke opzegging (toestemming UWV).****Feiten*

Werkgever heeft op 13 december 1945 toestemming gevraagd aan het Gewestelijk Arbeidsbureau om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Volgens werkgever heeft hij deze toestemming mondeling ontvangen op 13 december en de arbeidsovereenkomst op 14 december opgezegd tegen 22 december. Werknemer stelt dat eerst op 29 december schriftelijke toestemming is verleend. De centrale vraag in cassatie is of een werkgever de ontslaghandeling mag verrichten nog voordat rechtsgeldige toestemming is verleend. Omdat artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 spreekt van 'beëindigen van de arbeidsverhouding' sluit opzegging van de arbeidsovereenkomst voor het feitelijk eindigen van de arbeidsovereenkomst nog niet uit dat voor die tijd toestemming kan zijn ontvangen. (Artikel 6 BBA: Het is den werkgever en den werknemer verboden de arbeidsverhouding te beëindigen zonder toestemming van den Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau).

*Oordeel*

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

De tekst van artikel 6 BBA laat 'twijfel of een ontslag door een werkgever aangezegd met inachtneming van den wettelijken opzeggingstermijn geldig is, indien de toestemming weliswaar wordt verleend na den datum der opzegging, doch nog vóór den datum waarop de overeenkomst ingevolge de opzegging zal aflopen; dat de Hoge Raad deze vraag ontkennend beantwoordt, omdat - hetgeen niet aanvaardbaar is - aan den werknemer, die eerst zekerheid omtrent het al dan niet bestaan van een geldige opzegging zou erlangen na het bericht van de toestemming niet gewaarborgd zou zijn, dat hij nadien nog zou beschikken over den hem - ingevolge de door de wet voor opzegging gestelde eisen - toekomstenden termijn om elders werk te zoeken;

dat dit bezwaar echter niet bestaat, indien - en daarom niet ongeoorloofd is dat - de werkgever aan den werknemer de dienstbetrekking opzegt, onder voorbehoud van het verkrijgen van de aangevraagde toestemming, tegen den, vroegst mogelijken datum, waarop een na het ontvangen der toestemming geschiede opzegging toelaatbaar zoude zijn;

dat nu weliswaar een opzegging, waarbij de opzeggende partij op een datum, waarop nog geen toestemming is verleend, aanzegt de dienstbetrekking te beëindigen zonder voormeld

voorbehoud en tegen een eerderen datum dan hiervoor toelaatbaar is geacht, nietig is en het met de opzegging beoogde rechtsgevolg niet kan bereiken, doch een redelijke wetstoepassing medebrengt, dat deze eenzijdige handeling wordt omgezet in de hier- boven omschreven uit een oogpunt van het Besluit geldige rechtshandeling, daar aannemelijk is dat de opzeggende partij ten tijde van die handeling, indien zij geweten had dat het beoogde rechtsgevolg niet bereikbaar ware, het wel bereikbare zou hebben gewild en de wederpartij zulks ook moest begrijpen;

dat te dezen vaststaat dat verweerders werknemer hebben ontslagen tegen 22 December 1945, terwijl de toestemming eerst op 29 December 1945 aan partijen is bericht;

dat uit een en ander volgt, dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op den datum, waartegen, na ontvangst van de toestemming van den Directeur door partijen, een rechtmatige opzegging van verweerders aan werknemer had kunnen zijn gedaan; dat deze datum, nu de toestemming op Zaterdag 29 December 1945 is verzonden, moet worden gesteld op twee weken later; Overwegende dat uit het voorgaande voortvloeit, dat de vordering van werknemer om uitbetaling van loon toewijsbaar is van 23 December 1945 af tot den dag, waarop de dienstverhouding een einde heeft genomen, derhalve voor drie weken.'

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 19-11-1948

**ECLI:** ECLI:NL:HR:1948:86

**Zaaknummer:** 8115

**Rechters:** Donner en Nypels Nypels

**Wetsartikelen:** 6 Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen (BBA)

## RECHTSPRAAK

***Deeltijders hebben recht op overwerktoeslag over meeruren. Drempel voor voltijd niet objectief gerechtvaardigd. Indirect onderscheid man-vrouw ook bij gelijke oververteenwoordiging vrouwen in deeltijd en voltijd.****Feiten*

IK en CM zijn als verpleegkundigen in deeltijd in dienst bij het KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV (een aanbieder van ambulante dialysediensten) en werken op grond van hun arbeidsovereenkomst respectievelijk 40% en 80% van de normale wekelijkse arbeidstijd van een voltijdwerker (38,5 uur). IK en CM stellen zich op het standpunt dat zij minder gunstig zijn behandeld dan voltijders, omdat zij geen overwerkvergoeding of tegoed hebben genoten voor de uren gepresteerd boven hun contractueel bedongen omvang voor zover die deze van de voltijder niet oversteeg. Daarnaast is volgens IK en CM sprake van indirect onderscheid op grond van man-vrouw.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Overwerktoeslag verschuldigd over meeruren*

Een verpleegkundige die in deeltijd werkt, moet dus hetzelfde aantal werkuren verrichten als een verpleegkundige die voltijds werkt om in aanmerking te komen voor de toeslag voor overuren, zonder rekening te houden met de individueel in de arbeidsovereenkomst overeengekomen normale arbeidstijd van de verpleegkundige die in deeltijd werkt, waardoor deze laatste niet, of met een aanzienlijk lagere waarschijnlijkheid dan een verpleegkundige die voltijds werkt, het vereiste aantal werkuren kan bereiken om in aanmerking te komen voor deze toeslag. Hoewel de beloning voor overuren dezelfde lijkt te zijn voor verpleegkundigen die in deeltijd werken als voor verpleegkundigen die voltijds werken, aangezien het recht op een dergelijke toeslag voor al deze personen alleen ontstaat boven de drempel van 38,5 uur arbeid per week, zij er evenwel op gewezen dat deze uniforme drempel, die voor zowel voltijdse als deeltijdse verpleegkundigen geldt, voor laatstgenoemden, gelet op de in hun overeenkomsten vastgestelde normale arbeidstijd, een zwaardere belasting vormt, omdat ten minste een deel van de werkuren die buiten deze normale arbeidstijd worden gepresteerd, weliswaar wordt betaald, maar geen recht geeft op een toeslag. Verpleegkundigen die voltijds werken, ontvangen immers een toeslag voor overuren vanaf het allereerste uur dat zij langer hebben gewerkt dan hun normale arbeidstijd, te weten 38,5 uur per week, terwijl

verpleegkundigen die in deeltijd werken geen toeslag ontvangen voor werkuren die boven op de in hun arbeidsovereenkomst overeengekomen normale arbeidstijd komen maar binnen de normale arbeidstijd blijven die is vastgesteld voor verpleegkundigen die voltijds werken. Zo worden verpleegkundigen die in deeltijd werken en die meer uren werken dan de in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen normale arbeidstijd zonder toeslag te ontvangen, ongelijk behandeld ten opzichte van verpleegkundigen die voltijds werken en die, als zij meer dan 38,5 uur per week werken, voor die uren een toeslag ontvangen (zie in die zin HvJ EG 27 mei 2004, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, ECLI:EU:C:2004:320, punt 17). Er zij echter aan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak deeltijd- en voltijdwerkers dezelfde beloning moeten krijgen onder voorbehoud van de toepassing van het in clause 4, punt 2, van de raamovereenkomst gestelde pro-rata-temporisbeginsel (HvJ EU 19 oktober 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, ECLI:EU:C:2023:789, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter worden bijgevolg in deeltijd werkende verpleegkundigen zoals verzoeksters in de hoofdgedingen, voor zover voor hen het aantal gewerkte uren waarboven zij een toeslag ontvangen niet pro rata temporis wordt verminderd op basis van de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd, blijkbaar „minder gunstig” behandeld dan verpleegkundigen die voltijds werken, hetgeen in strijd is met clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst, tenzij dit verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door „objectieve redenen” in de zin van die clause (zie in die zin *Lufthansa CityLine*, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

*Prikkel aan werkgever om niet buiten voltijdsomvang overwerk aan te bieden en voorkomen van ongelijke behandeling van voltijders ten opzichte van deeltijders vormen geen objectieve rechtvaardiging*

In casu vraagt de verwijzende rechter zich af of, ten eerste, de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel voor hen overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren en, ten tweede, de doelstelling om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers, „objectieve redenen” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst kunnen vormen. Wat de eerste van deze doelstellingen betreft, moet worden opgemerkt dat de toepassing van de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling tot gevolg heeft dat de uren die deeltijdwerkers buiten de in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen normale arbeidstijd presteren zonder de voor een voltijdwerker vastgestelde normale arbeidstijd, namelijk 38,5 uur per week, te overschrijden, voor de werkgever een geringere financiële last vormen dan hetzelfde aantal overuren dat een voltijdwerker heeft gewerkt, aangezien deze uren geen recht geven op een toeslag. Voor deeltijdwerkers heeft deze regeling dus het tegenovergestelde effect van het beoogde effect, aangezien de werkgever door die regeling, zoals de verwijzende rechter opmerkt, in feite wordt aangemoedigd om overuren op te leggen aan deeltijdwerkers in plaats van aan voltijdwerkers. Hieruit volgt dat de vaststelling van een uniforme drempel voor deeltijd- en voltijdwerkers met betrekking tot de toekenning van een toeslag voor overuren, in het geval van deeltijdwerkers niet geschikt is de doelstelling te bereiken om de werkgever ervan te weerhouden de werknemers te verplichten overuren te

presteren.

Wat de tweede genoemde doelstelling betreft, moet worden opgemerkt dat hiermee wordt beoogd te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers. De redenering die aan deze doelstelling ten grondslag ligt, berust op de veronderstelling dat het tot een minder gunstige behandeling van voltijdwerkers zou leiden wanneer een werkgever die een deeltijdwerker verzoekt om overuren te presteren, verplicht is om vanaf het eerste uur dat deze deeltijdwerker buiten de individueel in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd heeft gewerkt, hem een toeslag voor overuren te betalen, zoals het geval is voor voltijdwerkers. Deze veronderstelling is echter onjuist, aangezien voltijdwerkers in dat geval, wat overuren betreft, op dezelfde wijze worden behandeld als deeltijdwerkers, onder voorbehoud van de toepassing van het pro-rata-temporisbeginsel. Hieruit volgt dat deze tweede doelstelling evenmin het in de hoofdgedingen aan de orde zijnde verschil in behandeling kan rechtvaardigen.

#### *Ongelijke behandeling man-vrouw bij gelijke verdeling vrouwen in deeltijd en voltijd?*

In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissingen, die verwijzen naar de door verweerder in de hoofdgedingen verstrekte statistische gegevens, dat hij op al zijn locaties meer dan 5.000 personen in dienst heeft, van wie 76,96 % vrouw is. Van al die werknemers werkt 52,78 % in deeltijd. Van de deeltijdwerkers is 84,74 % vrouw en 15,26 % man. Van de voltijdwerkers is 68,20 % vrouw en 31,80 % man. Bijgevolg zijn de werkneemsters zowel in de groep die door de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling wordt „bevoordeeld” als in de groep die daardoor wordt „benadeeld” in de meerderheid. In een dergelijke situatie vraagt de verwijzende rechter of indirecte discriminatie kan worden vastgesteld, ook al bestaat de groep voltijdwerkers, die dit nadeel niet ondervindt, niet uit een aanzienlijk groter aantal mannen dan vrouwen. In deze context zijn statistische gegevens slechts een van de elementen waarop deze rechter een beroep kan doen en welke het Hof, als ze er zijn, meeweegt om in het kader van de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bepalen of er sprake is van indirecte discriminatie. Zo blijkt uit de vaste rechtspraak van het Hof dat het bestaan van een dergelijk bijzonder nadeel met name kan worden vastgesteld wanneer wordt bewezen dat een nationale wettelijke regeling een aanzienlijk groter percentage personen van het ene dan van het andere geslacht treft (HvJ EU 5 mei 2022, *BVAEB*, C-405/20, ECLI:EU:C:2022:347, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dienaangaande zij om te beginnen opgemerkt dat er volgens de bewoordingen van artikel 2 lid 1 onder b van Richtlijn 2006/54/EG slechts sprake is van indirecte discriminatie bij een bepaling, maatstaf of handelwijze die personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht „benadeelt”. Bijgevolg volgt uit de bewoordingen van die bepaling dat indirecte discriminatie kan worden vastgesteld op basis van het enkele feit dat personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeeld worden. Voorts lijkt, zoals de Europese Commissie heeft opgemerkt, uit de statistische gegevens in het verzoek om een prejudiciële beslissing te volgen dat slechts 35% van de werknemers van verweerder in de hoofdgedingen voor wie de nationale regeling geldt die in de hoofdgedingen aan de orde is, in deeltijd werkt en door die regeling wordt benadeeld,

terwijl het percentage bij verweerder werkende werknemers dat in deeltijd werkt en door die regeling wordt benadeeld, aanzienlijk hoger blijkt te zijn, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan. Hieruit volgt dat het voor de vaststelling van indirecte discriminatie op grond van geslacht in omstandigheden als die van de hoofdgedingen niet noodzakelijk is dat er onder de voltijdwerkers aanzienlijk meer mannen dan vrouwen zijn, wanneer is voldaan aan de voorwaarden die voortvloeien uit de in de punten 60 en 64 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 01-07-2024

**ECLI:** ECLI:EU:C:2024:637

**Zaaknummer:** C-184/22 en C-185/22

**Rechters:** A. Arabadjiev, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

**Wetsartikelen:** Richtlijn 97/81/EG , Richtlijn 2006/54/EG , 157 VWEU en 7:646 BW



## RECHTSPRAAK

***Werkneemster handelt niet overeenkomstig voor haar als ambtenaar geldende normen, door op gekunstelde manier in 2021 aangeschafte zonnepanelen te declareren alsof ze waren aangeschaft in 2023. Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) zonder toekenning transitievergoeding.***

*Feiten*

Werkneemster is in dienst van de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) als medior complexbeveiligster. Werknemers bij DJI zijn werknemer en tevens ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet. In de van toepassing zijnde cao Rijk is een regeling opgenomen die kort gezegd inhoudt dat werknemers (gedeeltelijk) recht hebben op vergoeding van kosten van verduurzaming van de woning. Als voorwaarde hiervoor geldt dat de woning is verduurzaamd en de kosten zijn gemaakt na 1 januari 2023 (ofwel vanaf 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022 en deze zijn gedeclareerd vóór 31 maart 2023). Werkneemster heeft op 24 november 2023 een declaratie ingediend voor de aanschaf van zonnepanelen. De aanvraag is onderbouwd met een factuur. Werkneemster heeft hierna een bedrag van € 750, de werkgeversbijdrage, ontvangen. Ook heeft zij genoemde factuur nogmaals benut om een bedrag van € 750 van haar IKB-budget fiscaal voordelig aan te wenden, in die zin dat zij een brutobedrag uit haar budget netto heeft kunnen opnemen. Vervolgens heeft een aantal gesprekken met werkneemster plaatsgevonden, vanwege twijfels over de ingediende factuur. De tegenstrijdige verklaringen van werkneemster waren voor DJI aanleiding voor nader onderzoek. Van het onderzoek door Bureau Integriteit is een rapport opgemaakt, waarin wordt geconcludeerd dat de betreffende zonnepanelen in het jaar 2021 zijn gelegd en dat de zonnepanelen toen ook (giraal) zijn betaald. DJI verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft volgens DJI niet overeenkomstig de voor haar geldende normen gehandeld, door een onjuiste declaratie in te dienen, onderbouwd met een onjuiste factuur, om daarmee overheidsmiddelen ten gunste van haarzelf aan te wenden. Ook heeft zij daarna volgens DJI onvoldoende openheid betracht.

*Oordeel*

De kantonrechter is gezien de hele gang van zaken van oordeel dat werkneemster niet heeft gehandeld overeenkomstig de voor haar geldende normen, door op een gekunstelde manier in 2021 aangeschafte en betaalde zonnepanelen te declareren alsof deze waren aangeschaft en betaald in 2023. De uitleg die werkneemster hierover heeft gegeven – namelijk dat zij de zonnepanelen terugbetaald heeft gekregen van haar ouders als leverancier en vervolgens weer

opnieuw heeft betaald in 2023 – is niet genoeg om tot een andere conclusie te komen. Deze uitleg heeft zij pas later gegeven en is ook voor DJI of de kantonrechter niet te verifiëren vanwege de gestelde contante betalingen. Bovendien is deze uitleg niet voldoende relevant, omdat de voor haar persoonlijke situatie bedachte constructie van contante terugbetaling niets verandert aan het feit dat zij in 2021 aangeschafte en betaalde zonnepanelen heeft gedeclareerd alsof de zonnepanelen waren aangeschaft en betaald in 2023. De woning is verduurzaamd in 2021 en toen is er ook gefactureerd en betaald. Die kosten vielen niet onder de regeling. Werkneemster heeft door haar handelen oneigenlijk gebruikgemaakt van de regeling en dat valt haar (ernstig) te verwijten. Daar komt bij dat werkneemster niet direct open kaart heeft gespeeld in de verschillende gesprekken waarin DJI haar om een toelichting vroeg. Werkneemster heeft haar verklaringen vaak herzien. Zij heeft mede vanwege deze wisselende verklaringen niet integer en betrouwbaar gehandeld, hetgeen haar moet worden aangerekend. Werkneemster heeft zo in strijd gehandeld met de voor haar als werknemer en als ambtenaar geldende normen, dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen moet volgen. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 augustus 2024. DJI is geen transitievergoeding verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 29-07-2024

**Zaaknummer:** 1118289

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster mocht de tijdelijke plaatsing van werknemster in een nieuwe functie niet al na drie maanden beëindigen. Gevorderde wedertewerkstelling wordt toegewezen.****Feiten*

Sinds 1 november 2003 is werknemster in dienst bij werkgeefster, laatstelijk als claimbehandelaar. In september 2022 is werknemster ziek uitgevallen. In dat kader heeft de bedrijfsarts in september 2023 geoordeeld dat werknemster niet meer in staat is om haar werk als claimbehandelaar uit te voeren. De functie van verhuurcoördinator zou een passend alternatief zijn. Per 31 oktober 2023 is werknemster volledig hersteld gemeld. Per 1 november 2023 is werknemster via een tijdelijke plaatsing van 1 jaar begonnen als verhuurcoördinator. Afgesproken was dat de tijdelijke plaatsing werd omgezet in onbepaalde tijd bij gebleken geschiktheid. Afgesproken werd dat iedere drie maanden het functioneren zou worden geëvalueerd. Bij niet voldoende functioneren zou werknemster terugkeren in de functie van claimbehandelaar. Op 13 december 2023 is aan werknemster medegedeeld dat haar functioneren op diverse punten verbetering behoeft en op 7 februari 2024 is aan werknemster medegedeeld dat de tijdelijke plaatsing zal worden beëindigd. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemster om werkgeefster te veroordelen haar toe te laten in de werkzaamheden van verhuurcoördinator voor de resterende periode van 8 maanden en 24 dagen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster mocht de tijdelijke plaatsing van werknemster niet al na drie maanden beëindigen. Uit de gedingstukken blijkt dat werkgeefster zich op het standpunt stelt dat sprake is van een patroon in het functioneren van werknemster dat onvoldoende is. Dit patroon zou zich ook al voor de tijdelijke plaatsing hebben voorgedaan. De kantonrechter constateert tegelijkertijd dat daar echter nooit een concreet verbetertraject voor is ingezet. Daar komt bij dat de tijdelijke plaatsing niet voortvloeit uit het vermeend disfunctioneren, maar uit een advies van de arbeidsdeskundige. Omdat de punten waarop werknemster nu wordt afgerekend in de functie van verhuurcoördinator voor werkgeefster een terugkerend probleem lijken te zijn, mag verwacht worden van werkgeefster dat zij daar wat aan doet. Dat bij de tijdelijke plaatsing in de functie van verhuurcoördinator is afgesproken dat iedere drie maanden een evaluatie plaatsvindt en het voorbehoud tot terugkeer naar de oude functie is gemaakt, brengt niet met zich mee dat werkgeefster haar beslissing om werknemster al na drie maanden uit de functie te plaatsen

lichtvaardig kan nemen. De gevorderde wedertewerkstelling, op verbeurte van een dwangsom, wordt toegewezen, maar niet voor de gevorderde 8 maanden en 24 dagen. Hoe lang werkneemster nodig heeft om zich de functie eigen te maken is op voorhand namelijk niet te bepalen; werkgeefster zal werkneemster een serieuze en daadwerkelijke kans moeten geven door het inzetten van een (verbeter)traject.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 25-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4625

**Zaaknummer:** 11133347 / MV EXPL 24-73

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** L.M. Draaijer en E.A.M. Ágoston

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Verzoeken tot toekenning billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding in verband met ernstig verwijtbaar handelen van werkgever in het kader van de beëindiging van het dienstverband afgewezen.****Feiten*

Werknemer is bij werkgever in dienst getreden op 1 december 2018. Op 25 januari 2023 heeft werkgever bij e-mailbericht bekendgemaakt dat hij per 1 januari 2023 met zijn activiteiten op het gebied van transformatieconsultancy is gestopt. Werknemer heeft vanaf 6 december 2022 geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Het UWV heeft geen toestemming verleend voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld en verzocht om een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding.

*Oordeel*

Als eerste overweegt het hof dat, voor zover het al juist zou zijn dat werknemer *transformation consultancy*-werkzaamheden voor (in het algemeen) andere *agencies* binnen het concern zou hebben verricht, dit nog niet betekent dat werkgever naar uitwisselbare functies bij die andere, niet tot zijn onderneming behorende *agencies* had moeten kijken bij de bepaling van de volgorde van het ontslag. Van een verplichting voor werkgever tot “wereldwijd” afspiegelen binnen de vele *agencies* van het concern was geen sprake. Werkgever heeft het afspiegelingsbeginsel dan ook correct toegepast. Naar het oordeel van het hof heeft werkgever voldoende aannemelijk gemaakt dat hij in elk geval daarna, al dan niet samen met werknemer, in de internationale vacaturebank van het concern gezocht heeft naar passende functies voor werknemer binnen het concern. Dat het aldus zoeken naar herplaatsingsmogelijkheden niet tot resultaten heeft geleid kan niet aan werkgever worden verweten. Een garantie dat er herplaatsingsmogelijkheden zouden worden gevonden kon werkgever niet geven. Daarbij zijn de verhoudingen tussen partijen in de loop van de maanden na 4 april 2023 er niet op vooruitgegaan qua communicatie, wat het zoeken ook niet zal hebben bevorderd. Evenmin zal hebben geholpen dat werknemer, ondanks herhaalde verzoeken, geen bandbreedte qua voor hem aanvaardbare salariëring aan werkgever wilde aangeven, waardoor het zoeken naar passende functies in de internationale vacaturebank niet eenvoudiger werd. Er is dus niet gebleken dat werkgever is tekortgeschoten in het zoeken naar een passende baan voor werknemer. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst terecht op de a-grond

ontbonden.

### *Billijke vergoeding*

De kern van het verwijt dat werknemer aan werkgever maakt, is dat werkgever volgens hem zijn indiensttreding bij de Britse vennootschap heeft verhinderd. Het hof is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat de leidinggevende in het contact met de CEO van de Britse vennootschap van werkgever onjuiste informatie over werknemer heeft gegeven. Dat de leidinggevende andere informatie dan de feitelijk juiste informatie over het vervallen van de functie van werknemer bij werkgever, over het sinds december 2022 niet meer verrichten van werkzaamheden door werknemer en over de procedures bij het UWV en de kantonrechter, heeft gegeven aan de CEO van de Britse vennootschap, blijkt uit niets. Dat er contact zou plaatsvinden kon werknemer niet verrast hebben, omdat hierover op de mondelinge behandeling in eerste aanleg is gesproken. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 06-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2024:1879

**Zaaknummer:** 200.336.165\_01

**Rechters:** J.I.M.W. Bartelds, M. van der Schoor en J. van der Steenhoven

**Advocaten:** C. Karharman en J.L. van Schouten

**Wetsartikelen:** 7:66g BW en 7:683 BW

## RECHTSPRAAK

***De overeengekomen finale kwijting staat in de weg aan de loonvordering van werknemster.****Feiten*

Werknemster is op 1 mei 1986 in dienst getreden van KLM. In januari 2017 vond een reorganisatie genaamd High Performance Organization (verder: HPO) plaats binnen KLM Passenger Services. Voorafgaand aan deze reorganisatie was werknemster werkzaam in de functie van teamleider *airside* (functiegroep A9). Als gevolg van de reorganisatie is deze functie komen te vervallen. KLM heeft werknemster niet geplaatst in de nieuwe functie van *shiftleader*. Partijen hebben vervolgens uitvoerig gediscussieerd over de uitwisselbaarheid van de functie van werknemster met de functie *shiftleader passenger services* in gerechtelijke procedures waarin is geoordeeld dat de functies uitwisselbaar zijn. Werknemster heeft in e-mailberichten van 8 en 26 juli 2019 en een tweetal e-mailberichten van 3 augustus 2019 aan KLM kenbaar gemaakt dat zij aanspraak maakt op de onregelmatigheidstoelage, of afbouw hiervan, en op plaatsing in de functie van *shiftleader* of “volledige gelijkwaardige A9, anciënniteit en financiële, in de functie die men nu bekleed”. Uiteindelijk hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin finale kwijting is overeengekomen. Werknemster vordert achterstallig salaris van KLM. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemster af. Werknemster heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Ter afronding van het geschil hebben partijen elkaar over en weer finale kwijting verleend. Werknemster leidt uit de formulering van het geschil af dat met deze vaststellingsovereenkomst en de daarin opgenomen finale kwijting wel een einde is gemaakt aan de discussie over de boventalligverklaring, maar niet aan die over het als gevolg daarvan haar toekomstige (achterstallige) salaris. KLM bestrijdt dit. Werknemster beroept zich voor haar uitleg op de letterlijke tekst van de vaststellingsovereenkomst. Die tekst houdt volgens haar in dat uitsluitend een regeling is getroffen voor de discussie omtrent de boventalligverklaring, maar niet voor die over het gemiste salaris. Het hof volgt werknemster hierin niet. Het geschil is in de vaststellingsovereenkomst omschreven als “de vraag of de vorige (vervallen) functie van Werknemer (Teamleider Airside) uitwisselbaar is met de functie Shiftleader Passenger Services, of Werknemer al dan niet terecht door KLM boventallig is verklaard en of Werknemer geplaatst zou moeten zijn of worden in de functie van Shiftleader Passenger Services”. Ter beslechting van dit geschil hebben partijen elkaar over en weer finale kwijting verleend. Uit deze tekst valt niet zonder meer af te leiden dat het geschil

uitsluitend betrekking heeft op de discussie over de boventalligverklaring, en niet op het bij de geclaimde functie behorende salaris. Vast staat dat tussen partijen blijkt de brief van KLM d.d. 23 augustus 2019 twee geschilpunten bestonden, te weten werknemers boventalligverklaring bij *passenger services* en de hoogte van haar salaris en onregelmatigheidstoelage als *cabin attendant*. KLM wenste, blijkt haar voorstel d.d. 23 augustus 2019, beide geschillen door middel van een vaststellingsovereenkomst te beslechten. Niet is gebleken dat werknemer op enig moment nadien en voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst op 20 december 2019, aan KLM expliciet en ondubbelzinnig kenbaar heeft gemaakt door middel van de vaststellingsovereenkomst wel het eerste geschilpunt, maar niet het tweede geschilpunt te willen regelen. Indien werknemer bedoelde met die vaststellingsovereenkomst uitsluitend het eerste geschilpunt te willen oplossen, dan had verwacht mogen worden dat zij dit expliciet aan KLM kenbaar had gemaakt, wat niet is gebeurd. Naar het oordeel van het hof is de uitleg die partijen redelijkerwijs aan de omvang van de finale kwijting moeten toekennen, de door KLM voorgestane uitleg, namelijk dat de kwijting zowel ziet op de discussie over de herplaatsing als op de financiële gevolgen hiervan in de zin van het door werknemer mogelijkwijs gederfde loon. Dat betekent dat deze finale kwijting aan de vorderingen van werknemer in de weg staat.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 14-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:1306

**Zaaknummer:** 200.315.471/01

**Rechters:** G.C. Boot, T.S. Pieters en A. van Zanten-Baris

**Advocaten:** M.J. de Coninck en T. Ridder

**Wetsartikelen:** 7:628 BW



## RECHTSPRAAK

***Werknemer combineert vakanties met werken-op-afstand en neemt de daarvoor noodzakelijke werkcamera mee naar Iran. Ontslag op staande voet?****Feiten*

Werknemer is op 5 februari 2018 in dienst getreden van Profoto. Werknemer heeft de Iraanse nationaliteit en een Frans paspoort. Werknemer is op 12 december 2022 voor een periode van anderhalve maand naar Iran afgereisd voor een combinatie van vakantie en werken op afstand. Daarbij heeft werknemer een kostbare camera, die door een derde in bruikleen aan Profoto was gegeven, meegenomen om daarmee zijn werk op afstand te kunnen doen. Volgens Profoto had werknemer geen toestemming voor het op afstand werken vanuit Iran en het meenemen van de camera. Profoto heeft werknemer een officiële waarschuwing opgelegd. Op 2 januari 2023 heeft werknemer gereageerd op de officiële waarschuwing van 22 december 2022 dat hij niet anders heeft gehandeld dan in voorgaande jaren, niet zonder toestemming van zijn manager op afstand is gaan werken en in voorgaande jaren ook apparatuur heeft meegenomen naar het buitenland om daarmee te werken. Op 4 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld en vakantie opgenomen. Wanneer werknemer in de ogen van Profoto te laat terugkeert van vakantie wordt hij op 30 januari 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan. De kantonrechter heeft geoordeeld dat er geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De arbeidsovereenkomst is op verzoek van Profoto door de kantonrechter ontbonden op de e-grond. Werknemer en Profoto hebben hoger beroep ingesteld.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Profoto is het niet eens met het oordeel dat de gedragingen van werknemer geen dringende reden opleveren. Werknemer is op staande voet ontslagen direct nadat hij niet op het gesprek van 30 januari 2023 verscheen. De afwezigheid van werknemer tijdens dat gesprek was voor Profoto, naar eigen zeggen, de laatste druppel. Profoto wist echter al op 12 januari 2023 dat werknemer niet aanwezig zou zijn bij het gesprek, althans dat had zij – en de reden daarvoor – moeten begrijpen uit de eerdere berichten van de zijde van werknemer. Werknemer heeft al op 12 januari 2023 het vergaderverzoek van zijn leidinggevende afgewezen en een e-mail gestuurd waarin hij toelicht dat hij zich realiseert dat hij pas op 31 januari 2023 terug zal zijn in Nederland. Werknemer heeft in diezelfde e-mail hiervoor excuses gemaakt en daarbij

voorgesteld de vergadering naar 1 februari te verplaatsen. Profoto heeft niet op deze mail van werknemer gereageerd. Onder deze omstandigheden was het ontslag op staande voet voor zover gebaseerd op de afwezigheid van werknemer op 30 januari 2023 niet gerechtvaardigd. Ook de overige aangedragen punten rechtvaardigen geen ontslag op staande voet.

#### *Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Werknemer komt op tegen het oordeel dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter niet. Het hof betreft daarbij dat werknemer ook in alle, althans diverse eerdere jaren voor en na de jaarwisseling periodes van (vastgestelde) vakanties afwisselde met aansluitende periodes van werken op afstand, ofwel vanuit Mexico (waar zijn vriendin woont) ofwel vanuit zijn geboorteland Iran. Deze informatie was bekend bij de direct leidinggevende, die voordien ook de directe collega van werknemer was. Het hof gaat er daarom van uit dat de leidinggevende wist of zich ten minste had kunnen realiseren dat werknemer ook rond de jaarwisseling 2022/2023 op vergelijkbare wijze als in de jaren daaraan voorafgaand op afstand zou werken. Gelet op de eerdere op dit punt kennelijk probleemloos verlopen praktijk, had ook van Profoto verwacht mogen worden dat zij hierover een vraag had gesteld toen zij aanvankelijk toestemming gaf voor twee vakanties met een tussenliggende periode van slechts twee weken, dan wel nadien na wijziging van de data van de eerste vakantieperiode. Als de leidinggevende daar als nieuwe leidinggevende van werknemer, anders dan voorheen, een probleem mee had, dan had hij dat zelf tijdig aan de orde kunnen stellen. Gelet op deze voorgeschiedenis beoordeelt het hof dit, anders dan de kantonrechter, niet als zodanig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer dat dit een ontslag op die grondslag mede zou kunnen dragen. De tweede omstandigheid (meenemen camera) was, vanuit het perspectief van werknemer, noodzakelijk om daarmee zijn werken op afstand mogelijk te maken (het betrof immers IT-werk in verband met die nieuwe camera). Het bezwaar van werknemer tegen de beslissing tot ontbinding op de e-grond is dan ook terecht voorgedragen. Het hof ontbindt de arbeidsovereenkomst op de i-grond.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 30-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:1161

**Zaaknummer:** 200.332.200/01

**Rechters:** H.T. van der Meer, A.S. Arnold en L.C. van Heuveling Beek

**Advocaten:** M.A.M. Timmermans en C.C. Zillinger Molenaar

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:669 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft een zodanig zwaarwichtig belang bij de overplaatsing van elf werknemers dat het belang van werknemers bij behoud van hun standplaats daarvoor moet wijken.****Feiten*

Werknemers in onderhavige procedure (in totaal elf) zijn werkzaam bij Stichting Esdégé-Reigersdaal (hierna: Reigersdaal), een zorginstelling met meerdere locaties. In de arbeidsovereenkomst van werknemers is een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW opgenomen. Werknemers zijn allen werkzaam op dezelfde locatie. Al in 2019 zijn op deze locatie problemen gesignaleerd en vijftien verbetervoorstellen gedaan door de afdeling Arbo en Gezondheid. Een van deze voorstellen was dat iedere medewerker zich moet verbinden aan de gezamenlijk uit te zetten visie en werkwijze. Op 21 januari 2024 hebben werknemers, met nog tien andere werknemers van dezelfde locatie, hun zorgen geuit over bewoners, collega's en een onveilige sfeer. Op 6 februari 2024 hebben zij hierover ook een klacht ingediend bij de Klachtencommissie. Naar aanleiding hiervan heeft de Klachtencommissie op 12 maart 2024 geadviseerd de klacht ongegrond te verklaren. Wel heeft de Klachtencommissie geadviseerd externe hulpstappen te ondernemen gericht op het normaliseren van de onderlinge verhoudingen. Reigersdaal heeft dit advies overgenomen en heeft in het kader van dit laatste van alle klagers verlangd dat zij een verklaring ondertekenen met voorwaarden die betrekking hebben op een professionele werkhouding. Werknemers hebben Reigersdaal medegedeeld dat zij ervoor open staan om met externe hulp stappen te ondernemen, maar dat zij niet akkoord kunnen gaan met het ondertekenen van de verklaring. Reigersdaal heeft daarom in een brief van 10 april 2024 aan werknemers, ieder afzonderlijk, medegedeeld dat zij gebruik zal maken van het wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst. De dringende redenen die Reigersdaal hiervoor aanvoert, zijn gelegen in het ernstig tekortschieten in het leveren van kwalitatief goede en bedrijfsmatig verantwoorde zorg aan de cliënten, het geen vertrouwen hebben in de leidinggevenden en de weigerachtige houding om hierin positieve stappen vooruit te zetten. Werknemers zijn per direct overgeplaatst naar verschillende andere locaties van Reigersdaal. In onderhavige kortgedingprocedure vorderen werknemers onder andere dat de kantonrechter de overplaatsing ongedaan maakt en dat werknemers die terug willen keren naar hun oorspronkelijke locatie hiertoe in de gelegenheid worden gesteld.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat het Reigersdaal als

werkgever vrijstond van haar werknemers te verlangen dat zij de verklaring zouden ondertekenen alvorens het externe traject te starten. Daarbij neemt de kantonrechter het advies van de Klachtencommissie tot uitgangspunt waarin is bepaald dat Reigersdaal betrokkenheid mocht vragen van haar werknemers. Ook is van belang dat zo'n zelfde aanbeveling al in 2019 was gedaan. Dit betekent dat werknemers zonder goede gronden hebben geweigerd de verklaring te ondertekenen en dat Reigersdaal vervolgens mocht besluiten tot overplaatsing van de werknemers. De kantonrechter stelt daarbij voorop dat Reigersdaal als organisatie en werkgever verantwoordelijk is voor de kwaliteit van de zorgverlening en de daarvoor benodigde personele inzet en een zekere mate van vrijheid heeft om keuzes te maken die zij in dit kader van belang acht. Hoewel werknemers een gerechtvaardigd belang hebben bij het behoud van hun standplaats, is het belang van Reigersdaal voldoende zwaarwichtig om dit belang van werknemers te laten wijken. Er is namelijk sprake van problemen op het gebied van zorginhoud, professionaliteit, collegiale samenwerking, administratieve organisatie, ziekteverzuim en financiën. Bovendien spelen de problemen al langer dan vijf jaar en zijn zij ernstig en hardnekkig. Daarnaast heeft Reigersdaal bij het nemen van het overplaatsingsbesluit de benodigde zorgvuldigheid in acht genomen. De conclusie is dan ook dat Reigersdaal naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter met een beroep op het eenzijdig wijzigingsbeding de werknemers mocht overplaatsen. De vorderingen van werknemers worden derhalve afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 29-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:7690

**Zaaknummer:** 11140560 KG EXPL 24-78

**Rechters:** S.W.S. Kiliç

**Advocaten:** C.J. Roest en N. Sluis

**Wetsartikelen:** 7:660 BW en 7:613 BW

## RECHTSPRAAK

***Bewindvoerder stelt loonvordering in en vordert tevens de aanzegvergoeding. Man en vrouw hebben affectieve relatie. De man staat onder bewind en wil als zelfstandige werken. Om te voldoen aan de eisen van zijn bewindvoerder (in loondienst werken) richt de vrouw, zoals zij onderling hebben besproken, op haar naam een bedrijf op en wordt er een tijdelijke arbeidsovereenkomst gesloten met de man. Het loon wordt niet betaald omdat er veel kosten voor het bedrijf gemaakt moeten worden.***

*Feiten*

Man en vrouw (hierna: gedaagde) hebben sinds ongeveer drie jaar een affectieve relatie. De man staat onder bewind. De man heeft eerder gewerkt en in 2021 zag hij mogelijkheden om dit werk weer te gaan doen. Hij wilde dit werk graag als zelfstandige uit gaan voeren, maar de bewindvoerder wilde alleen toestemming geven als hij in loondienst aan het werk zou gaan. Man en gedaagde hebben toen de mogelijkheid besproken dat gedaagde op haar naam een bedrijf zou oprichten voor dakbestratingen en dat de man bij haar in loondienst zou komen. Dat is ook gebeurd. In de arbeidsovereenkomst staat dat de man voor bepaalde tijd, namelijk van 1 februari tot en met 30 juli 2022 in dienst treedt bij het bedrijf voor 32 uur per week tegen een salaris van € 1.380 bruto per maand. Het bedrijf liep minder vlot dan vooraf gedacht. Het loon kon niet meer worden betaald. Midden juni 2022 kon de man zijn werk niet meer uitvoeren vanwege lichamelijke klachten. In een e-mail vanuit de onderneming is bevestigd dat de arbeidsovereenkomst van de man niet wordt verlengd. De bewindvoerder vordert achterstallig loon, wettelijke verhoging en de aanzegvergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter heeft tijdens de zitting met partijen besproken dat de gekozen constructie (werken in loondienst) juridische gevolgen heeft. De kantonrechter vindt de uitleg van gedaagde geloofwaardig en de man heeft tijdens de zitting ook toegegeven dat gedaagde allemaal dingen voor hem heeft betaald. Wat allemaal is betaald, werd op de zitting niet duidelijk en dan kan de kantonrechter geen rekening houden met deze kosten. Daarom is op de zitting besproken dat gedaagde met hulp van Sociale Raadslieden in Zeist alle gegevens en documenten voor deze gemaakte uitgaven boven water probeert te krijgen. Met deze stukken zouden partijen vervolgens meer inzicht proberen te krijgen in de inkomsten en uitgaven van het bedrijf. Gedaagde kon zo laten zien dat zij geen loon meer hoeft te betalen aan de man en

voor hem zou het een basis geven om een uitkering aan te vragen. Op 9 april 2024 heeft de bewindvoerder in een brief laten weten dat er geen oplossing is gekomen in de zaak. Dit heeft tot gevolg dat de kantonrechter de basisregels moet volgen die gelden voor een werkgever naar een werknemer. Dit betekent dat gedaagde het gevorderde loon moet betalen. Dat komt neer op € 7.659 aan brutoloon verminderd met € 2.100 aan nettoloon dat wel betaald is aan de man. De vordering tot betaling van de wettelijke verhoging wordt afgewezen. De vordering tot betaling van de aanzegvergoeding wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 03-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4644

**Zaaknummer:** 10678579 \ UC EXPL 23-5738

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

**Advocaten:** A. Boer

**Wetsartikelen:** 6:119 BW; 7:668 BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. De vordering van een vakbond om te worden toegelaten tot lopende cao-onderhandelingen wordt afgewezen omdat er al een principeakkoord is bereikt. Representativiteit vakbond.****Feiten*

Transavia Airlines C.V. (hierna: Transavia) exploiteert een luchtvaartmaatschappij die passagiersvluchten uitvoert. Een deel van haar werknemers bestaat uit vliegers. De Vereniging Alternatief voor Vakbond (hierna: AVV) en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV) zijn werknemersverenigingen. Zij hebben vliegers van (onder meer) Transavia onder hun leden. VNV sluit al decennia lang met Transavia de Collectieve arbeidsovereenkomst Transavia Vliegers (hierna: de cao) af. Volgens de laatst bekende gegevens zijn er op dit moment 716 vliegers bij Transavia in dienst. Hiervan zijn er 603 lid van VNV (84,22%). In een door AVV overgelegde accountantsverklaring van 15 juli 2024 staat dat AVV 135 leden bij Transavia heeft. De laatste cao had een looptijd van 1 april 2020 tot 1 maart 2022. In januari 2023 zijn Transavia en VNV gesprekken gestart over een nieuwe versie van de cao. In oktober 2023 zijn de gesprekken stilgelegd, omdat VNV intern geen meerderheid kon vinden voor een grote aanpassing van de binnen Transavia geldende pensioenregeling. Op 15 juli 2024 heeft Transavia aan haar medewerkers en VNV aan haar leden gecommuniceerd dat een akkoord op hoofdlijnen is bereikt over een nieuwe cao met afspraken op het gebied van loon, pensioenpremie, werk- en rusttijden en maatregelen betreffende instroom van nieuwe vliegers en opleidingen. Dit akkoord moet nog aan de ledenraad van VNV worden voorgelegd. Eerst in juni 2024 heeft AVV aan Transavia meegedeeld dat een grote groep vliegers van Transavia, op dat moment 134, zich als lid bij haar heeft aangesloten en wenst dat AVV zich aansluit bij de lopende cao-onderhandelingen tussen Transavia en de VNV. In juli 2024 heeft AVV nogmaals aan Transavia gevraagd de lopende cao-onderhandelingen op te schorten en heeft zij Transavia formeel verzocht AVV tot de onderhandelingen toe te laten. Nadat Transavia bij e-mail van 12 juli 2024 heeft laten weten dat opschorting niet aan de orde kan zijn heeft AVV een procedure aangespannen met als doel te worden toegelaten tot de cao-onderhandelingen en Transavia te verbieden het met de VNV bereikte onderhandelingsakkoord nader uit te werken in een cao. VNV heeft in deze procedure gevorderd zich aan de zijde van Transavia te mogen voegen.

*Oordeel*

De voorzieningenrechter heeft de gevorderde voeging ter zitting toestaan, omdat VNV voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij belang heeft bij die voeging. VNV kan immers

nadeel ondervinden van een voor Transavia ongunstige uitkomst van de procedure in de hoofdzaak, in die zin dat VNV daardoor in een minder gunstige onderhandelingspositie kan komen te verkeren en de tussen haar en Transavia al gemaakte afspraken niet snel kan doorvoeren. AVV legt aan haar vordering onder meer ten grondslag de stelling dat zij gelet op de vertegenwoordigingsgraad een representatieve vakbond is. Transavia stelt dat AVV zich pas in een laat stadium bij Transavia heeft gemeld en dat er inmiddels al een principeakkoord met VNV ligt. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is het uitgangspunt dat het in het algemeen aan contractspartijen zelf is om te bepalen of zij een ander tot hun cao-overleg toelaten. Op dit beginsel van contractsvrijheid zijn uitzonderingen mogelijk, wanneer een vakvereniging een groot aantal werknemers in de branche vertegenwoordigt (absolute representativiteit) en representatiever is dan een andere vakbond die bij het overleg betrokken is (relatieve representativiteit). De cao-partijen zijn echter niet zonder meer gehouden om een partij, ook wanneer deze voldoende representatief is, tot het overleg toe te laten, bijvoorbeeld wanneer zij de gerechtvaardigde verwachting hebben dat daardoor dit overleg wegens fundamenteel gebrek aan overeenstemming niet tot resultaat zal kunnen leiden. Naarmate echter de belangen bij toelating tot dit overleg groter of urgenter zijn, zullen de argumenten die voor niet-toelating worden aangevoerd van meer gewicht moeten zijn. Vaststaat dat Transavia en VNV op 15 juli 2024 een principeakkoord zijn overeengekomen voor een cao, dat zal worden voorgelegd aan de ledenraad van VNV. Zelfs als zou worden aangenomen dat AVV voldoende representatief is (wat door Transavia en VNV gemotiveerd wordt betwist en wat naar het oordeel van de voorzieningenrechter niet het geval is), zijn Transavia en VNV niet gehouden AVV op dit moment toe te laten tot het cao-overleg. Er zijn immers geen lopende onderhandelingen meer. AVV heeft zich pas op 16 juni 2024, dus in een zeer laat stadium van de - al sinds januari 2023 lopende, kennelijk moeizame - onderhandelingen bij Transavia als potentiële onderhandelingspartner gemeld. Er zijn naar het oordeel van de voorzieningenrechter ook geen aanknopingspunten om aan te nemen dat Transavia snel een akkoord met VNV heeft afgesloten om de toetreding van AVV te frustreren. AVV heeft naar het oordeel van de voorzieningenrechter onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij voor een bepaalde categorie werknemers als representatiever moet worden beschouwd dan VNV of dat er zeer zwaarwegende andere belangen zijn die maken dat AVV naast VNV een plek moet krijgen aan de onderhandelingstafel als het principeakkoord wordt opgebroken of niet op de door AVV genoemde termijn leidt tot een bij het Ministerie van Sociale Zaken aangemelde cao. De vorderingen van AVV worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 29-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:7704

**Zaaknummer:** C/15/354643 KG ZA 24/402

**Rechters:** M.A.J. Berkers

**Advocaten:** M. Maaijen, P. de Ruiter, J. Boer, S.H.J. Hogendoorn en J.W. Stam

**Wetsartikelen:** 217 Rv



## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek op de e-grond, bewijsopdracht aan werkgeefster dat werknemer illegale sigaretten heeft verkocht aan collega's. Getekende VSO en ingeroepen bedenktijd. Als werkgeefster slaagt in die bewijsopdracht wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Voorbeeldfunctie en integer gedrag.***

*Feiten*

Werknemer werkt sinds 1 april 2022 voor werkgeefster als senior medewerker ondersteuning-inwerk. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, omdat werknemer illegale sigaretten zou hebben verkocht aan collega's. Op 1 februari 2024 heeft werkgeefster werknemer in het bijzijn van een HR-adviseur geconfronteerd met dit verwijt. Tijdens dat gesprek is aan werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden om ontslag op staande voet te voorkomen. Die vaststellingsovereenkomst heeft werknemer ondertekend, maar hij heeft binnen de bedenktijd de ontbinding van die overeenkomst ingeroepen.

*Oordeel*

Werknemer heeft ter zitting erkend dat hij sigaretten heeft verkocht op de werkvloer, maar hij heeft betwist dat het zou gaan om illegale sigaretten. Werkgeefster heeft verklaard dat als werknemer legale sigaretten zou hebben verkocht op de werkvloer, dit voor haar geen reden zou zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter is de eerste vraag dan ook of vast kan worden gesteld dat werknemer illegale sigaretten heeft verkocht op de werkvloer. Op werkgeefster rust de stelplicht en de bewijslast van de door haar aangedragen ontslaggronden. Ondanks diverse verklaringen en onder meer de stelling van werkgeefster dat op de desbetreffende pakjes sigaretten geen accijnszegels zaten en een daarop volgend onderzoek door de Douane, is de kantonrechter van oordeel dat - gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer - het op de weg van werkgeefster ligt om haar stellingen te bewijzen. Indien komt vast te staan dat werknemer illegale sigaretten (pakjes sigaretten zonder accijnszegels) heeft verkocht aan een of meer collega's, dan levert dit naar het oordeel van de kantonrechter een voldragen e-grond op die zal leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ten eerste omdat het verkopen van illegale sigaretten een strafbaar feit oplevert en evident is dat dit verwijtbaar handelen oplevert. Daarbij komt dat, zoals werkgeefster heeft toegelicht, aan een medewerker in dienst van werkgeefster hoge eisen ten aanzien van integer gedrag worden gesteld. Dat blijkt ook uit de Gedragscode en de missie, visie en kernwaarden, waarin een groot gewicht wordt toegekend aan integer gedrag. Als wordt ontbonden op de e-grond, dan is werkgeefster geen transitievergoeding verschuldigd.

Dat betekent ook dat de kantonrechter bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen rekening zal houden met een opzegtermijn. De beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 14-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4624

**Zaaknummer:** 11075578 / ME VERZ 24-52

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** E.D. van Tellingen en D.W. Van Putten - de Waard

**Wetsartikelen:** 7:669 BW; 7:671b BW; 149 Rv; 207 Rv; 284 Rv

## RECHTSPRAAK

***Uitleg artikel 6.16 lid 3 Cao primair onderwijs. Uitleg conform cao-norm. Gelet op overige bepalingen in de cao wordt aangesloten bij de uitleg van werknemer. Vorderingen werknemer worden toegewezen.****Feiten*

Werkgeefster verzorgt op dertien locaties in Brabant speciaal (voortgezet) onderwijs voor leerlingen in de leeftijd van 4 tot 22 jaar. Werknemer is in 2006 in dienst getreden bij de stichting. De hoogste functie die hij bij de stichting heeft bereikt is leraar L12 (thans leraar LD). Op de arbeidsovereenkomst is de Cao primair onderwijs van toepassing (verder: cao po). In het kader van de herwaardering van het functiestelsel hebben partijen een gesprek gevoerd omdat is gebleken dat werknemer niet aan de criteria van de LD-functie voldoet. Werknemer heeft tevens aangegeven dat hij niet bereid is om in de komende 2 jaar een master te behalen om zich te ontwikkelen conform de criteria van de LD-functie; daarom is hij per 1 augustus 2022 teruggeplaatst in de LC-functie. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat de stichting gehouden is om op basis van artikel 6.16 lid 3 cao po het salaris te handhaven op het bedrag als ware hij benoemd in de functie van leraar LD. Ter onderbouwing van zijn vordering stelt werknemer dat werkgeefster artikel 6.16 lid 3 cao po onjuist toepast, zodat zij hem onterecht te weinig salaris betaalt. Uit dit artikel volgt volgens werknemer dat hij, hoewel hij thans in een lagere schaal (leraar LC) is geplaatst, zijn salaris behoudt als ware hij nog benoemd in zijn vorige functie (leraar LD), dus inclusief toekomstige salarisindexaties. Werkgeefster voert aan dat uit artikel 6.16 lid 3 cao po volgt dat werknemer bij een lagere inschaling door toepassing van de FUWA PO enkel recht heeft op het salaris dat hij op dat moment verdient, en de vooruitzichten (periodieken) die hij nog had in zijn oude functie.

*Oordeel*

Tussen partijen staat vast dat tijdens de herwaardering van het functiestelsel binnen de stichting is gebleken dat werknemer niet voldoet aan de vereisten om in de functie leraar LD te worden geplaatst, zodat hij terecht in de functie leraar LC is geplaatst. In geschil is tussen partijen hoe artikel 6.16 lid 3 cao po moet worden uitgelegd. De kantonrechter overweegt dat bij de uitleg van cao-bepalingen uitgegaan moet worden van de zogenoemde 'cao-norm'. De kantonrechter begrijpt dat werkgeefster het verschil in haar uitleg van de bepalingen baseert op de verschillen in de tekst van de artikelen 5.6 lid 4 cao po, 5.6 lid 8 cao po en 6.16 lid 3 cao po. De kantonrechter is van oordeel dat de uitleg van artikel 6.16 lid 3 cao po door werknemer de juiste is en dat zijn daarop gerichte vorderingen dienen te worden toegewezen. In de eerste plaats constateert de kantonrechter dat de tekst van de hierboven genoemde artikelen niet

tijdens dezelfde cao-onderhandelingen zijn opgesteld. Artikel 6.16 lid 3 cao po stond immers al in meerdere eerdere versies van de cao, terwijl artikel 5.6 van de cao po pas in de cao po 2018-2019 is geïntroduceerd. In de tweede plaats constateert de kantonrechter dat in de leden 4 en 8 van artikel 5.6 cao po, opgenomen in de cao 2018-2019, een duidelijk onderscheid is gemaakt tussen de rechten van onderwijsondersteunend personeel (niet directeuren) en directeuren. Anders dan in artikel 5.6 lid 4 cao po, dat ziet op onderwijsondersteunend personeel (niet zijnde directeuren) en in artikel 5.6 lid 8 cao po, dat ziet op directeuren, is in artikel 6.16 lid 3 dat ziet op onderwijsgevend personeel zoals werknemer geen uitsplitsing gemaakt in toeslagen, periodieken en/of indexaties, maar is opgenomen: *“zijn salaris en het salarisvooruitzicht verbonden aan zijn vorige functie”*. Dit roept de vraag op wat onder salarisvooruitzicht moet worden verstaan. Naar het oordeel van de kantonrechter vallen onder het vooruitzicht ook toekomstige indexaties, nu indexaties een vast gegeven zijn in de ontwikkeling van het loon van een werknemer. Dat er in de toekomst wordt geïndexeerd is dus te voorzien. De kantonrechter legt artikel 6.16 lid 3 cao po dan ook zo uit dat deze bepaling ook ziet op toekomstige indexaties. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

---

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

**Datum uitspraak:** 10-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:4769

**Zaaknummer:** 10888322 \ CV EXPL 24-235

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** C.M.G. Kruijven en J.J.M. Sibon

**Wetsartikelen:** 6:119 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster. De gedragingen van werkgever leveren bij elkaar opgeteld ernstig verwijtbaar handelen op.****Feiten*

Werkneemster is op 25 augustus 1980 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) LPS in de functie van leerkracht. Op 30 mei 2022 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en LPS, waarin ter sprake is gekomen dat de schoolontwikkelingen wat werkneemster betreft te snel worden doorgevoerd. Om werkneemster duurzaam inzetbaar te houden heeft LPS – naar eigen zeggen niet vrijblijvend – aangeboden om een coachingtraject in te zetten. Een dergelijk traject was werkneemster ook al in 2021 aangeboden maar dat heeft zij toen afgewezen. Op 5 juli 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 12 juli 2022 heeft werkneemster een TIA gehad. Op 14 juli 2022 stond een gesprek tussen werkneemster en het college van bestuur van LPS ingepland. Dit is niet doorgegaan. Op 22 juli 2022 heeft LPS een brief met onderwerp “begeleidingstraject” toegezonden aan werkneemster. In deze brief wordt werkneemster uitgenodigd om op dinsdag 6 september 2022 met LPS het begeleidingstraject te bespreken. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden. LPS refereert zich ten aanzien van de verzochte ontbinding aan het oordeel van de kantonrechter, maar verzet zich tegen de gevraagde vergoedingen.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden toegewezen. Bij dat oordeel heeft meegewogen het feit dat het hier om een werknemersverzoek gaat waarbij bijzondere opzegverboden niet aan de orde zijn.

*Verstoorde arbeidsverhouding door ernstig verwijtbaar handelen LPS*

De kantonrechter komt op basis van de stukken en wat op de zitting naar voren is gebracht tot de conclusie dat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam en onherstelbaar is verstoord. De verstoorde arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter in grote mate veroorzaakt door het handelen van LPS bij de overplaatsing van werkneemster. Niet zozeer vanwege haar eis dat dat werkneemster een begeleidingstraject zou starten, maar wel door de wijze van totstandkoming van haar beslissing tot overplaatsing en de manier en het moment waarop LPS deze beslissing aan werkneemster heeft gecommuniceerd. Dat dit traject zou moeten plaatsvinden op een andere school is toen niet aan de orde geweest. Evenmin is

op dat moment aan werknemster de voorwaarde gesteld dat, wanneer zij niet zou meewerken aan het traject, zij zou worden overgeplaatst naar een andere school. Duidelijk was dat werknemster een andere visie had op haar functioneren binnen het team dan LPS. Het besluit tot overplaatsing heeft LPS pas genomen, nadat andere werknemers van de school tijdens de ziekte van werknemster, in de woorden van LPS, “de beerput” hadden opengetrokken. Eerder was het LPS naar eigen zeggen niet duidelijk dat de relatie tussen werknemster en haar collega’s dusdanig ernstig verstoord was, dat de noodzaak bestond werknemster over te plaatsen naar een andere school. Werknemster is niet op de hoogte gebracht van de door LPS gestelde klachten van het team van de school. Zonder hoor en wederhoor toe te passen en wetende dat werknemster tien dagen eerder door een TIA was getroffen en daarvan herstellende was, heeft LPS haar besluit tot overplaatsing vervolgens per brief van 22 juli 2022 kenbaar gemaakt. LPS heeft hiermee zeer onzorgvuldig en niet als goed werkgever gehandeld. Al deze omstandigheden bij elkaar opgeteld leiden tot de conclusie dat LPS ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat zij hiermee de verstoorde arbeidsrelatie, die op haar beurt weer heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, heeft gecreëerd. De verzochte transitievergoeding is toewijsbaar. Met het ernstig verwijtbaar handelen door LPS is de grondslag voor het toekennen van een billijke vergoeding gegeven en kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen. Bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat LPS met haar handelen een groot aandeel heeft gehad in de verstoorde arbeidsverhouding die heeft geleid tot het ontbindingsverzoek van werknemster. Anders dan werknemster acht de kantonrechter het echter niet aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zou hebben voortgeduurd tot aan de pensionering van werknemster. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 23.350 bruto redelijk.

---

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

**Datum uitspraak:** 28-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:3534

**Zaaknummer:** 10937891

**Rechters:** mr. Borm

**Advocaten:** M.M. van Breet en A.M. van Geel

**Wetsartikelen:** 7:671c lid 1 BW

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter oordeelt dat de aanwezigheidsdiensten van de werknemer niet volledig als arbeidstijd gelden en dat de vergoeding van vijf uur per dienst redelijk is. De vordering tot uitbetaling van alle uren wordt daarom afgewezen.***

*Feiten*

Werknemer is op 23 januari 2017 in dienst getreden bij een payrollbedrijf. Vanaf het begin is werknemer tewerkgesteld bij werkgeefster en vervulde daar laatstelijk de functie van frontofficemedewerker. Werkgeefster exploiteert short stay-appartementen. Sinds maart 2020 woont werknemer in een van die short stay-appartementen. In de exploitatievergunning van de gemeente staat als voorschrift vermeld dat te allen tijde een leidinggevende aanwezig moet zijn. Omdat de gemeente vanaf 2022 begon te handhaven, heeft werkgeefster als noodmaatregel werknemer bijgeschreven op de vergunning als leidinggevende. Gedurende enkele weken heeft werkgeefster werknemer ingeroosterd voor aanwezigheidsdiensten, mede omdat zij op de locatie waar zij werd ingeroosterd al een appartement had en daar dus kon verblijven. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de aanwezigheidsdiensten, maar kreeg geen gehoor van werkgeefster. Werknemer mocht alleen in haar relatief goedkope appartement blijven wonen als zij aanwezigheidsdiensten zou draaien. Op 20 september 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vanaf 14 april 2023 heeft de payrollonderneming het salaris van werknemer vanaf haar ziekmelding doorbetaald op basis van een urenomvang van 33 uur per week. Werknemer heeft de payrollonderneming medegedeeld dat dit 55,7 uur moest zijn, omdat zij de tien weken voorafgaand aan haar ziekmelding 227 uur extra had gewerkt tijdens de aanwezigheidsdiensten. De payrollonderneming heeft werknemer doorverwezen naar werkgeefster omdat zij zelf geen inzicht had in de gewerkte uren. Werkgeefster heeft de huurovereenkomst per 1 oktober 2023 opgezegd, wat werknemer niet heeft geaccepteerd. Werknemer vordert betaling van achterstallig salaris over de gewerkte uren in verband met de aanwezigheidsdiensten. Per aanwezigheidsdienst heeft werknemer namelijk slechts vijf uur salaris ontvangen. Werknemer spreekt werkgeefster aan op basis van artikel 7:616a BW, en stelt dat werkgeefster naast de payrollonderneming hoofdelijk aansprakelijk is voor de voldoening van haar salaris. Werkgeefster voert aan dat werknemer tijdens de aanwezigheidsdiensten in de regel niets hoefde te doen, en dat vijf uur salaris per aanwezigheidsdienst een redelijke vergoeding is.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een bijzondere situatie omdat

werkneemster vrijwel op haar werkplek in een van de appartementen woonde. Niet gesteld of gebleken is dat gedurende de aanwezigheidsdiensten zo vaak een beroep op werkneemster werd gedaan, dat zij feitelijk voortdurend aan het werk was en dat zij gedurende die diensten geen passende vrije besteding van uren en/of voldoende slaaptijd had. Het gevoel van 'aan staan' dat werkneemster sinds de invoering van de aanwezigheidsdiensten ervaarde, lijkt niet zozeer gerelateerd aan de werkzaamheden maar aan de dreigementen rondom haar huur. De kantonrechter vindt dat niet voldoende is onderbouwd dat de volledige aanwezigheidsdienst als arbeidstijd moet worden aangemerkt. Werkneemster heeft aangevoerd tijdens aanwezigheidsdiensten gemiddeld drie tot vijf keer per nacht gebeld te zijn. Uit de comparitie is daarnaast naar voren gekomen dat werkneemster zelden de deur uit hoefde. De kantonrechter gaat ervan uit dat de werkzaamheden veel minder dan vijf uur per dienst in beslag namen, en dat werkneemster qua slaapritme ingesteld was op de diensten. De compensatie van vijf uur per dienst biedt voldoende compensatie voor het gebrek aan bewegingsvrijheid. De vordering van werkneemster wordt afgewezen en zij wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 17-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4113

**Zaaknummer:** 10799404 UC EXPL 23-7860

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

**Advocaten:** H. Giard en S.N. Meijers

**Wetsartikelen:** 2 Richtlijn 2003/88/EG en ATW en 7:616a BW



## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op de g-grond wordt toegekend aangezien werkneemster niet constructief meewerkt aan werkhervatting in de eigen functie. Dit brengt ook met zich mee dat van werkgeefster geen herplaatsingsinspanningen buiten de eigen organisatie hoeven te worden verwacht.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij werkgeefster als HR Business Partner. Op 14 december 2022 meldt zij zich ziek. In januari en maart 2023 concludeert de bedrijfsarts dat de klachten en uitval (deels) werkgerelateerd zijn. Op 1 mei 2023 wordt in het plan van aanpak afgesproken dat het einddoel van de re-integratie werkhervatting in eigen functie is. Van juli tot november 2023 hebben werkneemster en haar nieuwe leidinggevende, [A], meerdere gesprekken. Op 20 november 2023 oordeelt de bedrijfsarts dat werkneemster per 1 december 2023 kan terugkeren in haar functie. Op 3 december 2023 stuurt werkneemster twee e-mails: één aan [A] waarin zij reageert op het gespreksverslag van 22 november 2023 en wijst op de gewijzigde context en afdelingsplannen die haar positie en perspectief beïnvloeden, en één aan [G] waarin zij vraagt naar mogelijkheden op een andere afdeling. Op 7 december 2023 benadrukt [A] dat werkneemster haar eigen functie moet hervatten en roept haar op voor een gesprek op 11 december 2023 om 09:00 uur. Werkneemster meldt op 10 december dat ze niet kan vanwege een afspraak met haar psycholoog en dat een overgangperiode moet worden ingevoerd om haar weer geleidelijk aan haar huidige functie te laten wennen. [A] verzet het gesprek naar 11 december om 14:00 uur, maar werkneemster verzoekt opnieuw een andere afspraak. Op 11 december 2023 ontvangt werkneemster een waarschuwing voor werkweigering en wordt zij opgeroepen voor een gesprek op 14 december. Op 13 december adviseert de bedrijfsarts mediation. Deze mediation vindt vanaf januari 2024 plaats en wordt op 8 maart 2024 zonder resultaat afgesloten. Op 6 mei 2024 meldt werkneemster zich opnieuw ziek. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, omdat het ontbindingsverzoek is ingediend toen werkneemster volledig arbeidsgeschikt was. Ook het OR-lidmaatschap staat aan ontbinding niet in de weg, aangezien het conflict al bestond voordat werkneemster lid van de OR werd. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Werkgeefster heeft diverse pogingen gedaan om werkneemster te laten hervatten, maar werkneemster toonde

twijfels. Tevens blijkt uit een e-mail van 3 december 2023 aan [G] dat werknemster de werkhervatting in haar eigen functie heeft proberen te voorkomen. Daarnaast heeft werknemster afwijzend gereageerd op de uitnodiging c.q. instructie van werkgeefster om op maandag 11 december 2023 voorafgaand aan het hervatten van de werkzaamheden, concrete afspraken te maken over de werkzaamheden. De kantonrechter kan niet vaststellen wie er nu wel en niet is verschenen op 11 december, maar duidelijk is wel dat werknemster voorafgaand aan deze datum het zeer moeizaam heeft gemaakt om zelfs tot een concreet gesprek over werkhervatting te komen. Door de opstelling van werknemster is het dan ook niet gelukt om gezamenlijk in gesprek te gaan over de inhoud en randvoorwaarden van werkhervatting, terwijl het wel op de weg van werknemster had gelegen om constructief mee te werken aan een werkhervattingsgesprek en in de praktijk te ervaren hoe de functie daadwerkelijk is ingericht en hoe deze zich door de transitie nog verder zou ontwikkelen. Daarnaast zijn partijen in mediation gegaan, maar dit heeft niet geleid tot een oplossing. Dit tezamen brengt met zich mee dat de verhoudingen tussen partijen ernstig verstoord zijn geraakt en verdere samenwerking niet meer mogelijk lijkt te zijn. Dat werkgeefster voorbij zou zijn gegaan aan de kwetsbare gezondheid van werknemster, en zij daardoor opnieuw ziek is geworden, is niet gebleken. Ook heeft werknemster niet aannemelijk gemaakt dat haar functie zodanig zou zijn gewijzigd dat terugkeer in eigen functie niet van haar kon worden verlangd. Tot slot is er geen herplaatsingsmogelijkheid binnen werkgeefster. Daarnaast vindt de kantonrechter dat het niet in de rede ligt dat werkgeefster ook herplaatsingsmogelijkheden buiten haar eigen organisatie onderzoekt vanwege de niet constructieve opstelling van werknemster ten aanzien van de werkhervatting in haar eigen functie, zonder dat daarvoor een gegronde reden is gebleken. Dat andere passende functies gecreëerd zouden kunnen worden binnen werkgeefster gaat daarom eveneens te ver. Al met al wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Een transitievergoeding wordt toegekend, maar werknemster heeft geen aanspraak op een billijke vergoeding. Tot slot dragen beide partijen hun eigen proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4703

**Zaaknummer:** 11039866 / LE VERZ 24-21

**Rechters:** M.R. van der Vos

**Advocaten:** B.J. Boiten en J.B.M. Swart

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

## RECHTSPRAAK

***Een ambtenaar van de gemeente Kerkrade zoekt niet functioneel gegevens op in de basisregistratie persoonsgegevens (BRP). De kantonrechter overweegt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, tenzij de ambtenaar kan bewijzen dat er sprake was van een afdeling met een cultuur van frequent ongeoorloofd opvragen en weinig toezicht.****Feiten*

Werkneemster is vanaf 2015 werkzaam bij de gemeente Kerkrade. Op 9 december 2020 heeft werkneemster de ambtsbelofte afgelegd. Werkneemster heeft, vanwege haar functie, toegang tot de basisregistratie persoonsgegevens (hierna: BRP). Op 5 mei 2023 heeft de gemeente een melding ontvangen van een burger: de nicht van werkneemster. De meldster klaagt daarin dat derden op de hoogte zijn van zaken over haar geadopteerde kind, terwijl die informatie volgens haar alleen bij de gemeente bekend is. Uit een door de gemeente verricht onderzoek blijkt dat werkneemster in de periode tussen april 2022 en juni 2023 meermaals de persoonsgegevens van meldster heeft geraadpleegd in de BRP. Op 12 juni 2023 heeft naar aanleiding van die eerste onderzoeksbevindingen een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de integriteitscoördinator en het afdelingshoofd. In dit gesprek heeft werkneemster meerdere verklaringen gegeven voor haar raadplegingen in de BRP. Voor sommige raadplegingen weet zij de reden niet meer. Daarnaast is werkneemster in het gesprek medegedeeld dat zij geschorst wordt en dat het onderzoek zal worden voortgezet. Uit nader onderzoek blijkt dat werkneemster ook de gegevens van de partner en kinderen van meldster heeft geraadpleegd. Op 14 juni 2023 heeft werkneemster bij de gemeente bezwaar gemaakt tegen de schorsing en heeft zij verzocht om haar werkzaamheden te mogen hervatten. Op 16 juni 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld bij de afdeling P&O. Diezelfde dag heeft werkneemster opnieuw gesproken met de integriteitscoördinator en het afdelingshoofd. Werkneemster heeft bij dit gesprek min of meer dezelfde verklaringen gegeven voor de door haar verrichte raadplegingen. Bij brief van 28 juni 2023 heeft de gemeente aan werkneemster meegedeeld dat de gemeente voornemens is een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen. De gemeente verzoekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op grond van een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:686 BW) en subsidiair op de e-grond (artikel 7:669 lid 3 sub e BW).

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er kan nog geen eindbeslissing gegeven worden over de verzochte ontbinding. Het staat vast dat werknemster de gegevens over haar nicht en het gezin van haar nicht heeft geraadpleegd in de BRP. Daarnaast vindt de kantonrechter het begrijpelijk dat werknemster niet in detail kan aangeven met welk doel de raadplegingen in de BRP zijn gedaan, maar werknemster heeft geen verklaring gegeven voor het grote aantal raadplegingen. Ook heeft zij geen plausibele verklaring gegeven waarom het functioneel noodzakelijk was om de gegevens van de gezinsleden van haar nicht te raadplegen. Aan het verwijt van de gemeente, dat werknemster geen open kaart heeft gespeeld over het waarom van de raadplegingen, wordt geen betekenis gehecht. De gemeente maakt werknemster wel terecht het verwijt dat zij meermaals zonder functionele redenen in de BRP de gegevens van haar nicht en gezin heeft geraadpleegd. Het raadplegen van de BRP zonder functionele redenen is zonder meer aan te merken als niet-integer gedrag van werknemster. De kantonrechter is echter van oordeel dat dit gegeven op zichzelf genomen onvoldoende is om tot de conclusie te komen dat sprake is van ernstige wanprestatie aan de zijde van werknemster of van ernstig verwijtbaar gedrag. Van kwade bedoelingen van werknemster is immers niets gebleken. Meer specifiek is niet komen vast te staan dat werknemster vertrouwelijke informatie van haar nicht en het gezin van haar nicht naar buiten heeft gebracht. Verder hecht de kantonrechter waarde aan het feit dat (als onbetwist) vaststaat dat werknemster dagelijks veelvuldig (om functionele redenen) de BRP moet raadplegen. Als gevolg daarvan ligt het gevaar op de loer dat de betreffende medewerker in de loop van de tijd minder alert is op het feit dat dergelijke raadplegingen steeds functioneel moeten zijn. Nergens is uit gebleken dat de gemeente van dit gevaar is doordrongen en haar ambtenaren op dit specifieke punt “scherp” houdt. De kantonrechter is wel van oordeel dat werknemster in beginsel zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat de arbeidsovereenkomst op grond daarvan ontbonden dient te worden. Het veelvuldig niet-functioneel raadplegen van de BRP-gegevens van haar nicht en haar gezin is niet-integer gedrag, hetgeen met zich meebrengt dat van de gemeente redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat is echter anders als vast komt te staan dat het binnen de desbetreffende functie gebruikelijk is dat de BRP vaker niet-functioneel geraadpleegd wordt. De kantonrechter staat werknemster toe om dit te bewijzen door getuigen te horen. In afwachting van het door werknemster te leveren bewijs wordt iedere verdere beslissing aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 11-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:7645

**Zaaknummer:** 10684538 AZ VERZ 23-91

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

**Advocaten:** A.F.G. Pennino en S.H.A.M. Dassen

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:686 BW en 7:669 lid 3 sub e BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek na verstrijken registratie diplomatiek personeel (kok) van de ambassadeur. IPR. Geen verplichting deelneming aan Nederlandse sociale zekerheid.****Feiten*

Werknemer is vanaf 15 januari 2020 in dienst geweest van de ambassade van de Verenigde Mexicaanse Staten te Den Haag (hierna: Mexico), laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft als kok gewerkt voor de Mexicaanse ambassadeur. Van de Nederlandse Staat mocht hij slechts in Nederland blijven zolang de aanstelling van deze ambassadeur duurde. Omdat de aanstelling van deze ambassadeur verliep, heeft Mexico om ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd. Hierover hoeft de rechter niet meer te beslissen omdat partijen in de loop van de procedure zelf afspraken hebben gemaakt over het einde van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vraagt om diverse vergoedingen in verband met (het einde van) de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De Nederlandse rechter is bevoegd van de verzoeken kennis te nemen omdat werknemer zijn arbeid gewoonlijk in Nederland verrichtte. Dit volgt uit artikel 21 lid 1 sub b punt i en lid 2 van de Brussel I bis-Verordening.

*De zelfstandige verzoeken van werknemer*

Het verzoek van werknemer tot oplegging van een boete aan Mexico wegens het niet respecteren van de opzegtermijn en het niet vragen van toestemming aan de kantonrechter voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen omdat Mexico de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een transitievergoeding wordt afgewezen, omdat werknemer daarbij geen belang heeft. Uit de wet volgt al dat de Mexico deze transitievergoeding moet betalen en Mexico is daartoe bereid. Het verzoek tot uitbetaling van vakantiedagen wordt eveneens afgewezen. Werknemer heeft zijn verzoek namelijk onvoldoende onderbouwd. Het verzoek inzake overuren wordt afgewezen omdat werknemer onvoldoende duidelijk heeft gemaakt wat hij precies wil. Hij verwijst naar een aanvraag die niet aan de kantonrechter is overgelegd en noemt geen aantal uren of gewenst bedrag. Daardoor kan de kantonrechter dit verzoek niet goed beoordelen. Voor sociale premies geldt het volgende. Op grond van de Nederlandse wet is Mexico niet verplicht voor de werknemer sociale premies af te dragen. Diplomatiek personeel (waaronder werknemer valt) is namelijk vrijgesteld van alle belastingen en rechten. De vraag is dus of

Mexico in de onderlinge relatie tot werknemer toch een verplichting had tot afdracht van sociale premies aan het UWV. Volgens Mexico is dat niet het geval. Mexico stelt zich op het standpunt dat werknemer een relatief hoog salaris ontving en geacht werd dat te gebruiken om zich particulier bij te verzekeren. De kantonrechter is wel van oordeel dat Mexico tegenover werknemer niet als een goed werkgever heeft gehandeld door hem niet uit te leggen dat hij niet zou deelnemen aan het Nederlandse socialezekerheidssysteem dan wel aan een gelijkwaardig (particulier) systeem. Anders dan Mexico is de kantonrechter van oordeel dat werknemer dat niet hoefde af te leiden uit het feit dat in zijn loonstrook niet stond dat premies werden afgedragen. Dat betekent echter niet dat de kantonrechter Mexico kan verplichten er alsnog voor te zorgen dat werknemer deelneemt aan de Nederlandse sociale verzekeringen. Voor de billijke vergoeding is van belang of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Mexico. Zo'n geval doet zich hier niet voor. De kantonrechter kan namelijk niet vaststellen dat het door werknemer gestelde handelen van Mexico (zonder inkomen op korte termijn op straat zetten) heeft geleid tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Het einde van de arbeidsovereenkomst is immers het gevolg van het aflopen van de ambtstermijn van de vorige ambassadeur en het vervolgens door de Nederlandse Staat intrekken van de registratie van werknemer, waardoor hij niet meer in Nederland mocht verblijven en dus ook niet kon werken. Reeds daarom moet het verzoek om een billijke vergoeding worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 29-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:12090

**Zaaknummer:** 10874260

**Rechters:** I.D. Bellaart

**Advocaten:** O. Huisman en mr. R.K. Polo Guardo

**Wetsartikelen:** 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Uitleg vaststellingsovereenkomst inzake uitkering van bonus.  
Vordering werkneemster toegewezen.****Feiten*

Werkneemster is sinds 2 februari 2017 in dienst bij Humanis Capitalis B.V. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is naar aanleiding van mediation met wederzijds goedvinden geëindigd per 1 januari 2024. Partijen hebben de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de daartoe gemaakte afspraken vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, die door beide partijen is ondertekend op 30 juni 2023. Op 22 december 2023 heeft Humanis Capitalis de eindafrekening en de loonstrook over de maand december 2023 aan werkneemster gemaaild. Hieruit blijkt dat de bonus tot en met week 49 van 2023 is betaald. In een e-mail van 27 december 2023 heeft werkneemster aan de HR-manager bij Flexpedia bericht dat zij nog recht heeft op uitbetaling van de bonus over de weken 50 tot en met 52 van 2023. In een e-mail van 28 december 2023 heeft de HR-manager aan werkneemster geschreven: *‘Zoals jaren gebruikelijk wordt in december de bonus uitgekeerd voor de weken die mogelijk zijn. Jij bent uit dienst per 31-12-2023 dus de bonus aanspraak over de maand december hebben wij uitbetaald. In januari worden wederom bonus uitbetaald alleen valt dit niet in jouw dienstverband en volgens de gemaakte afspraken. (...)’*. In een e-mail van 2 januari 2023 heeft werkneemster aan de HR-manager geschreven dat het feit dat Flexpedia de uitzenduren (in weken 50 tot en met 52) pas in januari uitkeert haar recht daarop niet wegneemt, dat daarom de bonusaanspraak over de maand december specifiek is benoemd in de vaststellingsovereenkomst en dat het ook zo is besproken met de advocaat, Flexpedia en de mediator. Werkneemster vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening Humanis Capitalis veroordeelt tot betaling van de provisie over de weken 50 tot en met 52 van het kalenderjaar 2023. Humanis Capitalis betwist de vordering.

*Oordeel*

De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkneemster recht heeft op uitkering van de bonus over de weken 50 tot en met 52 van 2023. De kernvraag is of Humanis Capitalis op grond van de vaststellingsovereenkomst gehouden is om de bonus over de weken 50 tot en met 52 van 2023 aan werkneemster te betalen. Uit de letterlijke tekst van artikel 3 van de vaststellingsovereenkomst volgt dat de eindafrekening binnen 30 dagen na de einddatum van de arbeidsovereenkomst (1 januari 2024) wordt opgemaakt en dat Humanis Capitalis bij die eindafrekening de bonusaanspraak over de maand december 2023 betaalt. De letterlijke tekst van artikel 5 biedt ook steun aan de stelling van werkneemster dat zij recht heeft op betaling

van de bonus over de weken 50 tot en met 52 van 2023. Humanis Capitalis heeft haar stelling dat de bonusaanspraak over de weken 50 tot en met 52 van 2023 moet worden toegerekend aan de maand januari 2024 gegrond op de betaalmethode van de bonusregeling, zoals die tijdens de arbeidsovereenkomst steeds is uitgevoerd. De bonusaanspraak over de weken 50 tot en met 52 wordt niet in december 2023, maar in januari 2024 berekend en uitgekeerd. Dat is na de einddatum van de arbeidsovereenkomst, zodat werkneemster daarop geen aanspraak kan maken, aldus Humanis Capitalis. Partijen zijn het erover eens, zoals ook in het bonusaddendum van 1 maart 2021 staat, dat de bonusuitkering altijd pas achteraf kan worden berekend. Naar het oordeel van de kantonrechter ligt in het woord ‘achteraf’ al besloten dat de bonusaanspraak niet kan worden toegerekend aan een volgende maand. Humanis Capitalis heeft geen andere feiten en omstandigheden aangevoerd die tot een andere uitleg dan de taalkundige uitleg van de vaststellingsovereenkomst kunnen leiden. Werkneemster mocht er in de gegeven omstandigheden dan ook redelijkerwijs van uitgaan dat de bedoeling van Humanis Capitalis overeenstemde met die taalkundige betekenis. De vordering van werkneemster wordt derhalve toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 02-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:6802

**Zaaknummer:** 11084492

**Rechters:** F.J. Lourens

**Advocaten:** mr. L.F. van der Geest en H. Mouselli

**Wetsartikelen:** 7:670b BW



## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de d-grond afgewezen omdat werkgever te weinig heeft gedaan aan scholing en begeleiding.  
Ontbinding wordt wel toegewezen op de g-grond.****Feiten*

Werkneemster is in dienst van zorginstelling Zilverzorg. Zilverzorg verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens primair disfunctioneren (d-grond), en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werkneemster verzoekt op haar beurt om Zilverzorg te veroordelen tot het opmaken van een deugdelijke eindafrekening, inclusief toekenning van het openstaande verlofsaldo, eventuele overuren en pro rata 8% vakantietoeslag. Verder verzoekt werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft mondeling uitspraak gedaan.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontbindingsverzoek*

Ontbinding op de d-grond wordt afgewezen, omdat Zilverzorg dit verzoek onvoldoende heeft onderbouwd. Dat werkneemster vanaf het begin van het dienstverband niet voldoende zou functioneren heeft Zilverzorg wel gesteld, maar dat heeft zij niet voldoende duidelijk gemaakt aan werkneemster. Weliswaar zijn in diverse gespreksverslagen en functioneringsverslagen opmerkingen gemaakt over het functioneren, waarbij te laat komen, planning en de wijze van communiceren van werkneemster telkens terugkwamen, maar niet eerder dan in 2023 is aan werkneemster duidelijk gemaakt dat die kritiepunten zodanig waren dat die konden leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Integendeel, Zilverzorg heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengd, die vervolgens omgezet in een contract voor onbepaalde tijd en werkneemster later, desgevraagd, senior taken gegeven. Daartoe behoorden onder andere het voeren van proeftijdgesprekken en functioneringsgesprekken. Als gezegd, pas vanaf 2023 heeft Zilverzorg signalen gegeven dat het echt anders en beter moest en een verbetertraject gedurende een periode van vier maanden ingezet. Uit de evaluatie van het verbetertraject blijkt dat werkneemster niet aan de door Zilverzorg gestelde vereisten voldoet. Op zichzelf heeft Zilverzorg werkneemster wel de gelegenheid geboden om haar functioneren tijdens een verbetertraject op niveau te brengen, maar niet is gebleken dat Zilverzorg voldoende heeft gedaan aan scholing en begeleiding van werkneemster. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst inmiddels dusdanig ernstig en duurzaam is verstoord

dat dit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet leiden. De ontbinding zal op die grond worden uitgesproken. Zilverzorg wordt veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding van € 4.500,96 bruto.

#### *Geen billijke vergoeding*

Het verzoek van werkneemster om aan haar een door werkgever te betalen billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen. Dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten dat heeft geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet gebleken.

#### *Overige verzoeken werkneemster*

Zilverzorg wordt veroordeeld tot het opmaken en uitbetalen van een gebruikelijke eindafrekening binnen een maand na het einde van het dienstverband, onder uitbetaling van het openstaande verlofsaldo, eventuele overuren en 8% vakantietoeslag. Omdat geen onderbouwing door partijen is gegeven van hetgeen thans aan uren openstaat, kan het aantal openstaande verlof- en/of overuren niet worden opgenomen. Gelet op de einddatum van de arbeidsovereenkomst en de datum waarop de wettelijke transitievergoeding verschuldigd is, bestaat geen aanleiding het opmaken en uitbetalen van de eindafrekening op kortere termijn toe te wijzen. Ook wordt Zilverzorg veroordeeld een getuigschrift af te geven.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 02-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:4428

**Zaaknummer:** 11113263 \ HA VERZ 24-83

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** mr. B.A. Scheffelaar Klots en S.A.H.C. Krauts

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

## RECHTSPRAAK

***Broers zijn voormalig zakenpartners in een houdstermaatschappij. Een van hen treedt uit na verkoop certificaten aan broer. Eisers vorderen in kort geding nakoming van het tussen partijen overeengekomen relatie- en concurrentiebeding. Vordering gedeeltelijk toegewezen.***

*Feiten*

Twee broers waren allebei voor 50% aandeelhouder in een houdstermaatschappij, die op haar beurt weer talrijke dochterondernemingen onder zich heeft. De bedrijfsactiviteiten bestaan uit verhuur van machines en installaties, afvalinzameling, goederenvervoer en aannemerij. Op 2 juli 2020 verkoopt de bv van broer 1 (hierna: B.V. 1) zijn certificaten aan de bv van de andere broer (hierna: B.V. 2) op grond van een zogenoemde “nadere koopovereenkomst”. De broers zijn ook in persoon partij bij deze koopovereenkomst. B.V. 2 dient op grond van deze koop het bedrag van € 17.000.000 aan B.V. 1 te betalen. De nadere koopovereenkomst geeft ook onroerendgoedtransacties tussen de partijen vorm die een onderdeel van de tegenprestatie zijn. In de Nadere koopovereenkomst is tevens een concurrentiebeding opgenomen. Op grond van een op 2 juli 2020 gesloten managementovereenkomst verleent B.V. 2 aan B.V. 1 de opdracht om van 1 januari 2020 tot 1 januari 2023 de functie van bedrijfsleider van de groep te vervullen tegen betaling van een managementvergoeding. Ook in de managementovereenkomst is een relatie- en concurrentiebeding opgenomen. Op 10 juli 2020 richt B.V. 1 een nieuwe bv op (hierna: B.V. 3), waarvan broer 1 gedurende enige tijd algemeen directeur is geweest, totdat hij deze rol heeft overgedragen aan zijn zoon. B.V. 2 en broer 2 (hierna tezamen: eisers) vorderen samengevat B.V. 1 en broer 1 (hierna tezamen: gedaagden) te verbieden een (verdere) schending van de in artikel 13 van de nadere koopovereenkomst en artikel 10 van de managementovereenkomst opgenomen concurrentie- en relatiebedingen te bewerkstelligen, onder dreiging van een dwangsom van € 50.000 voor iedere keer dat hij een of meer bepalingen van dit concurrentiebeding overtreedt, te vermeerderen met een dwangsom van € 5.000 voor iedere dag of deel daarvan dat die schending voortduurt. B.V. 1 voert hiertegen verweer en stelt dat sprake is van rechtsverwerking.

*Oordeel*

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het beroep op rechtsverwerking wordt gepasseerd. Het tijdsverloop en de enkele zakelijke contacten tussen (een) vennootschap(pen) van de groep en B.V. 3 kunnen voor gedaagden niet het gerechtvaardigde vertrouwen opleveren dat eisers het non-concurrentiebeding en het relatiebeding niet langer zouden handhaven en dat

eisers geen belang meer hechten aan naleving van de bedingen.

Ten aanzien van de aangevoerde overtreding van de overeengekomen concurrentie- en relatiebedingen staat vast dat zowel eisers als B.V. 3 zich richten op hetzelfde segment van de markt en dat hun bedrijfsactiviteiten (grotendeels) overlappen. Beide ondernemingen zijn gevestigd in dezelfde plaats en houden zich bezig met de verhuur van sloop- en bouwmaterialen. Dit maakt op zichzelf al dat sprake is van ondernemingsactiviteiten die met elkaar kunnen concurreren, en vergelijkbaar zijn. Dat B.V. 3 zich richt op machines boven de 12 ton, dat zij de verhuuractiviteit heeft beperkt tot verhuur zonder personeel en dat zij daaraan vervoersdiensten heeft toegevoegd, doet hieraan niet af. Ook is broer 2 persoonlijk algemeen directeur van B.V. 3 geweest en heeft hij deze functie in het openbaar uitgedragen, onder andere via LinkedIn. Met zowel het (indirect) financieren als met het aannemen van de positie van algemeen directeur is het concurrentiebeding overtreden. Dat broer 2 inmiddels geen algemeen directeur meer is en sinds de herfinanciering van medio 2023 ook niet meer financieel betrokken is bij B.V. 3, kan de schendingen uit het verleden niet ongedaan maken. Hierdoor hebben eisers een spoedeisend belang dat gedaagden zich in de toekomst van dergelijke gedragingen onthouden.

Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen en geoordeeld, bestaat aanleiding om de vorderingen van eisers slechts gedeeltelijk toe te wijzen. De vorderingen zijn naar het oordeel van de voorzieningenrechter te algemeen geformuleerd. Het belang bij handhaving van het non-concurrentiebeding is door eisers enkel onderbouwd voor zover het activiteiten en bemoeienissen van gedaagden betreft in verhouding tot B.V. 3. Van een schending van dit beding door gedaagden in een ander verband hebben eisers niets gesteld en is ook niet gebleken. Daarnaast hebben gedaagden terecht aangevoerd dat hun alleen kan worden verboden concurrerende activiteiten te ondernemen die de groep zelf ten tijde van de transactiedatum verrichtte, namelijk op of omstreeks juli 2020. Nieuwe en nadien door de groep ondernomen activiteiten kunnen dus niet onder het non-concurrentiebeding vallen en kunnen gedaagden niet worden verboden.

Aangezien gedaagden in verhouding tot B.V. 3 het non-concurrentiebeding hebben geschonden, geen gevolg is gegeven aan sommaties en broer 2 ter zitting kenbaar heeft gemaakt dat hij bij het bedrijf van zijn zonen betrokken wil blijven, hebben eisers een zwaarwegend belang bij de toewijzing van het verbod versterkt met een dwangsom.

---

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

**Datum uitspraak:** 30-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:5271

**Zaaknummer:** C/02/423168 / KG ZA 24-258

**Rechters:** C.T.M. Luijks

**Advocaten:** O. Huisman, I. de Groot en M.H.J. Langerak

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft onterecht geweigerd zijn werk te hervatten in nieuw aangewezen functie. Werknemer heeft geen recht op (schade)vergoeding.****Feiten*

Werknemer is werkzaam bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid (hierna: het ministerie), onder meer als bewaarder bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI). Vanaf 1 juli 2011 is hij gedetacheerd bij verschillende onderdelen van het ministerie. De laatste detachering is op 5 november 2015 voortijdig beëindigd waarna werknemer is teruggekeerd bij DJI. Op 12 december 2017 heeft werknemer strafontslag gekregen omdat zijn cv volgens DJI onjuiste gegevens bevatte. Op 7 juni 2019 heeft de rechtbank Rotterdam dat strafontslag vernietigd. De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft die beslissing bevestigd op 24 september 2020, en overwoog onder meer dat DJI werknemer binnen drie maanden moet herplaatsen. Desondanks is het na 7 juni 2019 niet gelukt om een herplaatsingsgesprek te voeren. Werknemer heeft beroep aangetekend tegen het niet tijdig nemen van een nieuwe beslissing op bezwaar. De CRvB heeft het beroep gegrond verklaard bij beslissing van 27 januari 2022. Daarin is de minister opgedragen binnen twee maanden een nieuwe beslissing op het bezwaar te nemen. Hierna is het ondanks verschillende pogingen niet gelukt om tot een gesprek over een nieuwe functie te komen. Bij plaatsingsbesluit van 1 april 2022 is werknemer in de functie coördinerend beleidsmedewerker bij de directie P&O geplaatst. De CRvB heeft op 23 februari 2023 een door werknemer ingesteld beroep tegen het plaatsingsbesluit ongegrond verklaard, omdat de minister in redelijkheid tot de plaatsing heeft kunnen besluiten. Vervolgens is werknemer in de periode van maart tot en met augustus 2023 diverse keren door onder meer zijn leidinggevende opgeroepen te verschijnen op het werk om te praten over de inrichting van de dienstbetrekking, waarbij onder andere mediation is voorgesteld. Werknemer heeft wel uitgebreid gereageerd op de oproepen, maar hij heeft zich nooit gemeld. Dit heeft geleid tot een e-mail van de S-G van 6 oktober 2023 waarin een loonstop wordt aangekondigd zolang werknemer weigert in gesprek te gaan over werkhervatting. Daarnaast wordt dit ontbindingsverzoek aangekondigd. De staat verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens primair (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond), subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en uiterst subsidiair een combinatie van omstandigheden (i-grond). Werknemer verzoekt op zijn beurt om rehabilitatie en schadevergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

### Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Met de uitspraak van de CRvB van 23 februari 2023 is het plaatsingsbesluit van 1 april 2022 komen vast te staan. Werknemer heeft vervolgens op geen enkel moment gehoor gegeven aan oproepen om zich te melden op zijn werk en evenmin is hij ingegaan op concrete voorstellen om in gesprek te gaan over zijn terugkeer in de nieuwe functie. Vastgesteld wordt dat hij daarvoor geen gegronde reden had. Al zijn bezwaren en klachten tegen een terugkeer en de voorwaarden die hij daaraan verbond, wat daarvan verder ook zij, maken niet dat van hem in redelijkheid niet kon worden verwacht dat hij zich in ieder geval zou melden. Zijn aanhoudende weigering op het werk te verschijnen, levert een zodanige veronachtzaming van zijn verplichtingen als werknemer op dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid. De arbeidsovereenkomst eindigt per direct. Daarbij is geen rekening gehouden met de opzegtermijn en de duur van de procedure omdat sprake is van ernstige verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Daarom hoeft de staat ook geen transitievergoeding te betalen. Een billijke vergoeding is evenmin aan de orde. Die kan namelijk alleen worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen. Anders dan werknemer stelt, is niet vast komen te staan dat de staat toerekenbaar tekort is geschoten in zijn verplichtingen als werkgever of ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Voorts zijn de verzoeken die gaan over schadevergoeding onvoldoende onderbouwd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 04-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:6907

**Zaaknummer:** 11083573 VZ VERZ 24-4600

**Rechters:** V.F. Milders

**Advocaten:** J.B.B. Heinen

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

## RECHTSPRAAK

***Het verzoek tot ontbinding op de e-grond, omdat werknemer de directeur meerdere keren met de dood heeft bedreigd, wordt aangehouden. Werkgeefster moet bewijzen dat er geen verband is tussen de arbeidsongeschiktheid en de uitlatingen van de werknemer.****Feiten*

Werknemer werkt al ruim 19 jaar bij werkgeefster en is sinds 18 oktober 2023 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Vanaf medio december 2023 is werknemer begonnen met re-integreren en het opbouwen van uren. Eind maart 2024 kreeg werknemer een terugval, maar op 15 april 2024 heeft hij de re-integratie weer hervat. Op 8 april 2024 heeft werknemer een gesprek gehad met zijn leidinggevende, de heer [E]. In dit gesprek heeft werknemer onder meer verteld dat hij de directeur van het bedrijf, de heer [A], alleen maar slechts toewenst. Op 15 april 2024 heeft werknemer volgens zijn collega's meerdere vergaande uitspraken gedaan waaruit zijn wens blijkt [A] iets aan te doen. Werkgeefster heeft werknemer op 17 april 2024 schriftelijk laten weten dat hij vanwege de ernstige bedreigingen aan [A] per direct wordt vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de i-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is arbeidsongeschikt, hetgeen betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. Daarnaast zijn er aanwijzingen die maken dat niet zomaar kan worden aangenomen dat de uitlatingen van werknemer niet samenhangen met zijn arbeidsongeschiktheid. Allereerst had werknemer op het moment dat hij de uitlatingen heeft gedaan net een terugval (gehad), waardoor de re-integratie een paar weken heeft stilgelegen. Vanaf dat moment is werknemer niet meer beoordeeld door de arboarts. Tijdens de zitting kwam ook naar voren dat de collega's van werknemer zijn verbale en non-verbale uitingen niet herkenden. Ook heeft werknemer verklaard dat hij zich zijn uitlatingen niet kan herinneren en dat het op dit moment niet goed met hem gaat. Daarbij komt dat werkgeefster na de uitlatingen van werknemer niet het gesprek met hem is aangegaan, maar hem schriftelijk heeft laten weten dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gevraagd. Van werkgeefster had mogen worden verwacht dat zij het gesprek met werknemer was aangegaan, temeer gelet op zijn gezondheidstoestand en het feit dat werknemer al ruim 19 jaar in dienst is en van incidenten verder niet is gebleken. Omdat werknemer zegt dat er een verband bestaat tussen zijn arbeidsongeschiktheid en de uitlatingen, rust op werkgeefster de bewijslast aan te tonen dat er geen verband bestaat tussen

de uitlatingen van werknemer en zijn arbeidsongeschiktheid ten tijde van die uitlatingen. Daarom wordt werkgeefster in de gelegenheid gesteld tot nadere bewijslevering op dit punt. Werkgeefster zal werknemer oproepen om bij de arboarts langs te gaan met het doel een oordeel te krijgen over de vraag of zijn uitlatingen verband (kunnen) houden met zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien uit het oordeel van de arboarts naar voren komt dat er geen verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en de uitlatingen van werknemer, dan zal de ontbinding worden toegewezen. De uitlatingen zijn in dat geval zodanig ernstig, dat sprake is van verwijtbaar handelen. Er zal in dat geval dan ook niet toe worden gekomen aan beoordeling van de g- en i-grond. Er zal dan wel moeten worden beoordeeld of werknemer nog aanspraak kan maken op een transitievergoeding. Daarnaast zal het voorwaardelijke tegenverzoek tot toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer worden afgewezen. Indien werkgever niet slaagt in de bewijslevering, dan zal de ontbinding op de g- en i-grond (ook) worden afgewezen. Het opzegverbod tijdens ziekte is immers van toepassing, aangezien aan de verzoeken op de g- en i-grond dezelfde feiten ten grondslag liggen als bij de e-grond. Ten aanzien van alle verzoeken van werkgeefster geldt dat uit proceseconomisch oogpunt iedere beslissing wordt aangehouden in afwachting van de bewijslevering.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 21-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4623

**Zaaknummer:** 11069523 / LE VERZ 24-23

**Rechters:** M.M.J. Schoenaker

**Advocaten:** J. Witvoet en J.C. de Graaff

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:670 lid 1 BW



## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet vanwege ernstige inschattingsfout vernietigd, er waren minder ingrijpende maatregelen voorhanden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.****Feiten*

Werkneemster is op 1 december 2022 in dienst getreden bij Adobe Systems Benelux B.V. (hierna: Adobe) als Sales Director Benelux. Leadfabric is een van de doorverkopers van Adobe en Telenet is een (eind)klant. Medio augustus 2023 heeft zowel Leadfabric als Telenet Adobe gevraagd een offerte uit te brengen voor hetzelfde product. Volgens Adobe heeft werkneemster eind augustus 2023 met Leadfabric op ontoelaatbare wijze overleg gepleegd over de prijsstelling van een Adobeproduct voor Leadfabric. Hierdoor heeft Telenet een hogere prijs door Adobe aangeboden gekregen dan zonder bemoeienis van Leadfabric het geval zou zijn. Naar aanleiding van een interne melding wegens onregelmatigheden rondom het offertetraject Leadfabric/Telenet is werkneemster op 12 januari 2024 ondervraagd en op non-actief gesteld. Op 29 januari 2024 is aan werkneemster een conceptrapport inzake de onregelmatigheden gestuurd waarop zij mocht reageren. Het rapport was gebaseerd op onder andere 21 getuigenverklaringen. In het rapport stond opgenomen dat werkneemster zich op een concurrentiebeperkende manier had gedragen ten opzichte van Leadfabric en Telenet. Werkneemster kreeg op 28 februari 2024 eenmalig de mogelijkheid met een vaststellingsovereenkomst afscheid te nemen en is, nu zij dat niet deed, op 1 maart 2024 op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt wedertewerkstelling. Werkneemster voert aan geen mededingingsregels te hebben overtreden en dat zij door toedoen van Adobe in een positie is geraakt waarbij een mededingingsrisico bestond. Adobe verweert zich tegen het verzoek van werkneemster en voert aan dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Voorwaardelijk verzoekt Adobe ontbinding op de e-, g- of i-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft onjuist en in strijd met de gedragsregels van Adobe gehandeld. Gelet op de aard van haar functie had zij zich bewust moeten zijn van de onjuistheid van haar handelen. Werkneemster heeft door het verstrekken van mededelingen Leadfabric een concurrentievoordeel verstrekt en zo een ernstige inschattingsfout gemaakt. Een aantal omstandigheden speelt mee in de beoordeling van het ontslag. Werkneemster is nog niet lang in dienst van Adobe en het betreft een eenmalige misstap. Werkneemster is bij de situatie betrokken geraakt doordat haar leidinggevende haar de opdracht gaf de relatie met Leadfabric te herstellen. Werkneemster was niet betrokken bij

de directe afhandeling van de situatie. Het handelen van werknemster heeft geen ernstige gevolgen voor Adobe gehad in de zin van sancties of serieuze financiële gevolgen. Dat de reputatie van Adobe is geschaad is evenmin komen vast te staan. Bij Adobe ontbreekt een gericht beleid over het handelen in dit soort situaties. Tot slot is het hoofd juridische zaken van Adobe al eerder op de hoogte gesteld van de onregelmatigheden, maar is verdere actie uitgebleven. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. De loonvordering van werknemster wordt toegewezen. De wettelijke rente wordt gematigd tot 15 %. Wedertewerkstelling wordt niet toegewezen omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Op grond van dezelfde weging van feiten en omstandigheden als vermeld bij de beoordeling van het ontslag op staande voet kan het handelen van werknemster niet als zodanig verwijtbaar worden beoordeeld dat ontbinding op de e-grond is gerechtvaardigd. De kantonrechter overweegt niettemin dat het vertrouwen van werknemster onherstelbaar is beschadigd door wat is voorgevallen. Werknemster heeft eveneens aangegeven dat haar vertrouwen is aangetast. Mede gelet op de aard van de functie ligt herplaatsing niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 augustus 2024 ontbonden op de g-grond. Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat op het handelen van werknemster het nodige is aan te merken, rechtvaardigt haar handelen geen ontbinding zonder toekenning van de transitievergoeding. Voor een billijke vergoeding is geen ruimte. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 26-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:3997

**Zaaknummer:** 11036854 EA VERZ 24-303 en 11077840 EA VERZ 24-397

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

**Advocaten:** R.N. Seesing en S. Röttscheid

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:677 BW en 7:678 BW