

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 9, 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. Kuijter, mr. D. Ottevanger, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Sloopweg, 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:2024:156](#) 22-02-2024

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:163](#) 22-02-2024

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:149](#) 22-02-2024

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:281](#) 20-02-2024

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:155](#) 29-01-2024

#### Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1200](#) 19-02-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:144](#) 13-02-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1038](#) 13-02-2024

#### Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:940](#) 20-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1332](#) 14-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:666](#) 14-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1444](#) 13-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:885](#) 12-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:930](#) 09-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1152](#) 08-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:745](#) 08-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:818](#) 08-02-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:557](#) 08-02-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:614](#) 07-02-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:685](#) 06-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:981](#) 02-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:752](#) 26-01-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:943](#) 24-01-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:497](#) 17-01-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:615](#) 11-01-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7234](#) 21-12-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7232](#) 24-11-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:8817](#) 20-02-2023

## RECHTSPRAAK

***Raadplegingsplicht collectief ontslag ontstaat vanaf moment voornemen tot ontslag en niet tijdstip waarop zekerheid over daadwerkelijk ontslag is vastgesteld.****Feiten*

Werkgever (met 43 werknemers) verkeerde in 2019 in een preventief schuldeisersprocedure. Tussen augustus 2019 en december 2019 daalde het aantal hotels dat werkgever beheerde en exploiteerde van twintig naar zeven. Van de dertien hotels waarvan hij zich had ontdaan, behoorden er zeven tot diverse vennootschappen van de groep Grupo Globales. Aan werknemers in dienst van werkgever is gevraagd te solliciteren bij Grupo Globales om tien arbeidsplaatsen in te vullen die de nieuwe exploitant nodig zou kunnen hebben om het hoofd te bieden aan de toename van de werklust in zijn gemeenschappelijke diensten als gevolg van de overname van de zeven hotels. Negen werknemers zijn vrijwillig in dienst getreden van Grupo Globales. In januari 2020 waren er nog maar 32 werknemers tewerkgesteld op de zetel van werkgever. Tot de elf werknemers die niet meer werkten voor werkgever behoorden de negen werknemers die op 30 december 2019 hun vooropzeg van vrijwillig vertrek hadden gegeven. Op 31 januari 2020 werden de twee werknemers in het hoofdgeding en zeven andere werknemers, die toen tewerkgesteld waren bij werkgever, ontslagen om redenen die verband hielden met de organisatie en de productie. Na deze negen ontslagen waren nog 23 werknemers tewerkgesteld op de zetel van werkgever. Volgens werknemers is op hun ontslag de regeling van collectief ontslag van toepassing, omdat de negen vrijwillig vertrokken werknemers gelijkgesteld moeten worden met 'ontslag'. De verwijzende rechter wenst te vernemen of artikel 2, lid 1, van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat de daarin neergelegde verplichting tot raadpleging ontstaat zodra de werkgever in het kader van een herstructureringsplan overweegt of voornemens is om een aantal arbeidsplaatsen te schrappen, en dit aantal de drempel kan overschrijden die in genoemde richtlijn is vastgesteld voor de toepassing van het begrip „collectief ontslag” in de zin van artikel 1, lid 1, onder a van die richtlijn, dan wel of deze verplichting pas ontstaat op het tijdstip waarop de werkgever, na maatregelen te hebben genomen om dat aantal te verminderen, zekerheid krijgt dat hij daadwerkelijk meer werknemers zal moeten ontslaan dan het in laatstgenoemde bepaling vastgestelde aantal.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Raadplegingsplicht collectief ontslag ontstaat vanaf moment voornemen tot ontslag en niet tijdstip waarop zekerheid over daadwerkelijk ontslag is vastgesteld*

Volgens de rechtspraak van het Hof moet de raadplegingsprocedure van artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG worden opgestart door de werkgever zodra hij een strategische of commerciële beslissing heeft genomen die hem ertoe noopt collectief ontslag te overwegen of te plannen (HvJ EG 10 september 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, ECLI:EU:C:2009:533, punt 48, en HvJ EU 21 september 2017, *Ciupa e.a.*, C-429/16, ECLI:EU:C:2017:711, punt 34). In dit verband moet worden vastgesteld dat de zaken die hebben geleid tot het arrest *Ciupa e.a.* en het arrest *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, verband hielden met economische beslissingen die niet rechtstreeks tot doel hadden specifieke arbeidsverhoudingen te beëindigen, maar niettemin gevolgen konden hebben voor de betrekking van een aantal werknemers. Het is juist dat het Hof heeft geoordeeld dat een voortijdig ontstaan van de raadplegingsverplichting kan leiden tot resultaten die in strijd zijn met het doel van Richtlijn 98/59/EG, zoals een beperking van de flexibiliteit van de ondernemingen wat hun herstructurering betreft, een verzwaring van de administratieve verplichtingen en een onnodige aansporing van de werknemers om zich zorgen te maken over hun werkzekerheid (*Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, punt 45). Ook heeft het geoordeeld dat, opdat raadplegingen zouden worden gevoerd die in overeenstemming zijn met de doelstellingen ervan, te weten het voorkomen of in aantal beperken van opzeggingen van arbeidsovereenkomsten alsook het verzachten van de consequenties daarvan, de relevante factoren en gegevens betreffende het overwogen collectieve ontslag reeds moeten zijn vastgesteld. Wanneer een beslissing die geacht wordt tot collectief ontslag te leiden, echter louter wordt overwogen en een dergelijk ontslag dus enkel een waarschijnlijkheid is en de voor de raadpleging relevante factoren niet bekend zijn, zouden die doelstellingen niet kunnen worden bereikt (zie in die zin *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, punt 46). Het Hof heeft evenwel eveneens gepreciseerd dat, aangezien de raadpleging overeenkomstig artikel 2, lid 2, eerste alinea, van Richtlijn 98/59/EG onder meer betrekking moet hebben op de mogelijkheid om het voorgenomen collectieve ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen, een raadpleging waarmee zou worden begonnen wanneer een beslissing die een dergelijk collectief ontslag noodzakelijk maakt reeds is genomen, niet meer dienstig zou kunnen zijn voor het onderzoek van mogelijke alternatieven om dat ontslag te voorkomen (*Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, punt 47).

In het onderhavige geval blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing dat het aantal hotels dat werkgever beheerde en exploiteerde tussen augustus 2019 en eind december 2019 daalde van twintig naar zeven. Meer bepaald heeft hij op 30 december 2019 een overeenkomst gesloten waarmee hij afstand deed van het beheer van zeven van die dertien hotels en dit beheer vanaf 1 januari 2020 werd overgenomen door Amla Explotaciones. Gelet op de omvang van de aldus ten uitvoer gebrachte wijziging van de beheers- en exploitatieactiviteit en de redelijkerwijs voorzienbare gevolgen ervan voor de werklast op zijn zetel, kan het besluit om onderhandelingen te starten inzake de overdracht van de beheers- en exploitatieactiviteit van deze zeven hotels worden aangemerkt als een strategische of commerciële beslissing die

werkgever ertoe dwong een collectief ontslag te overwegen of te plannen in de zin van de rechtspraak waarnaar wordt verwezen in punt 22 van het onderhavige arrest. Het staat evenwel aan de verwijzende rechter om dit na te gaan. Dienaangaande moet om te beginnen worden benadrukt dat werkgever wist dat de overdracht van het beheer van genoemde hotels zou betekenen dat de werklust bij Amla Explotaciones zou toenemen, waardoor tien nieuwe personeelsleden moesten worden aangeworven. Daarom heeft hij zijn werknemers die op de zetel werkten gevraagd of zij bereid waren om op sollicitatiegesprek te gaan bij de verantwoordelijken van Grupo Globales. Hij kon dus verwachten dat de werklust bij hem in dezelfde mate of vergelijkbare mate zou dalen als de toename van de werklust bij Amla Explotaciones.

Voorts is in het verzoek om een prejudiciële beslissing opgemerkt dat de beslissing van werkgever om negen werknemers te ontslaan, beantwoordde aan de analyse van zijn organisatorische en productiebehoeften na de overdracht van het beheer en de exploitatie van de zeven betrokken hotels aan Amla Explotaciones en het vertrek van negen van zijn werknemers naar Amla Explotaciones. Gelet op deze beslissing moest werkgever er redelijkerwijs rekening mee houden dat hij het aantal werknemers op zijn zetel aanzienlijk zou moeten verminderen teneinde dit aantal af te stemmen op de omvang van zijn activiteiten en de nog resterende werklust. Aangezien de beslissing om het beheer en de exploitatie van de zeven hotels over te dragen aan Amla Explotaciones noodzakelijkerwijs impliceerde dat werknemer een collectief ontslag overwoog, diende hij bijgevolg de in artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG bedoelde raadpleging te houden, aangezien de mogelijkheid bestond dat de voorwaarden van artikel 1, lid 1, van deze richtlijn zouden zijn vervuld.

### *Conclusie*

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 1, van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat de daarin neergelegde raadplegingsverplichting ontstaat zodra de werkgever in het kader van een herstructureringsplan overweegt of voornemens is om een aantal arbeidsplaatsen te schrappen en dit aantal de in artikel 1, lid 1, onder a van die richtlijn vastgestelde drempels kan overschrijden, en niet op het tijdstip waarop de werkgever, na maatregelen te hebben genomen om dat aantal te verminderen, de zekerheid verkrijgt dat hij daadwerkelijk zal moeten overgaan tot het ontslag van een aantal werknemers dat deze drempels overschrijdt.

---

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

**Datum uitspraak:** 29-01-2024

**ECLI:** ECLI:EU:C:2024:155

**Zaaknummer:** C-589/22

**Rechters:** F. Biltgen, N. Wahl en M.L. Arastey Sahún

**Wetsartikelen:** WMCO en Richtlijn 98/59/EG

## RECHTSPRAAK

***Opzegging door werknemster rechtsgeldig. Werkgever mocht vertrouwen op uitingen van werknemster.****Feiten*

Werknemeester is op 1 april 2022 bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is vervolgens voor de duur van 12 maanden verlengd. Op 6 september 2023 heeft werknemeester een bericht van haar leidinggevende ontvangen waarin hij zijn ontevredenheid uitte over een fout van werknemeester. Hierop heeft werknemeester zich verontschuldigd. De volgende dag heeft werknemeester een bericht aan haar leidinggevende gestuurd waarin ze aangaf te willen vertrekken. Vervolgens is gesproken over de mogelijkheid om een vaststellingsovereenkomst te sluiten. Werkgever heeft vervolgens een conceptvaststellingsovereenkomst naar werknemeester gestuurd. Deze is niet door partijen ondertekend. Op 3 oktober 2023 heeft werknemeester een bericht op LinkedIn geplaatst waarin ze haar vertrek heeft aangekondigd. Op 27 oktober 2023 heeft werknemeester een brief van werkgever ontvangen waarin formeel haar ontslagname is bevestigd met als einddatum voor haar dienstverband op 31 oktober 2023. Werknemeester verzoekt de opzegging van haar dienstverband te vernietigen.

*Oordeel*

Van belang is dat het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is uitgegaan van werknemeester. Het door haar op 7 september 2023 verstuurd whatsappbericht bevat een duidelijke mededeling, namelijk dat werknemeester denkt dat het beter voor haar is om te stoppen bij werkgever. Zij geeft daarbij aan dat ze nog een aantal weken bij werkgever zal blijven om alles goed achter te laten voor haar opvolger. Werknemeester sluit het bericht af door werkgever te bedanken voor alles wat die voor haar heeft gedaan. Dit bericht kan niet anders worden begrepen dan een duidelijk en ondubbelzinnige verklaring van werknemeester dat zij haar dienstverband wil beëindigen. Van belang kan verder zijn, op welke wijze de opzegging/wilsuiting wordt ondersteund door het gedrag dat en omstandigheden die daarna zijn gevolgd. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemeester kwam voor werkgever vrij onverwacht. Werkgever is daarom meermaals met werknemeester in gesprek gegaan over (de reden van) haar opzegging. Wat er tijdens die (telefonische) gesprekken over en weer is gezegd is niet vast komen te staan. Feit is wel dat in ieder geval niet is gebleken dat werknemeester is teruggekomen op haar eerdere verklaring(en). Er was gelet op het bovenstaande voor werkgever alle reden om erop te mogen vertrouwen dat de uitingen van

werkneemster overeenkwamen met haar werkelijke wil. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2023 door opzegging is beëindigd, zodat werkgever vanaf dat moment geen loon meer is verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:614

**Zaaknummer:** 10812827

**Rechters:** M. Engelbert-Clarenbeek

**Advocaten:** M. Bouwman en B.J. Bloemendal

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Terecht gegeven ontslag bestuurder. Bestuurder heeft onder meer ten laste van rekening werkgeefster 1000 euro uitgegeven in een erotisch centrum.****Feiten*

Werknemer is 2020 in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van 1 jaar. De arbeidsovereenkomst is sindsdien stilzwijgend verlengd. De (laatste) functie die werknemer vervulde, is die van beheerder/bestuurder. Werknemer is in 2023 in een vergadering van de raad van toezicht (hierna: RvT) op staande voet ontslagen wegens (vermeende) verduistering van gelden en goederen, samen met andere misstanden zoals het houden van privéfeesten op kosten van de werkgever, het inhuren van zijn partner zonder toestemming, het onrechtmatig besteden van gelden tijdens een vakantie, en het wissen van bedrijfsgegevens van een MacBook. Werknemer vordert onder meer een transitievergoeding.

*Oordeel*

Vast staat dat werknemer twee privéfeesten in het gebouw van werkgeefster heeft gegeven met gebruikmaking van voorraad van werkgeefster. Tevens staat vast dat hij niet heeft bijgehouden hoeveel consumpties er tijdens deze feesten zijn gebruikt, en dat hij geen enkele vergoeding aan werkgeefster heeft betaald voor de consumpties van een feest waar ongeveer 70 personen aanwezig waren. Vast staat dat werknemer zijn partner als zzp'er heeft ingehuurd voor werkzaamheden in het gebouw van werkgeefster en dat zij daarvoor facturen aan werkgeefster heeft gestuurd voor in totaal € 5.040,75 c.q. € 5.228,75. Tevens staat vast dat werknemer de RvT niet had geïnformeerd over de (voorgenomen) inzet van zijn partner. Ten aanzien van de aangeschafte artikelen staat, als onvoldoende weersproken, vast dat werknemer voor zijn eigen gebruik op kosten van werkgeefster een grote hoeveelheid Spa Reine en Old Amsterdam-kaas heeft aangeschaft, en dat hij op kosten van werkgeefster een koelbox heeft aangeschaft voor zijn eigen gebruik. Vast staat dat werknemer op 11 maart 2022 ten laste van de rekening van werkgeefster een betaling van € 1.000 heeft gedaan met de ApplePay functie op zijn telefoon, in een erotisch centrum in Solden, Oostenrijk. Tevens staat vast dat hij na terugkeer uit Oostenrijk over deze betaling niets heeft gemeld bij de RvT en dat hij over deze betaling aanvankelijk onjuiste mededelingen heeft gedaan. Vast staat dat van de MacBook, die werknemer van werkgeefster in bruikleen had, de bestanden en gegevens waren verwijderd toen hij deze had ingeleverd. De rechtbank is van oordeel dat werknemer als bestuurder in ernstige mate de belangen van werkgeefster heeft geschonden, met name waar het betreft de betaling van het bedrag van € 1.000 in Oostenrijk ten laste van werkgeefster,



zonder daarover direct naar waarheid te verklaren en dat bedrag direct terug te betalen, en het geven van privéfeesten op kosten van werkgeefster, zonder daarvoor een vergoeding te betalen. Deze feiten moeten als een persoonlijke verrijking ten koste van werkgeefster worden aangemerkt. Alle feiten en omstandigheden in aanmerking genomen, waaronder ook het feit dat werknemer bestuurder was van werkgeefster en zijn persoonlijke omstandigheden, waaronder zijn leeftijd en de gevolgen die het ontslag voor hem heeft, is de rechtbank van oordeel dat werkgeefster een dringende reden had voor het ontslag op staande voet. Werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 08-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2024:557

**Zaaknummer:** C/01/397617 EX RK 23-145

**Rechters:** M.F.M.T. Franke en J.A.M. van den Berk

**Advocaten:** A.J.A.M. Veen-Brom en A.G. Kerkhof

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Loonstop en ontslag op staande voet onterecht gegeven. Toekenning transitievergoeding, billijke vergoeding (inclusief immateriële schadevergoeding), gefixeerde schadevergoeding en achterstallig loon.****Feiten*

Werkneemster is sinds 14 mei 2012 in dienst bij I-SEC Nederland B.V. (hierna: I-SEC) in de functie van beveiligingsmedewerkster voor 24 uur per week met een salaris van € 2.077 bruto per vier weken. Op de arbeidsovereenkomst is de cao particuliere beveiliging van toepassing. Van augustus 2017 tot augustus 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt geweest. Op 2 augustus 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld, waarna zij tot begin maart 2022 volledig arbeidsongeschikt was. In mei 2022 heeft zij een medische ingreep ondergaan. In deze zaak gaat het over de vraag of een door de werkgever opgelegde loonstop wegens het niet-meewerken aan tweede spoor-re-integratieverplichtingen en het vervolgens verleende ontslag op staande voet rechtsgeldig zijn. Op 25 mei en 3 augustus 2023 heeft de bedrijfsarts teruggekoppeld dat, vanwege blijvende twijfel over duurzaamheid van het herstel en omdat de duurzaamheidstoets nog steeds niet is volbracht, het advies blijft om te kijken naar functies waarbij werkneemster meer in regelmaat kan werken, waarbij ook een tweedespoortraject wordt geduïd. Medio september 2023 bericht I-SEC werkneemster dat zij de kansen op ander werk traineert en dat zij om die reden wordt geschorst en dat haar salaris wordt stopgezet. Werkneemster wordt uitgenodigd voor een gesprek, waaraan zij geen gevolg geeft. I-SEC ontslaat werkneemster op 19 september 2023. Werkneemster heeft zich per 15 september 2023 ziekgemeld bij het UWV. Op 21 november 2023 heeft het UWV I-SEC (omdat zij eigenrisicodrager is) verzocht de ziekmelding in behandeling te nemen. Werkneemster vraagt een deskundigenoordeel bij het UWV. Het oordeel luidt dat werkneemster volledig geschikt wordt geacht voor haar eigen functie. In oktober 2023 blijkt dat werkneemster is gezien door de crisisdienst wegens suïcidale klachten door stress wegens het ontslag en een langdurige financiële problematiek door onder andere de toeslagenaffaire. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat de loonstop onrechtmatig is en de gedane opzegging niet rechtsgeldig is. Zij verzoekt onder meer achterstallig salaris en diverse vergoedingen. Volgens I-SEC is op goede gronden tot een loonstop en het ontslag op staande voet overgegaan.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat de loonstop niet rechtmatig is. De loonstop is gebaseerd op de aanname dat werkneemster wettelijk verplicht was mee te werken aan het tweedespoortraject en in dat kader verplicht was in lijn met het aanbod van een

tweedespoorwerkgever aldaar in dienst te treden. Deze aanname is echter onjuist, omdat werkneemster op het moment van de loonstop niet ziek was in de zin van de wet. Uit het dossier blijkt dat werkneemster sinds haar werkhervatting op 10 maart 2023, althans sinds 13 april 2023, steeds zonder problemen haar volledige uren en diensten heeft gewerkt. Er was geen sprake van arbeidsongeschiktheid in de zin van de wet, zoals ook het UWV heeft bevestigd. Dat I-SEC en de bedrijfsarts vanwege het verzuimverleden van werkneemster twijfelden aan haar duurzame inzetbaarheid, is vanuit de positie van de werkgever wellicht te begrijpen. Dat leidt echter niet tot het oordeel dat toch sprake was van ziekte. Aangezien werkneemster niet arbeidsongeschikt was, golden voor haar ook geen re-integratieverplichtingen, uit hoofde waarvan zij moest meewerken aan het tweedespoortraject en het aanbod om elders in dienst te treden moest accepteren. De dringende redenen die I-SEC aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd zijn dat werkneemster (i) nadat zij akkoord was gegaan met de arbeidsvoorwaarden van de tweedespoorwerkgever niets meer van zich heeft laten horen en (ii) ondanks sommaties niet naar de afspraak op 19 september 2023 is gekomen. De kantonrechter oordeelt dat deze ontslagredenen niet kwalificeren als een dringende reden voor ontslag op staande voet. Er wordt een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:1444

**Zaaknummer:** 10803470 \ AO VERZ 23-147

**Rechters:** R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

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

**Wetsartikelen:** 7:629 lid 1 BW; 7:672 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding van een arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen door de werknemer. Werknemer heeft de beschikking over een leaseauto. Na inlevering van deze auto wordt een onverklaarbaar hoog aantal kilometers en tankbeurten vastgesteld.****Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2022 bij Heembouw Bedrijfsruimten Zuid B.V. (hierna: Heembouw) in dienst getreden. Zij is gedurende 32 uur per week werkzaam in de functie van werkvoorbereider B tegen een salaris van € 2.521,50 bruto per maand, exclusief 8% vakantiebijslag en overige emolumenten. Kort na aanvang van het dienstverband heeft Heembouw een leaseauto ter beschikking gesteld aan werknemer. Bij afgifte van de auto aan werknemer was de kilometerstand 10 km. Toen werknemer de auto op 2 mei 2023 inleverde was die stand 29.635 km. Werknemer heeft aan Heembouw een op 16 mei 2022 gedateerde 'Verklaring geen privégebruik auto' overhandigd. Daarin verklaarde zij met de leaseauto voor zichzelf niet meer dan 500 kilometers per jaar te rijden. Werknemer raakt betrokken bij een ongeval. Heembouw heeft de veroorzaker van het ongeval aansprakelijk gesteld voor de door haar geleden loonschade. Diens schadeverzekeraar heeft geen aansprakelijkheid erkend. Heembouw verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond. Werknemer verzoekt voor het geval de ontbinding wordt toegewezen onder meer een transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 20.087,52 bruto en een immateriële schadevergoeding van € 2.000.

*Oordeel*

Alvorens aan een inhoudelijke beoordeling toe te komen, wordt vastgesteld dat sprake is van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 BW, omdat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte. Uit het verweer van werknemer volgt niet dat er een verband bestaat tussen haar arbeidsongeschiktheid en de gronden van het ontbindingsverzoek. Gelet op het bepaalde in artikel 7:671b lid 6 aanhef en onder a BW staat naar het oordeel van de kantonrechter het opzegverbod dan ook niet in de weg aan de eventuele inwilliging van het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Heembouw in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op. Heembouw heeft werknemer bij de beschikbaarstelling van de leaseauto uitgebreid geïnformeerd over de keuzemogelijkheid om de auto ook voor zichzelf te gebruiken. Werknemer heeft vervolgens verklaard dat zij in privé niet meer dan 500 kilometer per jaar met die auto zou rijden. Deze

verklaring had gevolgen voor de berekening van haar loon, waarop in het andere geval inhoudingen zouden moeten plaatsvinden. Heembouw heeft aangetoond dat werknemster in de periode van 29 april 2022 tot en met 2 mei 2023 met de betreffende auto 29.625 kilometers heeft gereden. Nadat Heembouw dit te weten was gekomen, heeft zij bij de leasemaatschappij de tankgeschiedenis van de auto opgevraagd. Daaruit bleek dat ook in de periode dat werknemster arbeidsongeschikt was en niet in staat was om voor het werk projecten te bezoeken, er meerdere keren brandstof was getankt, soms zelfs meerdere keren op een dag. Heembouw heeft bij herhaling aan werknemster gevraagd om door middel van de rittenadministratie een verklaring te geven voor het grote aantal door haar gereden kilometers. Zij heeft aan werknemster meegedeeld dat ongeoorloofd privégebruik van de auto kan leiden tot een naheffing en een boete vanwege de belastingdienst en dat Heembouw genoodzaakt is om per direct een bijtelling bij het loon toe te passen. Werknemer weerspreekt de in het verzoekschrift van Heembouw beschreven gebeurtenissen niet, behalve dat zij betwist dat zij in privé 15.000 kilometer heeft gereden. Zij laat echter na daarvoor enige onderbouwing te geven. Het niet deugdelijk bijhouden van een rittenregistratie schrijft werknemster toe aan haar gezondheidsklachten. De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemster. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en de tegenverzoeken van werknemster worden afgewezen.

---

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

**Datum uitspraak:** 08-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:818

**Zaaknummer:** 10787677 AZ VERZ 23-73 (E)

**Rechters:** J.L. Sierkstra

**Advocaten:** B. de Bruijn en R.E. Teusink

**Wetsartikelen:** 671b lid 1 a jo. 7:669 lid 3 e BW; 7:670 lid 1 jo. 7:671b lid 6 a BW; 7:671b lid 9 a jo. 7:672 lid 2 a BW; 7:673 lid 7 c BW.

## RECHTSPRAAK

***Bewindvoering. Loonvordering. Uitbetaling vakantietoelage en vakantiedagen na einde dienstverband. Beroep werkgeefster op verrekening is onvoldoende onderbouwd en slaagt niet.****Feiten*

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022 in dienst geweest bij werkgever in de functie van medewerker cafetaria. Zijn laatstverdiende loon op basis van een 36-urige werkweek bedroeg € 1.596,12 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoelage. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf van toepassing. Werknemer is vanaf 25 april 2022 tot aan het einde van het dienstverband arbeidsongeschikt geweest. Werknemer en zijn bewindvoerder hebben werkgever op 10 oktober 2022 een brief gestuurd met het verzoek om de nog openstaande vakantiedagen en de vakantietoelage, te vermeerderen met de wettelijke rente, aan werknemer uit te betalen en een nieuwe eindafrekening aan hem te sturen. Werknemer vordert uitbetaling vakantietoelage en vakantiedagen omdat hij tijdens zijn dienstverband nooit vakantiedagen heeft opgenomen en geen vakantietoelage heeft ontvangen en dat hij, ook nadat hij daartoe meerdere keren heeft verzocht, geen vergoeding van de openstaande vakantiedagen en uitbetaling van het vakantiegeld van werkgever heeft ontvangen. Werkgever voert verweer en voert aan dat werknemer wel degelijk vakantiedagen heeft opgenomen. Bovendien heeft werknemer drugs gedeald in de horecaonderneming en geld uit de kassa gestolen.

*Oordeel*

De bewindvoerder wordt aangemerkt als formele procespartij. Niet in geschil is dat werkgever de aan werknemer toebehorende vakantietoelage nog aan hem moet betalen. Zoals werknemer heeft berekend moet werkgever hem in dat kader nog een bedrag van € 1.532,28 bruto betalen (8% van het jaarloon van (12 x € 1.596,12)). Tijdens de zitting is gebleken dat partijen het erover eens zijn dat werknemer in ieder geval tien vakantiedagen heeft opgenomen tijdens zijn dienstverband. Volgens werkgever heeft werknemer nog meer vakantiedagen opgenomen, maar werknemer heeft dat betwist en werkgever heeft geen administratie over kunnen leggen waaruit de opgenomen vakantiedagen blijken. De kantonrechter heeft werkgever daarom veroordeeld tot het uitbetalen van tien vakantiedagen. Rekening houdende met een uurloon van € 10,23 bruto en een werkdag van acht uur resulteert dat in een bedrag van € 818,40 bruto. Voor zover het verweer van werkgever aldus moet worden begrepen dat hij een beroep doet op verrekening wijst de kantonrechter dat beroep af.

Werkgever moet nog een bedrag aan werknemer betalen van € 2.350,68 bruto (€ 1.532,28 + € 818,40). Dit bedrag wordt vermeerderd met de wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 BW zoals gevorderd. Rekening houdende met 50% wettelijke verhoging resulteert dat in een bedrag van € 1.175,34 bruto. In totaal moet werkgever dan het netto-equivalent van het brutobedrag van € 3.526,02 aan werknemer betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 24-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2023:7232

**Zaaknummer:** 10522239 \ CV EXPL 23-1525

**Rechters:** F.M.Th. Quaadvliet

**Advocaten:** R.P.M. Ngasirin

**Wetsartikelen:** 1:441 lid 1 BW; 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

***De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen partijen is niet stilzwijgend voortgezet en daarom geëindigd. Niet voldaan aan de aanzegverplichting.****Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2022 bij Infinitascare B.V. (hierna: Infinitascare) in dienst getreden in de functie van medewerker waakdienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde duur van zeven maanden. Deze arbeidsovereenkomst is verlengd voor de duur van zeven maanden tot 30 september 2023. Het salaris bedroeg € 3.139,17 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Werknemer heeft zich medio april 2023 ziekgemeld. In een kortgedingprocedure in augustus 2023 hebben partijen verklaard het erover eens te zijn dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 30 september 2023. Werknemer heeft na 30 september 2023 geen loon meer ontvangen van Infinitascare en ook geen (Ziektewet)uitkering van het UWV. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd per 30 september 2023, maar doorloopt tot 30 april 2024 of een andere datum, en tevens om Infinitascare te veroordelen tot het laten inplannen van een consult bij de bedrijfsarts. Ook verzoekt hij Infinitascare te veroordelen tot betaling van een aanzegvergoeding, transitievergoeding en een vergoeding voor de nog niet genoten vakantiedagen, het opgebouwde vakantiegeld en pro rata eindejaarsuitkering.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter staat tussen partijen vast dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten tot 30 september 2023. Dat blijkt ook uit het vonnis in kort geding tussen partijen. Ook staat vast dat Infinitascare het einde van de arbeidsovereenkomst niet heeft aangezegd. Werknemer verbindt daaraan de conclusie dat de arbeidsovereenkomst is voortgezet en niet van rechtswege is geëindigd op 30 september 2023. De kantonrechter volgt werknemer in die visie niet. Dat Infinitascare werknemer helemaal niet heeft geïnformeerd over het einde van het dienstverband en zelfs helemaal niets meer heeft laten weten aan werknemer over de arbeidsovereenkomst, betekent niet dat de arbeidsovereenkomst daarmee (stilzwijgend) is voortgezet. Er zijn geen feiten en/of omstandigheden gesteld of gebleken, waaruit geconcludeerd kan worden dat de arbeidsovereenkomst na 30 september 2023 stilzwijgend door partijen is voortgezet. De kantonrechter wijst erop dat de gemachtigde van Infinitascare ter zitting te kennen gegeven heeft dat de ziek-uit-dienstmelding bij het UWV door de werkgever alsnog met terugwerkende kracht tot 30 september 2023 gedaan is. De kantonrechter gaat ervan uit dat



werknemer op basis daarvan zijn recht op een Ziektewetuitkering vanaf 1 oktober 2023 alsnog geldend kan maken. De vordering over het inplannen van een consult met de bedrijfsarts is niet toewijsbaar, omdat de arbeidsovereenkomst op 30 september 2023 van rechtswege geëindigd is. De verzoeken met betrekking tot de betaling van de aanzegvergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:981

**Zaaknummer:** 10822787 VZ VERZ 23-10046

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

**Advocaten:** mr. L.J. Witvliet en S.D. Kurz

**Wetsartikelen:** 6:119 BW; 7:668 BW; 7:673 BW; 7:686a BW, 288 Rv

## RECHTSPRAAK

***De werknemer is op grond van de vaststellingsovereenkomst een boete verschuldigd omdat hij ten tijde van het tekenen van de vaststellingsovereenkomst uitzicht had op ander werk. Eindvonnis na bewijslevering.****Feiten*

In het vonnis van 5 juli 2023 is als voorlopig oordeel gegeven dat de stelling van werkgeefster dat werknemer ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst uitzicht had op ander werk als bedoeld in de vaststellingsovereenkomst, aannemelijk is. De kantonrechter heeft werknemer toegelaten tot het leveren van tegenbewijs tegen deze stelling. Hiervoor is voldoende dat werknemer het voorlopig oordeel ontzenuwt door zoveel twijfel te zaaien dat de vaststellingen waarop het voorlopig oordeel is gebaseerd onhoudbaar worden. Werknemer heeft geen getuigen laten horen, maar heeft wel een aantal bewijsstukken in het geding gebracht.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt op grond van de bewijsstukken als volgt.

*Het handelen na de trade stop*

Het voorlopig oordeel dat werknemer ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst uitzicht had op ander werk is in de eerste plaats gebaseerd op de overweging van de kantonrechter dat werkgeefster aan de hand van correspondentie voldoende heeft onderbouwd dat werknemer na de *trade stop* van 22 augustus 2022 nog heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat op basis van het document dat werknemer in het geding heeft gebracht hij geen twijfel heeft kunnen zaaien over de juistheid van de voorlopige vaststelling dat hij na de *trade stop* van 22 augustus 2022 nog heeft gehandeld.

*Werkzaamheden voor bedrijf X tijdens het dienstverband*

Het voorlopig oordeel dat werknemer ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst uitzicht had op ander werk is in de tweede plaats gebaseerd op de overweging dat voor de facturen van 11 november 2022 geldt dat deze op naam van bedrijf X zijn gesteld, dat daarop onweersproken een ander rekeningnummer dan dat van werkgeefster staat vermeld en dat het er dus op lijkt dat werknemer daarmee voor bedrijf X handelde. De kantonrechter overweegt dat uit de overgelegde e-mails niet kan worden afgeleid dat de

facturen geen betrekking hebben op deals die daadwerkelijk zijn gesloten en slechts voorbeeldfacturen zijn. Met deze e-mailberichten heeft werknemer geen twijfel kunnen zaaien over de juistheid van de voorlopige vaststelling dat uit de facturen van 11 november 2022 kan worden afgeleid dat hij daarmee voor bedrijf X handelde.

#### *Concreet uitzicht op ander werk*

Het voorlopig oordeel dat werknemer ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst uitzicht had op ander werk is in de derde plaats gebaseerd op de overweging dat de vaststellingsovereenkomst op 9 november 2022 is ondertekend door werknemer en dat hij op 15 november 2022 al in een WhatsAppgroep zat waarin onder meer de naam en de locatie van de nieuw op te richten onderneming werd besproken. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer met de stukken die hij in het geding heeft gebracht geen twijfel heeft kunnen zaaien over de juistheid van de voorlopige vaststelling dat hij bij het tekenen van de vaststellingsovereenkomst al concrete en vergevorderde plannen had om met twee andere personen een samenwerking aan te gaan voor een nieuwe onderneming en daarmee uitzicht had op ander werk. Het eindoordeel luidt dat werknemer niet is geslaagd in het door hem te leveren tegenbewijs en dat hij een boete van € 25.000 is verschuldigd.

#### *Verrekening en aanvullende schadevergoeding in reconventie*

De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster een beroep op verrekening toekomt, nu het gaat om een afrekening na het einde van het dienstverband en niet om een periodieke loonbetaling tijdens dienstverband waarop artikel 7:632 BW ziet. In reconventie vordert werkgeefster werknemer te veroordelen tot het betalen van een (aanvullende) schadevergoeding van € 217.246,53 wegens het mislopen van een overnamesom, eventueel te verminderen met de boete van € 25.000. Werknemer is volgens werkgeefster toerekenbaar tekortgeschoten in de nakoming van zijn verplichtingen uit de vaststellingsovereenkomst. Deze vordering wordt afgewezen omdat naar het oordeel van de kantonrechter de stelling van werkgeefster dat de overname door toedoen van werknemer niet is doorgegaan en dat werknemer hiermee in strijd met de vaststellingsovereenkomst heeft gehandeld, niet is komen vast te staan.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 14-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:666

**Zaaknummer:** 10394714 \ UC EXPL 23-1797

**Rechters:** E.F.A. van Buitenen

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

**Wetsartikelen:** 7:632 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster heeft antironselbeding overtreden en is een (gematigde) boete van € 2.500 verschuldigd aan werkgeefster. De nieuwe werkgeefster van werkneemster heeft onrechtmatig jegens werkgeefster gehandeld, maar is geen schadevergoeding verschuldigd.****Feiten*

Op 10 oktober 2013 is werkneemster in dienst getreden bij AGC Nederland Holding B.V. (hierna: AGC). Laatstelijk vervulde zij de functie van accountmanager. In de bijlage behorende bij de arbeidsovereenkomst is een antironselbeding opgenomen. Hierin is onder andere opgenomen dat het werkneemster niet is toegestaan binnen een jaar na het einde van het dienstverband contact op te nemen met medewerkers van AGC en/of hen in dienst te laten nemen bij een nieuwe werkgever. Ook is in die bijlage een boetebeding opgenomen, waaruit volgt dat bij iedere overtreding een boete van € 15.000 is verschuldigd, te vermeerderen met € 2.500 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. Op 1 september 2022 trad werkneemster uit dienst van AGC. Zij is aansluitend als planner en adviseur in dienst getreden bij GMT Twente B.V. (hierna: GMT). In de ontslagbrief van AGC aan werkneemster is werkneemster erop gewezen dat alle bijzondere bedingen van kracht blijven. Op 28 februari 2023 vond een exitgesprek plaats tussen een andere (ex-)medewerker van AGC en de algemeen directeur van AGC. In dit (opgenomen) gesprek kwam naar voren dat werkneemster de (ex-)medewerker had benaderd voor een baan bij GMT, welke baan die medewerker had geaccepteerd. AGC stelt zich op het standpunt dat werkneemster het antironselbeding heeft geschonden en daarom een boete aan haar is verschuldigd. AGC vordert dat werkneemster wordt veroordeeld tot betaling aan haar van een bedrag van € 15.000, vermeerderd met wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten. AGC vordert verder dat GMT wordt veroordeeld tot betaling aan haar van een schadevergoeding van € 9.399, vermeerderd met de wettelijke handelsrente en proceskosten.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de uitleg van het antironselbeding moet aansluiting worden gezocht bij de *Haviltex*-maatstaf. Mede vanwege het feit dat werkneemster op de zitting heeft verklaard dat zij wist dat zij op grond van het beding oud-collega's niet mocht benaderen om over te stappen naar GMT, moet volgens de kantonrechter het antironselbeding ook zo worden uitgelegd dat het werkneemster niet is toegestaan direct of indirect contact te hebben met oud-collega's met het doel hen te bewegen in dienst te treden

bij GMT. De kantonrechter oordeelt daarom dat werkneemster het antironselbeding heeft overtreden. Uit het opgenomen gesprek tussen de algemeen directeur van AGC en de (ex-)medewerker blijkt immers dat werkneemster deze (ex-)medewerker heeft gewezen op de baan bij GMT en zij heeft gevraagd of dat iets voor die (ex-)medewerker is. Volgens de kantonrechter heeft dit wel degelijk ten doel om de (ex-)medewerker over te halen om over te stappen naar GMT. Wel matigt de kantonrechter op grond van artikel 6:94 lid 1 BW de boete tot een bedrag van € 2.500. Onverkorte toepassing van het boetebeding leidt volgens de kantonrechter namelijk in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat. Daarbij is van belang dat de boetebepaling niet is afgestemd op de werkelijke schade bij overtreding van het antironselbeding, nu het ook geldt voor overtreding van alle andere bijzondere bedingen. Verder acht de kantonrechter van belang dat het gaat om een boete waarvoor werkneemster volledig in privé wordt aangesproken, wat voor werkneemster zou betekenen dat zij haar huis moet verkopen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat GMT onrechtmatig jegens AGC heeft gehandeld, nu zij werkneemster heeft aangezet om het antironselbeding te overtreden. De directeur van GMT wist immers dat werkneemster gebonden was aan het beding en heeft haar desondanks verzocht om de (ex-)medewerker van AGC te bellen. De kantonrechter wijst echter de gevorderde schadevergoeding af, nu de aangevoerde schadeposten onvoldoende zijn onderbouwd.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 20-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:940

**Zaaknummer:** 10656520 \ CV EXPL 23-1806

**Rechters:** W.W. van Tol

**Advocaten:** A.H.M. Booijsink en J.G. Oolderink-Olthof

**Wetsartikelen:** 6:94 lid 1 BW, 6:92 lid 2 BW, 6:119 BW en 7:650 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft zieke werknemer niet onregelmatig ontslagen door per e-mail aan werknemer mede te delen dat het UWV een ontslagvergunning heeft verleend. Het verzoek van werknemer tot toekenning van de billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.****Feiten*

Op 1 december 2017 is werknemer als verzorgende niveau 3 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Stichting KennemerHart (hierna: KennemerHart). Werknemer wordt ingezet op een van de woonzorgcentra van KennemerHart. Op 12 oktober, 19 oktober en 4 december 2020 heeft werknemer per e-mail aandacht gevraagd voor de - door de coronapandemie - olopende werkdruk tijdens de nachtdienst. Op 25 december 2020 is werknemer arbeidsongeschikt uitgevallen. Sinds 23 december 2022 ontvangt werknemer wegens het verstrijken van de loondoorbetalingsverplichting een WIA-uitkering. Op 23 mei 2023 heeft KennemerHart een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd, die het UWV op 31 juli 2023 heeft verleend. Tot en met 28 augustus 2023 had KennemerHart de tijd om het dienstverband met werknemer op te zeggen. Op 19 september 2023 heeft de HR-adviseur van KennemerHart werknemer per e-mail bericht dat het UWV de ontslagvergunning heeft afgegeven en dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Bij e-mail van 20 september 2023 heeft de HR-adviseur aan werknemer laten weten dat de termijn is overschreven wegens de drukte in de zomervakantie en dat er een nieuwe ontslagaanvraag bij het UWV wordt ingediend. Op 16 oktober 2023 heeft het UWV de nieuwe ontslagvergunning verleend. KennemerHart heeft op 19 oktober 2023 per aangetekende brief de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd tegen 1 januari 2024. Daarna is ook de transitievergoeding uitbetaald aan werknemer. Werknemer stelt zich echter op het standpunt dat zijn dienstverband reeds door de e-mail van 19 september 2023 is opgezegd. Volgens werknemer is dit in strijd met artikel 7:671 BW. Hij verzoekt de kantonrechter dan ook KennemerHart te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:672 lid 11 BW en billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 onder a BW, vermeerderd met de wettelijke rente. Tot slot meent werknemer dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van KennemerHart in de zin van artikel 7:682 lid 1 onder c BW, omdat zijn gezondheidsklachten zijn veroorzaakt door zijn werkzaamheden in 2019 en 2020. KennemerHart verzoekt de kantonrechter voorwaardelijk, indien wordt geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst per 19 september 2023 is geëindigd, werknemer te veroordelen tot terugbetaling van het in dat geval aan hem te veel betaalde bedrag aan transitievergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag is niet onregelmatig gegeven. Door de verleende toestemming van het UWV was voor werknemer duidelijk dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd, hij wist alleen nog niet per wanneer. Dit laatste werd met de e-mail van 19 september 2023 ook niet duidelijk. Voor zover werknemer die e-mail als opzegging heeft opgevat, heeft KennemerHart werknemer hierover een dag later duidelijkheid gegeven. Daar komt bij dat werknemer door de fout van KennemerHart recht had op een hogere transitievergoeding. De kantonrechter wijst de verzoeken om toekenning van de billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 onder a BW en de gefixeerde schadevergoeding af. Verder oordeelt de kantonrechter dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van KennemerHart. Alhoewel uit de stukken van de bedrijfsarts, psycholoog, psychotherapeute en verzekeringsgeneeskundige blijkt dat de werkomstandigheden (mede) aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van werknemer ten grondslag liggen, betekent dit niet zonder meer dat KennemerHart daarvan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Daarvan is alleen sprake als KennemerHart onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsongeschiktheid van werknemer te voorkomen. Dit is niet aan de orde. KennemerHart heeft de verwijten van werknemer gemotiveerd weersproken. Daarnaast is het een feit van algemene bekendheid dat in 2020 sprake was van een crisissituatie. KennemerHart heeft er volgens de kantonrechter alles aan gedaan om deze situatie zo dragelijk mogelijk te maken. Ook is volgens de kantonrechter niet gebleken dat structureel sprake was van onderbezetting in 2019. Hoewel er in 2019 een aantal incidenten met bewoners heeft plaatsgevonden die grote impact op werknemer hebben gemaakt, kan dit niet aan KennemerHart als werkgever ernstig worden verweten. Ook onverwachts (ziekte)verzuim van personeel kan KennemerHart niet worden aangerekend. Nu is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is opgezegd per 1 januari 2024, komt de kantonrechter niet toe aan het voorwaardelijke tegenverzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 14-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:1332

**Zaaknummer:** 10800545 \ AO VERZ 23-146

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** M. van der Chijs, mr. M.J. Heeren, P.R. Bartens en H.C. Tonino

**Wetsartikelen:** 7:681 BW, 7:682 BW, 7:673 BW, 7:672 BW, 7:669 BW, 7:671 BW en 7:671a BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster en werkgeefster verschillen van mening over loon, vakantiegeld, transitievergoeding en bonusregeling bij de afwikkeling van het dienstverband. Werkgeefster moet nadere stukken in het geding brengen voor de vraag of werkneemster tijdens haar ziekte correct is uitbetaald.****Feiten*

Van 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2023 was werkneemster als mondhygiëniste in dienst van Safi Dental Care B.V. (hierna: Safi). Haar maandelijkse loon bedroeg een vast deel van € 3.422,78 bruto en een variabel deel dat werd bepaald door een bonusregeling. Op 6 oktober 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld wegens haar zwangerschap. Om die reden heeft zij tot het einde van haar dienstverband geen werkzaamheden meer verricht. Werkneemster meent dat zij tijdens haar dienstverband te weinig loon en bonus heeft ontvangen. Zij verzoekt de kantonrechter dan ook Safi te veroordelen tot betaling van haar achterstallig loon en bonus van € 25.203,54 bruto, vakantiegeld van € 9.857,61 bruto en een bedrag van € 15.097,56 netto, alles vermeerderd met de wettelijke verhoging, rente en buitengerechtigde kosten. Ook verzoekt werkneemster de kantonrechter Safi te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding. Safi meent daarentegen dat zij werkneemster te veel bonus heeft betaald en verzoekt de kantonrechter werkneemster te veroordelen tot betaling aan haar van een bedrag van € 30.954,21 bruto en een bedrag van € 8.652,08, beide vermeerderd met rente.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Safi hoeft geen vakantiegeld aan werkneemster meer te betalen, omdat het (vaste deel van het) salaris van werkneemster inclusief vakantiegeld is en Safi dit dus reeds maandelijks aan werkneemster heeft uitbetaald. Werkneemster maakt wel aanspraak op een transitievergoeding. Het dienstverband is immers op initiatief van Safi niet voortgezet. De door Safi gestelde eerdere mededeling van werkneemster dat zij haar dienstverband niet wilde voortzetten vanwege haar zwangerschap en verhuizing (welke mededeling door werkneemster wordt betwist en ook niet uit de stukken volgt) maakt dit niet anders. Bij de berekening van de transitievergoeding moet de bonus worden meegenomen. Dit volgt immers uit artikel 3 van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en artikel 5 van de Regeling looncomponenten en arbeidsduur. Dit is van dwingend recht, zodat hier niet ten nadele van werkneemster van kan worden afgeweken. Ten aanzien van de hoogte van de bonus oordeelt de kantonrechter dat partijen, anders dan werkneemster heeft gesteld, een doel hebben afgesproken van € 135.000, waarbij het



bonuspercentage tot dat bedrag 0% is. Met terugwerkende kracht is afgesproken dat werknemster aanspraak maakt op een bonus van 38% over de gerealiseerde jaaromzet. Dat partijen daarbij hebben afgezien van het doel volgt volgens de kantonrechter nergens uit. Verder hoeft werknemster de aan haar uitbetaalde bonussen niet terug te betalen. De kantonrechter volgt Sabi namelijk niet in haar standpunt dat de maandelijkse bonusbetalingen een voorschot betroffen. Bovendien vindt de kantonrechter het in strijd met goed werkgeverschap dat Safi na het einde van het dienstverband en voor het eerst in onderhavige procedure een bedrag van € 30.954,21 bruto terugvordert. Aan de andere kant volgt de kantonrechter werknemster niet in haar stelling dat zij aanspraak maakt op doorbetaling van het gemiddelde bonusbedrag tijdens haar afwezigheid. De afwezigheid van werknemster heeft immers tot gevolg gehad dat haar doel naar rato is aangepast. Dit laatste heeft ook gevolgen voor de hoogte van de transitievergoeding, die de kantonrechter vaststelt op € 5.911,86 bruto. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat nog onduidelijk is of werknemster vanaf 6 oktober 2022 het juiste loon heeft ontvangen. Voor de vaststelling van het loon is van belang welke bedragen het UWV aan Safi heeft uitgekeerd als zijnde Ziektewetuitkering en zwangerschaps- en bevallingsverlofuitkering. Daarom bepaalt de kantonrechter dat Safi alle uitkeringspecificaties van het UWV die betrekking hebben op werknemster over de periode oktober 2022 tot en met juli 2023, alsmede de met het UWV gevoerde correspondentie, over moet leggen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 12-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:885

**Zaaknummer:** 10775184 VZ VERZ 23-9613

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** A.D.J. van Ruyven en D.M.F. Snelder

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 29a Ziektewet, 3:1 Wazo en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgeefster is vernietigbaar wegens dwaling, omdat werkgeefster onjuiste informatie heeft verstrekt over de overgang van de arbeidsovereenkomst naar X.****Feiten*

Werkneemster is op 22 november 2016 in dienst getreden van The Wizards op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze is driemaal verlengd. Op 11 juni 2019 heeft werkneemster aan The Wizards per Whatsapp verzocht om haar arbeidsovereenkomst mee te nemen, omdat zij niet weet wat er precies veranderd is 'sinds vast'. Daarop heeft The Wizards geantwoord dat er behalve de looptijd niets is veranderd en aangegeven dat als er met personeel wordt 'overgegaan' richting 'die nieuwe partij', er sowieso nieuwe contracten komen, maar die contracten zouden hetzelfde blijven. The Wizards heeft een overeenkomst met Soldij Payrolling B.V. (hierna: Soldij) gesloten en heeft haar personeel in die onderneming onder willen brengen. Werkneemster heeft op 11 september 2019 een medewerkerskaart van Soldij ondertekend, waarin staat dat zij vanaf 1 september 2019 bij Soldij in dienst treedt en dat haar arbeidsovereenkomst met The Wizards op 31 augustus 2019 is geëindigd. Op 23 oktober 2019 heeft The Wizards aan werkneemster bericht dat hij 'de contracten' binnen heeft. Aan werkneemster is aangegeven dat 'alles gewoon nog het zelfde' blijft. Werkneemster heeft vervolgens het contract met Soldij getekend, waarin o.a. is bepaald dat werkneemster door Soldij ter beschikking wordt gesteld aan The Wizards. In 2020 is The Wizards als gevolg van de coronamaatregelen enige tijd gesloten geweest. Werkneemster is niet opgeroepen voor werkzaamheden en kreeg geen loon doorbetaald. Op 15 april 2020 hebben partijen een overeenkomst gesloten. The Wizards heeft werkneemster op 15 april 2020 een bedrag van € 2.100 geleend dat terugbetaald c.q. verrekend moest worden als werkneemster, dan wel The Wizards of het payrollbedrijf ten behoeve van werkneemster compensatie van de overheid zou ontvangen. Werkneemster heeft later in 2020 een TOFA-uitkering (compensatie voor flexwerkers in het kader van de coronapandemie) ontvangen. Op 25 juli 2020 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 1 augustus 2021 is werkneemster uit dienst getreden. The Wizards heeft aanspraak gemaakt op terugbetaling van de lening. Werkneemster heeft ter afwering van die vordering zich beroepen op verrekening met een loonvordering. Volgens haar heeft zij gedwaald bij de beëindiging van het dienstverband met The Wizards en het aangaan van de overeenkomst met Soldij. De kantonrechter heeft het beroep op dwaling verworpen, de reconventionele vordering afgewezen en werkneemster veroordeeld tot terugbetaling van de geldlening. Werkneemster komt tegen het vonnis in hoger beroep.

*Oordeel*

Het hof gaat er – net als de kantonrechter – van uit dat werknemster heeft ingestemd met de (impliciete) opzegging van de arbeidsovereenkomst door The Wizards. De kern van het betoog van werknemster dat zij bij deze handeling heeft gedwaald en dat haar door The Wizards onjuiste of onvolledige informatie is verstrekt. Het hof stelt vast dat de informatie die door The Wizards voorafgaand aan de ‘overgang’ naar Soldij, aan werknemster is gegeven niet juist is. Immers, zij deelt op 11 juni 2019 mee dat het nieuwe contract voor onbepaalde tijd zal zijn en dat alles bij hetzelfde blijft. Ook op 23 oktober 2019, bij het aanbieden van het contract, meldt The Wizards dat alles in principe hetzelfde blijft. Het nieuwe contract met Soldij wijkt echter ten nadele van werknemster af van het contract met The Wizards op meerdere kernpunten. The Wizards heeft dus onjuiste informatie verstrekt en is ernstig tekort geschoten in haar verplichting om als goed werkgever te handelen. Onder deze omstandigheid is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met The Wizards vernietigbaar wegens dwaling omdat The Wizards onjuiste informatie heeft verstrekt over de overgang naar Soldij. Gevolg is dat werknemster geacht moet worden tot 1 augustus 2021 in dienst te zijn geweest van The Wizards. De verzochte verklaring voor recht is toewijsbaar. Werknemeester heeft recht op doorbetaling van loon van The Wizards tot het einde van het dienstverband, onder aftrek van de bedragen die zij in die periode van Soldij of in het kader van uitkeringen in verband met corona heeft ontvangen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 13-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:1038

**Zaaknummer:** 200.325.545/01

**Rechters:** J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en M. Aksu

**Advocaten:** M.G. Blokziel

**Wetsartikelen:** 6:228 BW, 7:610b BW, 7:671 lid 2 BW en 7:668a BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek op de e-, g- en i-grond niet ingewilligd vanwege opzegverbod (ziekte). Werknemer heeft weliswaar stevige bedreigingen en beledigingen aan adres werkgever geuit, maar die uitlatingen houden rechtstreeks verband met psychische klachten en arbeidsongeschiktheid werknemer.****Feiten*

Werknemer is sinds 2019 als operator werkzaam bij Enecogen V.O.F. (hierna: werkgeefster). Na arbeidsongeschiktheid meldt werknemer zich medio juli 2023 volledig hersteld en keert terug op de werkvloer, conform het advies van de bedrijfsarts. In de daaropvolgende maanden draait werknemer op een aantal verlofmomenten na volledig mee en werkt zelfs overuren. Op 20 oktober 2023 volgt een ziekmelding en in de weken daarna vinden incidenten plaats waarbij werknemer onder andere telefonisch, en via Whatsapp-berichten forse bedreigingen en beledigingen aan (medewerkers van) werkgeefster uit. Ondertussen bevindt werknemer zich in een depressie die dermate ernstig is dat een zelfmoordpoging tot opname in een crisisopvang leidt. Werkgeefster verwijt werknemer (werken met) excessief medicijngebruik, het voorliegen van werkgeefster door zonder volledig hersteld te zijn toch weer te gaan werken met gevaar voor zichzelf en collega's, het ernstig beledigen en bedreigen van werkgeefster en het missen van bekwaamheid tot de eigen arbeid. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-, subsidiair de g- en meer subsidiair de i-grond, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer betwist de verwijten en beroept zich op het opzegverbod vanwege arbeidsongeschiktheid.

*Beoordeling*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Arbeitsongeschiktheid – opzegverbod*

Niet in geschil is dat werknemer arbeidsongeschikt is, er geldt een opzegverbod. Het ontbindingsverzoek kan alleen worden toegewezen als het geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid. Hoewel onder andere opnames en Whatsapp-berichten van forse bedreigingen en beledigingen van werknemer aan werkgeefster getuigen, houden die uitlatingen rechtstreeks verband met de psychische klachten van werknemer. Diezelfde klachten hebben geleid tot zijn arbeidsongeschiktheid. Daar niet is gebleken dat werknemer zich eerder zo heeft gedragen is sprake van een verband tussen de gedragingen die

werkgeefster aan het ontbindingsverzoek (en de verschillende gronden) ten grondslag legt en de arbeidsongeschiktheid. De uitlatingen van werknemer en de stelling van werkgeefster dat werknemer bekwaamheid tot de bedongen arbeid mist, houden eveneens verband met de arbeidsongeschiktheid, waardoor het opzegverbod ontbinding belemmert.

### *Herstelmelding*

Werkgeefster verwijt werknemer zich hersteld te hebben gemeld terwijl eigenlijk nog sprake was van arbeidsongeschiktheid. Daarmee zou hij zichzelf en anderen hebben blootgesteld aan gevaar. De herstelmelding volgde op advies van de bedrijfsarts. Werknemer heeft de maanden daarna grotendeels gewerkt en heeft zelfs overuren gedraaid. De bedrijfsarts was eveneens op de hoogte van het medicijngebruik van werknemer. De stelling van werkgeefster dat het medicijngebruik werknemer arbeidsongeschikt maakte, vindt geen steun. Werkgeefster heeft het advies van de bedrijfsarts om werknemer weer te laten starten, nooit extern getoetst. Uit aangevoerde gesprekken blijkt evenmin dat werknemer zichzelf niet als volledig hersteld beschouwde. Daarnaast moeten de uitingen van werknemer in de context van zijn gemoedstoestand worden gezien. De verwijten over de onterechte herstelmelding en risicovol medicijngebruik zijn niet komen vast te staan. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 08-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:745

**Zaaknummer:** 10817172

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** A.H.F. Kluwen en mr. W.F. van Dijk

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub h BW, 7:67o BW en 7:671b lid 2 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet complexbeveiliger DJI rechtsgeldig. De combinatie van escalerend handelen, het gebruiken van eenzijdig geweld en het liegen daarover vormt een dringende reden. Aan de professionaliteit en integriteit van een ambtenaar worden extra hoge eisen gesteld.***

*Feiten*

Werknemer is op 14 september 2020 in dienst getreden van de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) bij de PI Arnhem in de functie van complexbeveiliger tegen laatstelijk een brutomaandsalaris van € 2.902,24 exclusief emolumenten. DJI kent een gedragscode waarin staat dat slechts bij uitzondering op de door DJI voorgeschreven wijze gebruik mag worden gemaakt van geweld(smiddelen) en groot belang wordt gehecht aan betrouwbaarheid en openheid. Op 26 mei 2023 vinden twee incidenten plaats tussen werknemer en een gedetineerde jongere, A. Werknemer wordt in verband met het tweede incident geschorst met behoud van loon. In verband met het vermoeden van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, schakelt DJI Bureau Integriteit in om onderzoek te doen. Tegenover DJI heeft werknemer op 26 mei 2023 verklaard dat hij A niet zou hebben geslagen. Op 5 oktober 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Bureau Integriteit. Daarin heeft werknemer verklaard dat hij A wel heeft geslagen. Na hoor en wederhoor is werknemer op 9 oktober 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt financiële vergoedingen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de ontslagbrief volgt dat aan het ontslag ten grondslag ligt dat (i) werknemer eenzijdig en niet functioneel geweld jegens een jongere heeft gebruikt en escalerend heeft gehandeld terwijl hij de-escalerend had moeten handelen en (ii) dat werknemer over zijn handelen heeft gelogen en informatie heeft achtergehouden die voor DJI relevant was. Vaststaat dat werknemer A heeft geslagen terwijl A op dat moment geen fysiek geweld tegen werknemer gebruikte. Los van het discussiepunt of was afgesproken dat werknemer uit de buurt van A zou blijven, is het zijn eigen keus geweest om weer naar de kamer van A te gaan en hem op een provocerende wijze te vragen wat hij zei, vervolgens om dichterbij te komen alsook om hem te slaan. Hoewel voorstelbaar is dat de gebeurtenissen van eerder die dag van invloed zijn geweest op het handelen van werknemer, weegt de kantonrechter zwaar mee dat werknemer verdere confrontatie had kunnen voorkomen. Hij heeft meerdere kansen gehad om de-escalerend te handelen, maar heeft dat niet gedaan. Aan de professionaliteit en integriteit van een ambtenaar worden daarnaast hogere eisen gesteld

dan aan een 'gewoon' goed werknemer. Of werknemer alle relevante cursussen heeft gevolgd en aanwijzingen heeft gekregen acht de kantonrechter in de gegeven omstandigheden minder van belang. Werknemer heeft in strijd met de integriteitseisen, de gedragscode en de geweldsinstructie gehandeld door eenzijdig geweld te gebruiken. Ook staat vast dat werknemer heeft gelogen over wat er die dag is gebeurd en dat hij pas op 5 oktober 2023 de waarheid heeft verteld. De combinatie van het escalerend handelen, het gebruiken van eenzijdig geweld en het liegen daarover, in het licht van de eisen die aan een ambtenaar worden gesteld, maken dat sprake is van een dringende reden. Ook is het ontslag onverwijld gegeven. De tijd tussen het incident en het ontslag (4.5 mnd.) valt namelijk te verklaren door de verklaring van werknemer die eerst op 5 oktober 2023 onjuist is gebleken en de onduidelijkheid over zijn strafrechtelijke vervolging. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding en is een gefixeerde schadevergoeding aan DJI verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 21-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2023:7234

**Zaaknummer:** 10779978 \ HA VERZ 23-61

**Rechters:** F.M. Th. Quaadvliet

**Advocaten:** R.H.J. Daatzelaar en mr. M.E.L.U. Janssen

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

## RECHTSPRAAK

***Deelgeschilprocedure. Verzoek om aansprakelijkheid werkgever vast te stellen afgewezen nu de toedracht, zonder nadere bewijslevering, niet duidelijk is.****Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2015 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van technisch bezorger. Op 10 januari 2023 hebben werknemer en zijn collega A een bank bezorgd bij X. Nadat werknemer en A de bank met een heftruck naar de eerste verdieping hebben gebracht, wilden zij de lege doos van de bank via de trap naar beneden brengen. Daarbij is werknemer ten val gekomen en heeft hij letsel opgelopen. De arbeidsinspectie heeft een onderzoek ingesteld naar het ongeval. In het werkgeversrapport zijn mogelijke oorzaken van het ongeval beschreven en passende maatregelen ter voorkoming van dergelijke ongevallen opgenomen. In de verhoorverslagen die zijn bijgevoegd staat dat werknemer heeft verklaard dat hij de doos niet vast had, hij een mistap maakte op de trap en zijn evenwicht verloor. Gewoon pech, aldus werknemer. A heeft verklaard dat werknemer de doos wel vast had. Werkgeefster is verzekerd bij ASR. Werknemer heeft ASR meermaals aangeschreven. ASR heeft aansprakelijkheid van werkgeefster voor (de gevolgen van) het ongeval van de hand gewezen. Werknemer verzoekt de kantonrechter te bepalen dat werkgeefster aansprakelijk is voor het ongeval, met veroordeling van ASR in de kosten van deze procedure alsmede de kosten bij de behandeling van het verzoek aan de zijde van werknemer te begroten. Nu werkgeefster aansprakelijk is voor het ongeval en is verzekerd bij ASR, moet ASR de schade vergoeden. ASR weigert om de aansprakelijkheid vast te stellen en daarmee frustrereert zij de totstandkoming van een vaststellingsovereenkomst over de vordering, aldus werknemer.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat het de kantonrechter uiterst inefficiënt en onpraktisch voorkomt als de beslissing over de aansprakelijkheid van werkgeefster enerzijds en de vordering jegens ASR anderzijds niet door dezelfde rechter worden genomen, ziet de kantonrechter af van ambtshalve verwijzing naar de rechtbank. De kantonrechter schetst eerst het kader van een deelgeschilprocedure, en gaat dan in op de inhoud. Vaststaat dat werknemer een ongeval is overkomen in de uitoefening van zijn werkzaamheden en dat werkgeefster daarvoor aansprakelijk is tenzij zij aantoonbaar dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. Van opzet of roekeloosheid is in deze zaak geen sprake. Aangenomen kan worden dat werkgeefster haar werknemers niet heeft geïnstrueerd over hoe een vaste trap af te dalen. In zijn algemeenheid kan dat ook niet van haar worden gevegd, omdat traplopen een alledaagse



handeling (met een huis-, tuin- en keukenkarakter) is. Dit ligt anders indien een trap moet worden belopen met een last. Alsdan moet een werkgever voorkomen dat zijn werknemers zonder een veilig houvast met de hand lasten dragen op de trap. Bij de beantwoording van de vraag of werkgeefster haar zorgplicht is nagekomen, is dus van belang wat nu uiteindelijk de oorzaak van het ongeval is geweest. Is werknemer, zonder dat hij de lege doos vasthield, misgestapt (zoals werkgeefster stelt en werknemer in eerste instantie heeft verklaard) zodat meer oplettendheid van werknemer mocht worden verwacht of had hij, met de doos in de hand, onvoldoende houvast en was er een gebrek aan aanwijzingen en maatregelen? De voorhanden zijnde schriftelijke verklaringen zijn naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om de toedracht van het ongeval in deze procedure te kunnen vaststellen. Daarvoor is nadere bewijslevering nodig, waarvoor een deelgeschilprocedure zich niet leent. Het verzoek van werknemer ex artikel 1019z Rv wordt daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 17-01-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:497

**Zaaknummer:** 10627421 \ AZ VERZ 23-41

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** J.W. Menkveld en S. van der Linden

**Wetsartikelen:** 7:658 BW, 7:954 BW, 7.23a Arbeidsomstandighedenbesluit en 1019z RV

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster ten onrechte op staande voet ontslagen. Dat werkneemster na het opnemen van wettelijke vakantiedagen nog niet was teruggekeerd van vakantie kan niet worden aangemerkt als dringende reden. Geen duidelijke afspraken over verlofperiode. Billijke vergoeding afgewezen.***

*Feiten*

Werkneemster is in 2018 bij werkgever in dienst getreden als oproepkracht. Vanaf 9 juni 2023 is werkneemster werkzaam als algemeen medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tegen een salaris van € 1.492,86 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Bakkersbedrijf van toepassing. Werkneemster is op 30 juni 2023 op vakantie gegaan naar Marokko. De bedoeling was om op 11 september 2023 naar Nederland terug te keren. Vanwege het verlopen van haar verblijfsvergunning op 3 september 2023 moest zij langer in Marokko blijven dan gepland. Werkgever heeft werkneemster per brief van 5 september ontslag op staande voet aangezegd wegens 'het niet terugkeren naar de werkplek'. Werkneemster is op 9 oktober 2023 naar Nederland teruggekeerd. Zij heeft toen kennisgenomen van de ontslagbrief van 5 september 2023. Op 10 oktober 2023 is werkneemster naar werkgever gegaan en heeft zij bezwaar gemaakt tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever (kort gezegd) te veroordelen tot doorbetaling van het overeengekomen loon vanaf 11 oktober 2023, voor de duur van dit geding bij wijze van voorlopige voorziening. Subsidiair verzoekt werkneemster werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontslag op staande voet*

Werkgever heeft aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werkneemster, na het opnemen van haar twintig wettelijke vakantiedagen, na 27 juli 2023 niet meer op het werk is teruggekeerd, terwijl werkgever geen toestemming heeft gegeven om langer op vakantie te gaan dan het aantal vrije dagen. Deze enkele stelling is echter onvoldoende voor het aannemen van een dringende reden. Werkgever heeft geen nadere feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit

blijkt wat er tussen partijen is besproken over het vakantieverlof van werkneemster en voor welke periode zij uiteindelijk toestemming heeft gekregen om vakantieverlof op te nemen. Het ontslag op staande is daarmee niet rechtsgeldig gegeven.

#### *Vergoedingen*

Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd. De arbeidsovereenkomst kon met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden, dus tegen 1 december 2023, worden opgezegd. Nu de opzegtermijn niet in acht is genomen wordt de door werkgever onweersproken gefixeerde schadevergoeding van € 3.224,58 bruto toegewezen. Voorts is het einde van de arbeidsovereenkomst niet te wijten aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, zodat de wettelijke transitievergoeding van € 2.862,74 bruto wordt toegewezen. De verzochte billijke vergoeding wordt na afweging van alle relevante omstandigheden afgewezen. Het ontslag is mede aan werkneemster zelf te wijten en de kantonrechter acht het niet aannemelijk dat werkneemster – gezien de onderlinge verhoudingen – haar functie tot de pensioenleeftijd zou hebben uitgeoefend. Tevens zal werkneemster in de huidige arbeidsmarkt snel een andere baan kunnen vinden.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 24-01-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:943

**Zaaknummer:** 10783221 UE VERZ 23-355 JH/1050

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

**Advocaten:** B.J.M. de Leest en T. de Jong

**Wetsartikelen:** 7:672 lid 11 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 1 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde arbeidsverhouding. Opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg. Voortzetting dienstverband zal waarschijnlijk een negatief effect hebben op gezondheid werknemster en haar re-integratie.****Feiten*

Werkneemster is in dienst van ICS Catering B.V. (hierna: ICS). ICS verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemster te ontbinden. Aan dit verzoek legt ICS ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – een verstoorde arbeidsverhouding en dat herplaatsing van werknemster niet meer mogelijk is. Ook werknemster heeft erkend dat inmiddels sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van ICS in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook werknemster ziet geen mogelijkheden meer voor herplaatsing. Zij heeft zich ten aanzien van het ontbindingsverzoek gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een redelijke grond voor ontbinding, nu sprake is van een voldragen g-grond vanwege het bestaan van een verstoorde arbeidsverhouding. In dit geval is evenwel sprake van het opzegverbod tijdens ziekte, zoals bedoeld in artikel 7:670 lid 1 BW, aangezien werknemster arbeidsongeschikt is. De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ondanks het bestaan van dit opzegverbod ontbinden, indien het ontbindingsverzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (artikel 7:671b lid 6, aanhef en onder a BW) of als sprake is van omstandigheden waardoor de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemster moet eindigen (artikel 7:671b lid 6 aanhef en onder b BW). In dit geval is sprake van een dergelijke situatie. Werkneemster heeft aangegeven dat haar gezondheidstoestand en de re-integratie bij voortzetting van het dienstverband verslechtert en haar zal schaden. Daarom is het ook haar verwachting dat verdere voortzetting een negatief effect zal hebben op haar gezondheid en re-integratie. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn. Partijen hebben overeenstemming bereikt over de financiële afwikkeling van het dienstverband, waaronder de transitievergoeding, zodat daarover niet meer afzonderlijk wordt beslist.

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

**Datum uitspraak:** 26-01-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:752

**Zaaknummer:** 10783400 AZ VERZ 23-65

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

**Advocaten:** J. van Hoeckel en I.P. Sigmond

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 6, aanhef en onder a BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 1, onderdeel a, BW.

## RECHTSPRAAK

***Concurrentiebeding in kort geding gedeeltelijk geschorst, zodat werknemster elders in dienst kan treden als manager R&D. Onvoldoende gebleken dat werknemster kennis heeft van belangrijke informatie of unieke werkprocessen. Belang werknemster bij overstap prevaleert.****Feiten*

Werknemster is bij Hegron Cosmetics B.V. (hierna: Hegron) werkzaam in de functie van senior ontwikkelaar. In de arbeidsovereenkomst van werknemster is een concurrentiebeding opgenomen. Tevens is in de arbeidsovereenkomst een boetebepaling opgenomen. Bij overtreding van het concurrentiebeding verbeurt werknemster een boete van € 5.000 per overtreding en € 500 per dag dat de overtreding voortduurt. Werknemster heeft de arbeidsovereenkomst met Hegron opgezegd tegen 30 november 2023. Op 20 november 2023 heeft de gemachtigde van Hegron werknemster gewezen op het concurrentiebeding en het daaraan verbonden boetebeding. In reactie heeft de gemachtigde van werknemster laten weten dat zij in dienst zal treden bij Universal Cosmetics B.V. (hierna: Universal) in de functie van manager R&D. Volgens de omschrijving in het handelsregister bestaan de activiteiten van Universal uit: "Vervaardiging van parfums en cosmetica. Ontwikkeling, productie en im- en export van en groothandel in cosmetica." Werknemster vordert gehele dan wel gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding, zodat zij bij Universal in dienst kan treden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Concurrentiebeding*

Er bestaat voldoende grond om het concurrentiebeding gedeeltelijk te schorsen, in die zin dat het werknemster zal zijn toegestaan om voor Universal werkzaam te zijn in de functie van manager R&D. De kantonrechter laat in het midden of Hegron en Universal concurrenten zijn. Ook als dat het geval is, geldt namelijk dat het voldoende aannemelijk is geworden dat Hegron en Universal voornamelijk verschillende producten maken en verkopen, en er niet tot nauwelijks 'overlap' is tussen beide bedrijven. Ter zitting heeft Hegron toegelicht dat bepaalde producten door zowel Hegron als Universal worden geproduceerd en verkocht, maar uit die toelichting blijkt ook dat dergelijke 'overlappende' producten een beperkt deel uitmaken van de omzet en verkoop van Hegron. Een dergelijke beperkte 'overlap' is onvoldoende voor de

conclusie dat het bedrijfsdebiet van Hegron wezenlijk kan worden aangetast als werknemster in dienst treedt bij Universal. Verder brengt de belangenafweging mee dat onvoldoende is gebleken dat werknemster vanwege haar functie op de hoogte is van belangrijke informatie of unieke werkprocessen van Hegron en dat zij Universal daardoor een concurrentievoordeel geeft of kan geven. Werknemster heeft voldoende aangetoond dat zij belang heeft bij de overstap, gelet op de positieverbetering die zij bij Universal kan krijgen. Werknemster krijgt bij Universal immers een leidinggevende functie en een hoger salaris.

### *Schadevergoeding*

De vordering van werknemster tot veroordeling van Hegron tot betaling van een schadevergoeding wordt afgewezen. Anders dan werknemster stelt, is het niet onrechtmatig dat Hegron een beroep heeft gedaan op het concurrentiebeding, zodat schadevergoeding niet toewijsbaar is.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 08-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:1152

**Zaaknummer:** 10859510 \ VV EXPL 23-105

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** T. van Leeuwen-Brinks en E. Akopova

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst advocaat (g-grond) niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Geen sprake van moedwillige overbelasting van werknemer. Verband tussen psychische klachten en werkomstandigheden niet aangetoond; werkgever niet aansprakelijk.****Feiten*

Werknemer is van 1 februari 2012 tot 1 februari 2015 in dienst geweest bij een advocatenkantoor, waaraan advocaat X was verbonden, en was laatstelijk werkzaam als advocaat-stagiair. Het advocatenkantoor is in december 2014 failliet verklaard en de arbeidsovereenkomst met werknemer is door de curator opgezegd. Op 1 september 2019 is werknemer voor onbepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden – waar X zijn praktijk had voortgezet – waarbij hij zijn werkzaamheden als advocaat-stagiair heeft voortgezet. Werknemer heeft op 1 juli 2021 zijn stageverklaring gekregen en is bij werkgeefster werkzaam gebleven als advocaat. In de arbeidsovereenkomst is een bonusregeling opgenomen. Aanvankelijk werkte werknemer 32 uur per week. Met ingang van 1 oktober 2020 is de arbeidsomvang uitgebreid naar 40 uur per week. Vanaf najaar/eind 2021 hebben partijen nader gesproken over (aanpassing van) de arbeidsvoorwaarden (salarisverhoging, bonusregeling), zonder dat daarover overeenstemming is bereikt. Werknemer heeft zich op 11 april 2022 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft enkele weken later geconstateerd dat de beperkingen werkgerelateerd waren en mediation geadviseerd. In november 2022 is een mediationtraject aangevangen, dat op 5 december 2022 zonder resultaat is beëindigd. Diezelfde dag heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat sprake is van een ziekmakend arbeidsconflict, waarbij mediation is aangewezen. Een nieuwe mediation heeft niet plaatsgevonden. Bij werknemer is eind 2022/begin 2023 de diagnose burn-out/depressieve stoornis vastgesteld. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van een transitievergoeding van € 9.720 bruto. De door werknemer verzochte billijke vergoeding is afgewezen, net als het verzoek om vaststelling van werkgeversaansprakelijkheid. Werknemer heeft terecht aanspraak gemaakt op achterstallig salaris, verlofuren en een bonus. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt



*Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster*

Bij de beoordeling van de vraag of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster – zoals werknemer stelt – gaat het hof ervan uit dat werkgeefster op de hoogte was van de door werknemer ervaren werkdruk, maar dat zij zich niet althans onvoldoende realiseerde wat de ernst was van de door werknemer als gevolg daarvan ervaren psychische problemen. De meldingen van werknemer over door hem ervaren werkdruk leverden naar het oordeel van het hof voor werkgeefster onvoldoende duidelijke signalen op dat hij – al dan niet als gevolg daarvan – te maken had met psychische klachten of dat hij daarop een (verhoogd) risico liep. Het hof gaat verder niet mee in het betoog van werknemer dat werkgeefster hem in de periode vanaf september 2021 tot het moment van zijn volledige uitval moedwillig heeft overbelast en dat daarmee de relatie tussen partijen is verstoord. Niet is komen vast te staan dat werknemer meer (over)werk verrichtte dan op grond van zijn functie en takenpakket mocht worden verwacht. Daarbij betreft het hof dat psychosociale belasting karakteristiek is voor de functie van advocaat en dat bij een functie van dergelijke aard en niveau mag worden verwacht dat men een zekere mate van werkdruk aankan. In dit kader kan niet worden geoordeeld dat de door werkgeefster aangevoerde maatregelen (waaronder minder inzet van werknemer op de Helpdesk en de inzet van externe administratieve ondersteuning) en destijds gedane suggesties (zoals ruimte om thuis te werken en eigen werktijden te bepalen) om aan de door werknemer ervaren werkdruk tegemoet te komen ontoereikend waren. Werknemer stelt zich voorts op het standpunt dat de kantonrechter heeft nagelaten te betrekken het optreden van werkgeefster in de periode van zijn ziekte/re-integratie. Ook in dit kader kan naar het oordeel van het hof geen ernstige verwijtbaarheid zijdens werkgeefster worden aangenomen. Dat werkgeefster het advies van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd of zich onvoldoende heeft ingespannen het conflict tussen partijen op te lossen, kan het hof uit de stukken niet opmaken. Dat werkgeefster geen gevolg heeft gegeven aan het advies van de bedrijfsarts tot een tweede mediationtraject, acht het hof in dit geval – waarin een eerste mediationtraject zonder positief resultaat is afgesloten – niet ernstig verwijtbaar. Ook als alle verwijten in onderlinge samenhang worden gezien, komt het hof niet verder dan dat werkgeefster wellicht op onderdelen beter of anders had kunnen handelen, maar dat dat niet de hoge drempel voor het aannemen van ernstige verwijtbaarheid haalt. Het verzoek een billijke vergoeding toe te kennen wordt dan ook afgewezen.

*Schadevergoeding (art. 7:658 BW)*

Het hof is van oordeel dat werknemer het verband tussen zijn psychische klachten en de werkomstandigheden niet heeft aangetoond. De door hem ervaren werkdruk rechtvaardigt niet de conclusie dat de werkdruk te hoog was of dat hij feitelijk aan een te zware belasting is blootgesteld. Voor zover werknemer wijst op andere omstandigheden dan werkdruk (zoals handelwijze arbeidsvoorwaarden, bejegening en handelwijze ziekteperiode), is evenmin gebleken van gedrag vanuit werkgeefster dat een schadelijke werkomgeving heeft veroorzaakt of in stand heeft gehouden. Verder wijst het hof erop dat er aanwijzingen bestaan voor andere oorzaken van de burn-out/depressie die in de privésfeer van werknemer vallen, zoals zorgen

over zijn financiële huishouding, persoonlijke aanleg en gezinsomstandigheden. Er is dan ook geen sprake van aansprakelijkheid van werkgeefster ex artikel 7:658 BW. Voor een vordering op de (meer algemene) grondslag van artikel 7:611 BW is in dit geval geen plaats, nu deze vordering inhoudelijk op dezelfde feiten en omstandigheden steunt.

*Achterstallig loon, bonus en transitievergoeding*

Het hof veroordeelt werkgeefster tot betaling van € 7.850,48 bruto aan achterstallig loon en € 14.259,56 bruto aan bonus over 2021. Ook wordt een transitievergoeding toegekend van € 9.840,17 bruto (waarbij in de berekening de bonuscomponent is betrokken). Werknemer is veroordeeld tot betaling aan werkgeefster van € 6.014 bruto aan dubbel betaald salaris over oktober 2022.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 19-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:1200

**Zaaknummer:** 200.331.515/01

**Rechters:** M. Willemse, W.F. Boele en C.W. Inden

**Advocaten:** M.C.J. Swart en M.A.M. van den Brand

**Wetsartikelen:** 7:658 BW, 7:671b BW en 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

**Omzetting bepaalde tijd in onbepaalde tijd wegens gebrek aan maatregelen clause 5 mag onder omstandigheden in strijd zijn met nationale grondwet. De 'overeenkomst voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband' valt onder 'opeenvolgende overeenkomsten' in de zin van de Richtlijn.**

*Feiten*

In deze uitspraak staan drie zaken centraal waarin het steeds gaat om werknemers in dienst van de overheid die werkzaam zijn op basis van een zogenoemde *overeenkomst voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband*. Zij stellen zich op het standpunt dat deze rechtsfiguur onder de werking van Richtlijn 1999/70/EG valt en bij gebrek aan beschermende maatregelen de nationale rechter de overeenkomsten moet omzetten in onbepaalde tijd vaste dienstverbanden.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*De 'overeenkomst voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband' valt onder 'opeenvolgende overeenkomsten' in de zin van de Richtlijn*

Het voorwerp, de doelstelling en het nuttig effect van de raamovereenkomst zouden in gevaar dreigen te worden gebracht indien op de enkele grond dat een werknemer met het betrokken bestuur verbonden is door één overeenkomst voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband, werd geconstateerd dat er geen sprake is van opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in de zin van clause 5 van de raamovereenkomst, terwijl – zoals uit de verzoeken om een prejudiciële beslissing blijkt – die overeenkomst voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband, die ook van tijdelijke aard is, als sanctie in de plaats komt van de opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, en de omstandigheid dat die werknemer voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband de betrokken post is blijven bezetten het gevolg is van de niet-nakoming door de werkgever van zijn wettelijke verplichting om binnen de daartoe gestelde termijn een selectieprocedure te organiseren teneinde die post definitief in te vullen, zodat de arbeidsverhouding jaar na jaar stilzwijgend is verlengd (zie in die zin HvJ EU 3 juni 2021, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, ECLI:EU:C:2021:439, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Een dergelijke restrictieve uitlegging van het begrip „opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd”

zou het immers mogelijk maken werknemers jarenlang in een onzekere arbeidssituatie in dienst te hebben (*Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bovendien zou deze restrictieve uitlegging er niet alleen toe kunnen leiden dat voor tal van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd feitelijk niet de werknemersbescherming geldt die met richtlijn 1999/70 en de raamovereenkomst wordt beoogd, doordat de daarmee nagestreefde doelstelling goeddeels wordt uitgehold, maar ook dat werkgevers misbruik kunnen gaan maken van dergelijke verhoudingen om te voorzien in permanente en blijvende personeelsbehoeften (*Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Aangezien het betrokken bestuur in casu niet binnen de gestelde termijn een selectieprocedure heeft georganiseerd om de post van een werknemer voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband definitief in te vullen, kunnen de automatische verlengingen van die overeenkomst voor bepaalde tijd worden gelijkgesteld met vernieuwingen en dus met het sluiten van verschillende overeenkomsten voor bepaalde tijd. Hieruit volgt dat de situaties in de hoofdgedingen in de zaken C-59/22 en C-110/22 niet worden gekenmerkt door de sluiting van één overeenkomst, maar door de sluiting van overeenkomsten die daadwerkelijk als „opeenvolgend” in de zin van clause 5 van de raamovereenkomst kunnen worden aangemerkt, waarbij het aan de verwijzende rechter staat om dit na te gaan.

Gelet op een en ander dient op de tweede prejudiciële vraag in de zaken C-59/22 en C-110/22 te worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat de uitdrukking „gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd” in die bepaling ook ziet op een situatie waarin het betrokken bestuur niet binnen de gestelde termijn een selectieprocedure heeft georganiseerd voor de definitieve invulling van de post van een werknemer voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband, en de overeenkomst voor bepaalde tijd tussen die werknemer en dat bestuur daardoor van rechtswege is verlengd.

*Een vaste forfaitaire vergoeding bij beëindiging kwalificeert niet als maatregel in de zin van clause 5*

In casu blijkt uit de verzoeken om een prejudiciële beslissing dat naar Spaans recht een forfaitaire vergoeding verschuldigd is aan werknemers voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband wanneer hun overeenkomsten worden opgezegd omdat hun post wordt ingevuld, wat onderstelt dat zij ofwel hebben deelgenomen aan de selectieprocedure en niet zijn geslaagd, ofwel niet aan die procedure hebben deelgenomen. Het Hof heeft geoordeeld dat de betaling van een vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst het niet mogelijk maakt om het met clause 5 van de raamovereenkomst nagestreefde doel te bereiken, namelijk het voorkomen van misbruik doordat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gebruikt. Een dergelijke betaling lijkt immers los te staan van enige overweging in verband met het al dan niet rechtmatige karakter van het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd (*Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, punt 74 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Die maatregel is dus niet geschikt om misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen

voor bepaalde tijd naar behoren te bestraffen en om de gevolgen van de schending van het Unierecht ongedaan te maken, en lijkt dus op zichzelf genomen niet voldoende effectief en afschrikkend te zijn om ervoor te zorgen dat de op grond van de raamovereenkomst vastgestelde normen hun volle uitwerking krijgen in de zin van de in punt 103 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak (zie *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, punt 75 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Gelet op een en ander dient op de zesde en de zevende prejudiciële vraag in de zaken C-59/22 en C-110/22 alsook op de eerste en de tweede prejudiciële vraag in zaak C-159/22 te worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een forfaitaire vergoeding van twintig dagen loon per arbeidsjaar – met een maximum van één jaarsalaris – moet worden betaald aan iedere werknemer van wie de werkgever zich schuldig heeft gemaakt aan misbruik door overeenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband telkens te verlengen, wanneer de betaling van die vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst losstaat van enige overweging die verband houdt met het al dan niet rechtmatige karakter van het gebruik van dergelijke overeenkomsten.

*Omzetting bepaalde tijd in onbepaalde tijd wegens gebrek aan maatregelen clause 5 mag onder omstandigheden in strijd zijn met nationale grondwet*

De rechter wenst te vernemen of clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat, bij gebreke van passende nationaalrechtelijke maatregelen ter voorkoming en eventueel bestraffing, overeenkomstig deze clause 5, van misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, waaronder telkens verlengde overeenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband, die overeenkomsten voor bepaalde tijd moeten worden omgezet in overeenkomsten voor onbepaalde tijd, zelfs indien een dergelijke omzetting in strijd is met artikel 23, lid 2, en artikel 103, lid 3, van de grondwet, zoals deze bepalingen worden uitgelegd door de Tribunal Supremo. In dit verband volgt uit vaste rechtspraak dat uit clause 5 van de raamovereenkomst geen verplichting voortvloeit voor de lidstaten om te voorzien in de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, en dat die clause – zoals in punt 103 van het onderhavige arrest wordt vermeld – evenmin specifieke sancties noemt voor het geval dat misbruik wordt geconstateerd [HvJ EU 7 april 2022, *Ministero della Giustizia e.a. (Status van de Italiaanse vrederechters)*, C-236/20, ECLI:EU:C:2022:263, punt 60 en aldaar aangehaalde rechtspraak]. Een nationale regeling als de Spaanse die in de hoofdgedingen aan de orde is, zoals deze regeling wordt uitgelegd door de Tribunal Supremo, die voor de publieke sector voorziet in een verbod van omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, zoals de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde overeenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband, kan alleen worden geacht in overeenstemming met de raamovereenkomst te zijn wanneer de interne rechtsorde van de betrokken lidstaat voor de betrokken sector voorziet in een andere effectieve maatregel ter voorkoming en in voorkomend geval ter bestraffing van het misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd [zie in die zin *Ministero della Giustizia e.a. (Status van de*

*Italiaanse vrederechters*), punt 62 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

Uit het voorgaande volgt dat een regeling die een dwingende regel bevat op grond waarvan arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – zoals de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde overeenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband – waarvan misbruik wordt gemaakt, worden omgezet in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, een effectieve maatregel ter bestraffing van dit misbruik kan zijn, en dus moet worden geacht in overeenstemming te zijn met clause 5 van de raamovereenkomst (HvJ EU 8 mei 2019, *Rossato en Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, ECLI:EU:C:2019:387, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Dit gezegd zijnde moet met betrekking tot de door de verwijzende rechter vermelde niet-overeenstemming van een dergelijke omzetting met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid, verdienste en geschiktheid, zoals die worden uitgelegd door de Tribunal Supremo, in herinnering worden gebracht dat het Hof reeds heeft geoordeeld dat clause 5, lid 1, van de raamovereenkomst inhoudelijk gezien niet onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is om door particulieren te kunnen worden ingeroepen voor de nationale rechter. Volgens deze bepaling staat het immers ter beoordeling van de lidstaten of zij ter voorkoming van misbruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hun toevlucht nemen tot een of meer van de in deze clause genoemde maatregelen of bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregelen, op een wijze waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers. Bovendien kan niet op toereikende wijze worden bepaald welke minimumbescherming krachtens clause 5, lid 1, van de raamovereenkomst hoe dan ook moet worden verleend [HvJ EU 11 februari 2021, *M. V. e.a.* (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), C-760/18, ECLI:EU:C:2021:113, punt 64 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

Uit vaste rechtspraak blijkt evenwel dat de nationale rechter het interne recht bij de toepassing ervan zo veel mogelijk moet uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de richtlijn in kwestie, teneinde het daarmee beoogde resultaat te bereiken en aldus aan artikel 288, derde alinea, VWEU te voldoen. Deze verplichting tot uitlegging in overeenstemming met het Unierecht ziet op alle bepalingen van nationaal recht, ongeacht of zij dateren van vóór of na die richtlijn [*M. V. e.a.* (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak]. Het vereiste dat het nationale recht wordt uitgelegd in overeenstemming met het Unierecht, is namelijk inherent aan het stelsel van het VWEU, aangezien het de nationale rechter in staat stelt om binnen het kader van zijn bevoegdheden te zorgen voor de volle werking van het Unierecht bij de beslechting van de bij hem aanhangige gedingen [*M. V. e.a.* (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), punt 66 en aldaar aangehaalde rechtspraak]. Het is juist dat de verplichting voor de nationale rechter om bij de uitlegging en toepassing van de relevante bepalingen van zijn interne recht te refereren aan de inhoud van een richtlijn, wordt beperkt door de algemene rechtsbeginselen, met name het rechtszekerheidsbeginsel en het verbod op terugwerkende kracht, en dat zij niet kan dienen als grondslag om het nationale recht contra legem uit te leggen [*M. V. e.a.* (Opeenvolgende

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak]. Het beginsel uitlegging in overeenstemming met het Unierecht vereist niettemin dat de nationale rechter binnen zijn bevoegdheden al het mogelijke doet om – het gehele interne recht in beschouwing nemend en onder toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden – de volle werking van de richtlijn in kwestie te waarborgen en tot een oplossing te komen die strookt met de daarmee nagestreefde doelstelling [*M. V. e.a.* (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), punt 68 en aldaar aangehaalde rechtspraak]. In het onderhavige geval dient de verwijzende rechter de relevante bepalingen van het interne recht dus in geval van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoveel mogelijk aldus uit te leggen en toe te passen dat misbruik naar behoren kan worden bestraft en dat de gevolgen van de schending van het Unierecht ongedaan kunnen worden gemaakt. In dit verband dient de verwijzende rechter te beoordelen of de relevante bepalingen van de grondwet in voorkomend geval in overeenstemming met clausule 5 van de raamovereenkomst kunnen worden uitgelegd om de volle werking van richtlijn 1999/70 te waarborgen en tot een oplossing te komen die strookt met de doelstelling van deze richtlijn [zie naar analogie *M. V. e.a.* (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), punt 69 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

---

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

**Datum uitspraak:** 22-02-2024

**ECLI:** ECLI:EU:C:2024:149

**Zaaknummer:** C-59/22, C-110/22 en C-159/22

**Rechters:** P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

**Wetsartikelen:** Richtlijn 1999/70/EG en 7:668a BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op eigen verzoek werknemer staat niet aan toepassing van waarborgregeling (faillissement) in de weg.****Feiten*

In september en oktober 2017 werden de betrokken werknemers door de vennootschap K aangeworven door middel van deeltijdovereenkomsten voor bepaalde tijd. Op 26 juni 2018 is tegen deze vennootschap een saneringsprocedure ingeleid. Op 9 juli 2018 hebben de betrokken werknemers hun arbeidsovereenkomsten eenzijdig verbroken wegens ernstige tekortkomingen van de werkgever (*prise d'acte*). De Franse rechtsfiguur van de *prise d'acte* is een aan de werknemer voorbehouden methode om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te verbreken omdat er volgens hem sprake is van zodanig ernstige tekortkomingen van de werkgever dat de arbeidsovereenkomst daardoor niet kan worden voortgezet. Zodra de werknemer via die methode de arbeidsovereenkomst verbreekt, heeft dit de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsverhouding tot gevolg. Volgens vaste rechtspraak van de Cour de cassation (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Frankrijk) dekt de waarborg van AGS, in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens de in artikel L. 3253|8, 2°, van het arbeidswetboek bedoelde tijdvakken, echter enkel de aanspraken die voortvloeien uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die plaatsvindt op initiatief van de curator, de vereffenaar of de betrokken werkgever. Die waarborg kan derhalve niet worden ingeroepen in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst door een werknemer via *prise d'acte*, pensionering van de werknemer of gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De verwijzende rechter wenst in essentie te vernemen of Richtlijn 2008/94/EG aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan uit arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voortvloeiende onvervulde aanspraken van werknemers worden gedekt door het overeenkomstig artikel 3 van deze richtlijn ingevoerde stelsel waarbij de aanspraken van werknemers worden gehonoreerd door een waarborgfonds wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de curator, de vereffenaar of de betrokken werkgever geschiedt, maar dergelijke aanspraken niet door dit waarborgfonds worden gehonoreerd wanneer de betrokken werknemer zijn arbeidsovereenkomst via *prise d'acte* heeft verbroken wegens zodanig ernstige tekortkomingen van zijn werkgever dat die overeenkomst daardoor niet kan worden voortgezet, en een nationale rechter heeft geoordeeld dat die *prise d'acte* gerechtvaardigd was.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.



*Ontslag op eigen verzoek werknemer staat niet aan toepassing van waarborgregeling in de weg*

Niets in de tekst van deze richtlijn rechtvaardigt de conclusie dat een lidstaat kan uitsluiten dat het waarborgfonds de aanspraken van een werknemer honoreert wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van die werknemer wordt verbroken wegens tekortkomingen van de werkgever. Richtlijn 2008/94/EG maakt voor de dekking van deze aanspraken door dat fonds immers geen onderscheid naargelang de werknemer al dan niet de partij is die de arbeidsovereenkomst heeft verbroken. Het is juist dat het aan elke lidstaat staat om in het kader van zijn nationale recht te bepalen welke vergoedingen binnen de werkingssfeer van artikel 3, eerste alinea, van Richtlijn 2008/94/EG vallen (HvJ EU 28 juni 2018, *Checa Honrado*, C-57/17, ECLI:EU:C:2018:512, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De door die richtlijn aan de lidstaten geboden mogelijkheid om te preciseren welke uitkeringen voor rekening van het waarborgfonds komen, is evenwel onderworpen aan de vereisten die voortvloeien uit het algemene beginsel van gelijkheid en non-discriminatie. Dit beginsel vereist dat vergelijkbare situaties niet verschillend worden behandeld, tenzij een verschillende behandeling objectief gerechtvaardigd is (*Checa Honrado*, punten 31 en 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In dit verband kan niet worden aangenomen dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de verbreking van die overeenkomst door de werknemer via *prise d'acte* wegens zodanig ernstige tekortkomingen van de werkgever dat die overeenkomst daardoor niet kan worden voortgezet – welke beëindiging door de nationale rechter gerechtvaardigd werd geacht – is ingegeven door de wil van de werknemer, aangezien de beëindiging van die overeenkomst in werkelijkheid het gevolg is van de tekortkomingen van de werkgever. Bijgevolg moet in een situatie als die in het hoofdgeding worden geoordeeld dat werknemers die hun arbeidsovereenkomst verbreken via *prise d'acte*, zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van werknemers van wie de overeenkomsten zijn beëindigd op initiatief van de curator, de vereffenaar of de betrokken werkgever (zie naar analogie *Checa Honrado*, punt 39).

Gelet op een en ander moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat Richtlijn 2008/94/EG aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan uit arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voortvloeiende onvervulde aanspraken van werknemers worden gedekt door het overeenkomstig artikel 3 van deze richtlijn ingevoerde nationale stelsel waarbij de aanspraken van werknemers worden gehonoreerd door een waarborgfonds wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de curator, de vereffenaar of de betrokken werkgever geschiedt, maar dergelijke aanspraken niet door dit waarborgfonds worden gehonoreerd wanneer de betrokken werknemer zijn arbeidsovereenkomst via *prise d'acte* heeft verbroken wegens zodanig ernstige tekortkomingen van zijn werkgever dat die overeenkomst daardoor niet kan worden voortgezet, en een nationale rechter heeft geoordeeld dat die *prise d'acte* gerechtvaardigd was.

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

**Datum uitspraak:** 22-02-2024

**ECLI:** ECLI:EU:C:2024:163

**Zaaknummer:** C-125/23

**Rechters:** F. Biltgen, N. Wahl en M.L. Arastey Sahún

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2008/94/EG en 61 WW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet disproportioneel. Werkgeefster had het loon van werknemster eerst moeten opschorten, voordat zij tot het uiterste sanctiemiddel van ontslag op staande voet mocht overgegaan.****Feiten*

Werkneemster treedt op 1 februari 2018 in dienst bij werkgeefster. Op zaterdag 30 september 2023 meldt werknemster zich gedurende de werkdag ziek. Hierna volgt regelmatig contact per Whatsapp over huisartsbezoek en contact met de bedrijfsarts. Op 13 oktober 2023 laat werknemster per Whatsapp weten nog altijd ziek te zijn, niet in staat te zijn te bellen of te werken en op advies rust te houden. Werkgeefster laat per Whatsapp weten hiermee niet akkoord te gaan. Werkneemster zou verplicht zijn contact te houden met werkgeefster. Vervolgens wordt werknemster op 14 oktober 2023 bij brief op staande voet ontslagen. Op 17 oktober 2023 stuurt de gemachtigde van werknemster een brief aan werkgeefster waarin zij te kennen geeft dat werknemster het niet eens is met het ontslag op staande voet. Werkneemster berust uiteindelijk in het ontslag en verzoekt de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werkgeefster voert gemotiveerd verweer.

*Oordeel**Onverwijld mededeling van de dringende reden*

Op basis van de brief van de gemachtigde van van 17 oktober 2023 en de stellingen in het verzoekschrift stelt de kantonrechter vast dat voor werknemster aanstonds duidelijk was welke redenen werkgeefster ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag, zodat aan de eis van onverwijld mededeling daarvan is voldaan.

*Dringende reden*

De kantonrechter concludeert dat niet alle, maar wel een aantal afzonderlijke verwijten zoals genoemd in de ontslagbrief zijn komen vast te staan: werknemster heeft in strijd met de op haar op basis van de cao rustende verplichtingen gehandeld door tijdens haar arbeidsongeschiktheid niet thuis te zijn op de tijdstippen waarop zij daartoe verplicht was, niet (goed) bereikbaar te zijn voor werkgeefster en niet door te geven dat zij tijdelijk op een ander adres verbleef. Gelet op de aard van de overtredingen is de kantonrechter van oordeel dat het op de weg van werkgeefster had gelegen om werknemster eerst te waarschuwen voor eventuele arbeidsrechtelijke consequenties bij het aanhoudend overtreden van de op haar

rustende verplichtingen. Hierbij geldt voor een situatie waarin een werknemer ziek is en volgens werkgever niet voldoet aan redelijke controlevoorschriften, dat de werkgever het loon van werknemer kan en moet opschorten, voordat tot het uiterste sanctiemiddel van ontslag op staande voet wordt overgegaan. Dat heeft werkgeefster niet gedaan, zodat het ontslag op staande voet op basis hiervan disproportioneel is. Gelet op voorgaande overwegingen concludeert de kantonrechter dat geen sprake is van een dringende reden.

#### *Vergoedingen*

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer ten onrechte ontslag op staande voet te geven. Dit maakt dat toekenning van een billijke vergoeding – naast de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging – op zijn plaats is.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 11-01-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:615

**Zaaknummer:** 10775784

**Rechters:** M.J.P. Heijmans

**Advocaten:** M.F.M. Groot Kormelink en G.J. Gerrits

**Wetsartikelen:** 7:677 BW

## RECHTSPRAAK

***Derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met onderbewindgestelde is van rechtswege geëindigd. Een arbeidsovereenkomst is op zich geen goed in de zin van artikel 3:1 BW dat onder het bewind valt .****Feiten*

Werknemer is op 30 augustus 2021 in dienst getreden bij TotaalVERS B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde duur van zeven maanden. Voordat werknemer in dienst was getreden bij TotaalVERS stond hij al onder bewind, van – thans – Budget Solutions B.V. Op 29 september 2023 heeft TotaalVERS bij brief laten weten dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en dat de laatste werkdag van werknemer op 30 september 2023 valt . Daarbij geeft TotaalVERS in deze brief aan dat deze aanzegging te laat komt en dat het niet naleven van de aanzegverplichting vergoed zal worden met de eindafrekening van het salaris. Bij e-mail van 14 november heeft de gemachtigde van TotaalVERS drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan de gemachtigde van Budget gestuurd, waarbij de laatste is afgelopen op 30 september 2023. Budget verzoekt het door TotaalVERS aan werknemer gegeven ontslag nietig te verklaren of te vernietigen. TotaalVERS is het niet eens met de verzoeken en vindt dat ze moeten worden afgewezen.

*Oordeel*

Het primaire verzoek tot het nietig verklaren of vernietiging van het ontslag en de nevenvorderingen tot wedertewerkstelling en loonbetaling worden afgewezen. Tussen TotaalVERS en werknemer is namelijk geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand gekomen, die niet rechtsgeldig zou zijn beëindigd, zoals Budget Solutions stelt. De laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen TotaalVERS en werknemer is van rechtswege geëindigd en daarmee rechtsgeldig tot een einde gekomen op 30 september 2023.

*Betrokkenheid bewindvoerder*

De kantonrechter volgt Budget Solutions niet in haar standpunt dat de schriftelijke verlengingen van de arbeidsovereenkomst niet als rechtsgeldig beschouwd kunnen worden, omdat de bewindvoerder niet bij die verlengingen betrokken is geweest. Voor een algemene regel op basis waarvan een bewindvoerder altijd betrokken moet worden bij het aangaan of voortzetten van een arbeidsovereenkomst is geen wettelijke grondslag aanwezig. Een arbeidsovereenkomst is op zich immers geen goed in de zin van artikel 3:1 BW dat onder het bewind valt . De bewindvoerder zal wel betrokken moeten worden bij een voortzetting van de

arbeidsovereenkomst, als de werknemer die onder bewind gesteld is daarbij afstand zou doen van bepaalde uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten, die beogen de werknemer materieel voordeel te verschaffen, maar daar is in deze zaak geen sprake van.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:930

**Zaaknummer:** 10817259

**Rechters:** K.J. Bezuijen

**Advocaten:** E. Kattestaart en L.W. Engelman

**Wetsartikelen:** 7:668a BW en 3:1 BW

## RECHTSPRAAK

***Aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering inlener valt onder essentiële arbeidsvoorwaarden Uitzendrichtlijn en moet door uitlener worden nagekomen****Feiten*

XXX heeft met ingang van 1 oktober 2016 een uitzendovereenkomst gesloten met Randstad Empleo, die hem ter beschikking heeft gesteld van Serveo Servicios voor de uitoefening van de functie van ervaren afhandelaar. Volgens die overeenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst inzake uitzendarbeid op die arbeidsverhouding van toepassing. Op 24 oktober 2016 heeft XXX tijdens deze terbeschikkingstelling een arbeidsongeval gehad. Op 21 november 2019 heeft Axa op grond van artikel 42 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake uitzendarbeid XXX een vergoeding van € 10.500 betaald wegens zijn volledige blijvende ongeschiktheid om zijn gebruikelijke beroep uit te oefenen. XXX is evenwel van mening dat hem uit dien hoofde op grond van artikel 31 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vervoersector een vergoeding van € 60.101,21 had moeten worden betaald. De rechter oordeelde dat deze vergoeding niet valt onder het begrip 'bezoldiging', maar een vrijwillige aanvullende loonuitkering is. De verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of artikel 5, lid 1, eerste alinea, van Richtlijn 2008/104/EG, gelezen in samenhang met artikel 3, lid 1, onder f, ervan, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling, zoals uitgelegd in de nationale rechtspraak, op grond waarvan de vergoeding waar uitzendkrachten aanspraak op kunnen maken wegens volledige blijvende ongeschiktheid om hun gebruikelijke beroep uit te oefenen als gevolg van een arbeidsongeval dat zich heeft voorgedaan bij de inlenende onderneming en dat heeft geleid tot de beëindiging van hun arbeidsverhouding als uitzendkracht, lager is dan de vergoeding waar die werknemers in dezelfde situatie en om dezelfde reden aanspraak op zouden kunnen maken indien zij rechtstreeks door die inlenende onderneming in dienst waren genomen om er gedurende dezelfde periode dezelfde functie te vervullen.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering inlener valt onder essentiële arbeidsvoorwaarden Uitzendrichtlijn*

De door Richtlijn 2008/104/EG nagestreefde doelstellingen bieden dus steun aan de uitlegging van het begrip 'bezoldiging' in de zin van artikel 3, lid 1, onder f, ii, van die richtlijn als

‘essentiële arbeidsvoorwaarde’ in de zin van artikel 5, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn, volgens welke dat begrip een vergoeding omvat waar een uitzendkracht aanspraak op kan maken wegens volledige blijvende ongeschiktheid om zijn gebruikelijke beroep uit te oefenen als gevolg van een arbeidsongeval dat zich heeft voorgedaan bij de inlenende onderneming.

Aan die uitlegging kan – anders dan de Spaanse regering in wezen stelt – niet worden afgedaan door het feit dat een dergelijke vergoeding wordt betaald na de beëindiging van de arbeidsverhouding als uitzendkracht of door het feit dat die vergoeding uitsluitend zou voortvloeien uit de verklaring van volledige blijvende arbeidsongeschiktheid van de betrokken uitzendkracht en dus uit de beëindiging van zijn arbeidsverhouding. Ten eerste moet immers worden verduidelijkt dat de omstandigheid dat de betrokken vergoeding na de beëindiging van de arbeidsverhouding wordt betaald, niet uitsluit dat zij een bezoldiging kan vormen in de zin van artikel 3, lid 1, onder f), ii), van richtlijn 2008/104 (zie naar analogie HvJ EU 8 mei 2019, *Praxair MRC*, C-486/18, ECLI:EU:C:2019:379, punt 70).

Ten tweede zij eraan herinnerd dat een uitlegging van het begrip ‘essentiële arbeidsvoorwaarden’ die inhoudt dat artikel 5, lid 1, eerste alinea, van Richtlijn 2008/104/EG niet van toepassing is op de vergoeding die een werkgever moet betalen aan een uitzendkracht louter omdat die vergoeding verband houdt met de beëindiging van diens arbeidsverhouding, in strijd zou zijn zowel met de context van die bepaling als met de doelstellingen van die richtlijn (zie in die zin HvJ EU 12 mei 2022, *Luso Temp*, C-426/20, ECLI:EU:C:2022:373, punten 39 en 45). Bovendien moet worden vastgesteld dat het in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsongeval dat aan de basis ligt van de volledige blijvende ongeschiktheid van XXX om zijn gebruikelijke beroep uit te oefenen, blijkens het dossier waarover het Hof beschikt heeft plaatsgevonden ‘[tijdens] de [...] opdracht bij [de] inlenende onderneming’ in de zin van artikel 5, lid 1, eerste alinea, van Richtlijn 2008/104/EG, zodat niet kan worden aanvaard dat de wegens die arbeidsongeschiktheid betaalde vergoeding uitsluitend is terug te voeren op de beëindiging van de arbeidsverhouding van XXX.

Gelet op het voorgaande moet worden geoordeeld dat een vergoeding die aan een uitzendkracht verschuldigd is wegens zijn volledige blijvende ongeschiktheid om zijn gebruikelijke beroep uit te oefenen als gevolg van een arbeidsongeval dat zich heeft voorgedaan bij de inlenende onderneming en dat heeft geleid tot de beëindiging van zijn arbeidsverhouding als uitzendkracht, valt onder het begrip ‘essentiële arbeidsvoorwaarden’ in de zin van artikel 5, lid 1, eerste alinea, van Richtlijn 2008/104/EG, gelezen in samenhang met artikel 3, lid 1, onder f) van die richtlijn.

---

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

**Datum uitspraak:** 22-02-2024

**ECLI:** ECLI:EU:C:2024:156

**Zaaknummer:** C-649/22

**Rechters:** P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2008/104/EG



## RECHTSPRAAK

***Non-discriminatiebeginsel bepaaldetijdsrichtlijn werkt direct door in particuliere rechtsverhouding op grond van artikel 47 Handvest****Feiten*

Op 15 juli 202 heeft X aan K.L. een verklaring van beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd doen toekomen. K.L. stelt zich op het standpunt dat deze verklaring tevens de redenen van het ontslag had moeten vermelden, zoals dit ook geldt voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De verwijzende rechter vraagt aan het Hof of een onderscheid in bepaalde en onbepaalde tijd wat de motivering van het ontslag betreft een inbreuk is op clause 4 van de Raamovereenkomst en of deze vermeende schending van clause 4 direct horizontale werking toekomt in een geschil tussen particulieren onderling.

*Non-discriminatie: ongunstige ontslagregeling (motivering van ontslag) bepaalde tijd niet objectief rechtvaardig*

Opgemerkt dient te worden dat een dergelijke situatie ongunstige gevolgen kan hebben voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aangezien die werknemer – gesteld dat rechterlijke toetsing van de gegrondheid van de redenen voor beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst gewaarborgd is en aldus de effectieve rechterlijke bescherming van de betrokkene wordt verzekerd – niet vooraf beschikt over informatie die beslissend kan zijn voor zijn keuze om al dan niet een rechtsvordering in te stellen tegen de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Volgens de Poolse regering wordt met het in het Poolse recht gemaakte onderscheid op het gebied van de motiveringsplicht – naargelang een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een voor onbepaalde tijd wordt beëindigd – de legitieme doelstelling van een „nationaal sociaal beleid van volledige en productieve werkgelegenheid” nagestreefd. Hiertoe is een grote flexibiliteit van de arbeidsmarkt vereist. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd draagt bij tot die flexibiliteit door, enerzijds, een groter aantal personen een kans op werk te geven en tegelijkertijd de betrokken werknemers een passende bescherming te bieden en, anderzijds, de werkgevers in staat te stellen in hun behoeften te voorzien in geval van toename van hun activiteit, zonder dat zij op permanente basis aan de betrokken werknemer gebonden zijn. De Poolse regering benadrukt aldus dat de verwezenlijking van die doelstelling in het gedrang zou komen indien werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hetzelfde beschermingsniveau zou worden geboden als dat wat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt geboden tegen beëindiging van een arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn. De Trybunał Konstytucyjny heeft dit bevestigd door te verklaren dat een dergelijke verschillende regeling in

overeenstemming was met de artikelen 2 en 32 van de grondwet, waarin het beginsel van de democratische rechtsstaat respectievelijk het beginsel van gelijkheid voor de wet en het verbod van discriminatie in het politieke, sociale of economische leven zijn neergelegd. Vastgesteld dient evenwel te worden dat de gegevens die de Poolse regering aanvoert ter rechtvaardiging van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, geen precieze en concrete gegevens zijn die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, maar eerder lijken op een criterium dat op algemene en abstracte wijze uitsluitend verwijst naar de duur zelf van het dienstverband. Met die gegevens kan dus niet worden verzekerd dat het litigieuze verschil in behandeling voorziet in een werkelijke behoefte in de zin van die rechtspraak. Indien zou worden aanvaard dat de tijdelijke aard van de arbeidsverhouding op zichzelf reeds volstaat om een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst te rechtvaardigen, zouden de doelstellingen van de raamovereenkomst elke betekenis verliezen en zou een voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ongunstige situatie worden bestendig [zie in die zin HvJ EU 16 juli 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Status van de Italiaanse vrederechters), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, punt 152 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

#### *Horizontale werking via artikel 47 Handvest*

Wanneer het niet mogelijk is om een nationale bepaling uit te leggen in overeenstemming met de vereisten van het Unierecht, verlangt het beginsel van voorrang van het Unierecht dat de nationale rechter die in het kader van zijn bevoegdheid Unierechtelijke bepalingen moet toepassen, elke nationale bepaling buiten toepassing laat die in strijd is met Unierechtelijke bepalingen die rechtstreekse werking hebben.

Evenwel blijkt uit vaste rechtspraak dat een richtlijn op zich geen verplichtingen kan opleggen aan particulieren, en een richtlijn als zodanig dus niet tegenover een particulier kan worden ingeroepen voor een nationale rechter. Krachtens artikel 288, derde alinea, VWEU bestaat het verbindende karakter van een richtlijn, dat de grondslag vormt voor de mogelijkheid om zich daarop te beroepen, immers slechts ten aanzien van „elke lidstaat waarvoor zij bestemd is”, aangezien de Unie alleen bevoegd is om algemeen en abstract met onmiddellijke werking verplichtingen op te leggen aan particulieren wanneer haar de bevoegdheid is toegekend om verordeningen vast te stellen. Een nationale rechter mag derhalve niet op grond van een bepaling van een richtlijn, zelfs al is deze duidelijk, nauwkeurig en onvoorwaardelijk, een hiermee strijdige bepaling van zijn nationale recht buiten toepassing laten indien aldus een extra verplichting wordt opgelegd aan een particulier (HvJ EU 24 juni 2019, *Popławski*, C-573/17, ECLI:EU:C:2019:530, punten 65|67, en HvJ EU 18 januari 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-0261/20, ECLI:EU:C:2022:33, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Een nationale rechter is dan ook niet verplicht om louter op grond van het Unierecht een bepaling van nationaal recht die in strijd is met een Unierechtelijke bepaling buiten toepassing te laten indien deze laatste bepaling geen rechtstreekse werking heeft, evenwel onverminderd de mogelijkheid voor deze rechter en voor elke bevoegde nationale

administratieve instantie om op basis van het nationale recht elke bepaling van nationaal recht buiten toepassing te laten die in strijd is met een Unierechtelijke bepaling die geen rechtstreekse werking heeft (zie in die zin *Thelen Technopark Berlin*, punt 33).

Het is juist dat het Hof de rechtstreekse werking van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst heeft erkend door te oordelen dat deze bepaling inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is om door particulieren voor de nationale rechter te kunnen worden ingeroepen tegen de staat in ruime zin (zie in die zin HvJ EG 15 april 2008, *Impact*, C-268/06, ECLI:EU:C:2008:223, punt 68, en HvJ EU 12 december 2013, *Carratù*, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830, punt 28; zie ook HvJ EU 10 oktober 2017, *Farrell*, C-413/15, ECLI:EU:C:2017:745, punten 33|35 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Niettemin gaat het in casu in het hoofdgeding om een geschil tussen particulieren, zodat het Unierecht de nationale rechter niet ertoe kan verplichten om artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek buiten toepassing te laten op grond van de loutere vaststelling dat deze bepaling in strijd is met clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst.

Wanneer een lidstaat een regeling vaststelt tot precisering en concrete invulling van de arbeidsvoorwaarden waarop met name clause 4 van de raamovereenkomst van toepassing is, brengt deze lidstaat het Unierecht ten uitvoer in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest, zodat hij met name de eerbiediging van het in artikel 47 van het Handvest verankerde recht op een doeltreffende voorziening in rechte moet waarborgen [zie naar analogie HvJ EU 6 oktober 2020, *État luxembourgeois* (Rechtsbescherming tegen een verzoek om inlichtingen in belastingzaken), C-245/19 en C-246/19, ECLI:EU:C:2020:795, punten 45 en 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak]. Uit de uiteenzetting in de punten 47 tot en met 56 hierboven blijkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, die bepaalt dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn – anders dan een werknemer in vaste dienst – niet meteen schriftelijk in kennis wordt gesteld van de reden of redenen voor dat ontslag, voor bovengenoemde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de toegang tot de rechter beperkt, die met name krachtens artikel 47 van het Handvest moet worden gewaarborgd. Op die manier wordt deze werknemer immers informatie ontzegd die belangrijk is om te beoordelen of zijn ontslag eventueel onrechtmatig is en om in voorkomend geval een rechtszaak ter betwisting van dat ontslag voor te bereiden.

Gelet op deze overwegingen dient te worden vastgesteld dat het in het toepasselijke nationale recht voorziene verschil in behandeling, zoals vastgesteld in punt 56 hierboven, afbreuk doet aan het in artikel 47 van het Handvest neergelegde grondrecht op een doeltreffende voorziening in rechte, aangezien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet de mogelijkheid heeft – die een werknemer in vaste dienst wel heeft – om vooraf te beoordelen of het passend is in rechte op te komen tegen de beslissing houdende beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval een beroep in te stellen waarbij de motivering van die beëindiging nauwgezet kan worden betwist. Gelet op de uiteenzetting in de punten 60 tot en met 67 hierboven, kunnen de door de Poolse regering aangevoerde gegevens een dergelijke beperking van dat grondrecht niet rechtvaardigen overeenkomstig

artikel 52, lid 1, van het Handvest.

Het Hof heeft gepreciseerd dat artikel 47 van het Handvest op zichzelf volstaat en niet hoeft te worden verduidelijkt door bepalingen van Unierecht of van nationaal recht, om particulieren een als zodanig inroepbaar recht te verlenen (zie in die zin HvJ EU 17 april 2018, *Egenberger*, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257, punt 78). Bijgevolg is de nationale rechterlijke instantie in de in punt 76 van het onderhavige arrest bedoelde situatie gehouden om binnen het kader van haar bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen uit artikel 47 van het Handvest – gelezen in samenhang met clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst – voortvloeit met betrekking tot het recht op een doeltreffende voorziening in rechte, dat de toegang tot de rechter omvat, en moet zij dus artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek buiten toepassing laten voor zover dit nodig is om de volle werking van die bepaling van het Handvest te waarborgen [zie in die zin *Egenberger*, punt 79, en HvJ EU 8 maart 2022, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Rechtstreekse werking), C-205/20, ECLI:EU:C:2022:168, punt 57].

Gelet op een en ander dient op de gestelde vragen te worden geantwoord dat clause 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling die een werkgever niet verplicht om een schriftelijke motivering te verstrekken wanneer hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigt met inachtneming van een opzegtermijn, terwijl hij daartoe wel verplicht is bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een nationale rechter bij wie een geding tussen particulieren aanhangig is, is gehouden om, wanneer hij het toepasselijke nationale recht niet in overeenstemming met die clause kan uitleggen, binnen het kader van zijn bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen uit artikel 47 van het Handvest voortvloeit en om de volle werking van die bepaling te waarborgen door – voor zover nodig – elke daarmee strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten.

---

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

**Datum uitspraak:** 20-02-2024

**ECLI:** ECLI:EU:C:2023:281

**Zaaknummer:** C-715/20

**Rechters:** K. Lenaerts, L. Bay Larsen, A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra, S. Rodin, P.G. Xuereb, L.S. Rossi, A. Kumin, N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer en D. Gratsias

**Wetsartikelen:** Richtlijn 1999/70/EG en 47 Handvest Grondrechten

## RECHTSPRAAK

***Corrector van de Volkskrant is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en niet op basis van een overeenkomst van opdracht. De overeenkomst met de corrector is hierdoor niet rechtsgeldig beëindigd.****Feiten*

Op 14 maart 2011 hebben X en de Volkskrant een overeenkomst gesloten met als titel “Freelance-overeenkomst Overeenkomst van Opdracht” (hierna: de Overeenkomst) op basis waarvan X werkzaamheden als corrector ging verrichten. Conform het vereiste in de Overeenkomst beschikte X bij aanvang van de Overeenkomst over een VAR-verklaring van de Belastingdienst. Aanvankelijk bedroeg de vergoeding voor de verrichte werkzaamheden € 16 per uur, welk bedrag enkele keren is verhoogd tot laatstelijk € 23,93 per uur. Dit bedrag was exclusief btw. X werd uitbetaald nadat hij een factuur had ingediend bij de Volkskrant. Tijdens ziekte of vakantie vond de vervanging plaats door de andere correctoren uit de pool. Aan X was de coördinatie daarvan toevertrouwd. De correctoren ontvingen werkmaterialen om het werk te kunnen uitvoeren, zoals corrigeerpennen, maar ook een laptop, waarvoor een bruikleenovereenkomst door X is getekend. De correctoren maakten gebruik van de voorzieningen van de Volkskrant, zoals printers via een persoonlijke code. De Volkskrant heeft de Overeenkomst tegen 1 september 2023 opgezegd wegens bedrijfsorganisatorische redenen. Kern van het geschil is of de Overeenkomst tussen X en de Volkskrant dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

Op basis van de feiten en omstandigheden, in onderling verband en samenhang bezien, concludeert de kantonrechter dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Vast staat dat X sinds 2011 op reguliere basis, gemiddeld drie dagen/dagdelen per week, werkzaamheden voor de Volkskrant heeft verricht. Hoewel X als corrector een zekere vrijheid had om naar eigen inzicht zijn inhoudelijke werk te doen, zoals veel hoogopgeleide professionals, bepaalde de Volkskrant in vergaande mate de wijze waarop de werkzaamheden moesten worden uitgevoerd. Geoordeeld wordt dat voldoende aannemelijk is geworden dat de Volkskrant de tijden waarop werd gewerkt bepaalde, in verband met de deadline van de krant. Dat de correctoren onderling regelden wie op welke dag werkte, doet daar niet aan af, zeker niet gelet op het beperkte aantal ingeschakelde correctoren. Vanwege het vrijwel dagelijks verschijnen van de krant is het onwaarschijnlijk dat X tijdens een shift kon besluiten het werk op een ander moment af te maken of een keertje over te slaan. Verder is onweersproken dat X zich bij

het corrigeren moest houden aan bij de Volkskrant geldende afspraken met betrekking tot spelling en stijl. De kantonrechter oordeelt dat, los van de vraag of de functie inmiddels overbodig is geworden, moet worden vastgesteld dat de corrector gedurende meer dan een decennium kennelijk een centrale rol innam op de eindredactie. Feit is dat X gedurende langere tijd, jaren, meedraaide bij de Volkskrant als ware hij daar in dienst. Dat hij daarbij op de burelen van de Volkskrant gebruikmaakte van daar beschikbare kantoorartikelen ligt voor de hand. Het gegeven dat de vervanging bij afwezigheid uit de pool van maximaal vier correctoren moest komen, impliceert de facto een persoonlijke verplichting om het werk te verrichten. Een corrector moet immers in staat zijn om op het vereiste niveau, onder tijdsdruk, het werk te doen. Het verweer op de zitting van de Volkskrant dat X zich ook had mogen laten vervangen door iemand buiten de pool is dan ook ongeloofwaardig. Niet is gebleken dat bij aanvang van de Overeenkomst of naderhand tussen de Volkskrant en X wezenlijk is onderhandeld over de inhoud daarvan. X diende maandelijks op de 24e een factuur in, welke onweersproken door de Volkskrant zelf was opgesteld, met daarin een overzicht van de door hem gewerkte uren. Geoordeeld wordt dat de betrekkelijk geringe hoogte van de inkomsten van X in beginsel wijst in de richting van een arbeidsovereenkomst. X heeft zich nauwelijks of niet opgesteld als ondernemer. Doorslaggevend hierbij is dat het leeuwendeel van de inkomsten van X werd gevormd door de verdiensten bij de Volkskrant. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, was er op bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Dit betekent dat de overeenkomst is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 06-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:685

**Zaaknummer:** 10773720 EA VERZ 23-1064

**Rechters:** R. Kruisdijk

**Advocaten:** N. Adnani, L. Smit en E.D. David

**Wetsartikelen:** 7:400 BW, 7:610 BW en 7:671 BW

## RECHTSPRAAK

***Klerk van Angolese ambassade in Amsterdam geniet diplomatieke immuniteit. Aan de Republiek Angola komt daarom op grond van het VN-Verdrag immuniteit van jurisdictie toe. Nederlandse rechter onbevoegd.****Feiten*

Werkneemster is op 17 augustus 2013 door het ministerie van Buitenlandse Zaken van de Republiek Angola benoemd in de functie van griffier/klerk bij de ambassade van de Republiek Angola in Amsterdam. Zij is medio 2014 met haar gezin naar Nederland gekomen. Op 11 mei 2022 is werkneemster door de Republiek Angola bericht dat haar dienstcommissie/zending in Nederland eindigt. Haar salaris is doorbetaald tot en met augustus 2022. Werkneemster heeft in de procedure bij de kantonrechter de vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst verzocht. Verder heeft zij verzocht dat de Republiek Angola wordt veroordeeld om het loon door te betalen en om haar het huurgenoet te blijven verschaffen van de ambtswoning. Subsidiar heeft werkneemster verzocht om een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De kantonrechter heeft zich onbevoegd verklaard om van het geschil kennis te nemen, omdat sprake is van immuniteit van jurisdictie. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld. De Republiek Angola heeft voorwaardelijk incidenteel hoger beroep ingesteld onder de voorwaarde dat de Nederlandse rechter bevoegd is om van het verzoek van werkneemster kennis te nemen.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat werkneemster lid was van de zending van de Republiek Angola in Nederland. Tussen partijen staat tevens vast dat zij behoorde tot de leden van het administratieve personeel van de zending in de zin van artikel 1 van het Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer (*Trb.* 1962, 159). Dit verdrag bepaalt onder meer dat ook leden van het administratieve personeel diplomatieke immuniteit kunnen hebben (art. 37 lid 2). De Republiek Angola heeft gemotiveerd gesteld dat werkneemster diplomatieke immuniteit genoot. Zo is de komst van werkneemster gemeld aan het Nederlandse ministerie van Buitenlandse zaken. Het ministerie heeft een identiteitsbewijs aan werkneemster verstrekt waarop staat 'Diplomatic identification'. Nadat het ministerie van Buitenlandse zaken van Angola de benoeming van werkneemster in Nederland had beëindigd, is dit in de Nederlandse databank met persoonsgegevens van personeelsleden van diplomatieke missies (PROBAS) verwerkt. Werkneemster is daarna verzocht om haar identiteitsbewijs in te leveren. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de advocaat van de

Republiek Angola toegelicht dat het verblijf van werknemster tijdelijk was, namelijk voor de duur van de zending. Na afloop van de zending moet er aan de desbetreffende werknemer een vliegticket worden verstrekt zodat hij/zij weer naar het eigen land kan terugkeren. Zo is dat ook gegaan bij werknemster, ook al heeft werknemster geen gebruik gemaakt van het verstrekte vliegticket. Al deze feiten en omstandigheden – die door werknemster niet zijn betwist – wijzen erop dat aan werknemster diplomatieke immuniteit toekwam. Daar komt nog het volgende bij. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter overwogen dat werknemster tijdens de zitting heeft verklaard dat zij diplomatieke immuniteit genoot. Tegen deze vaststelling heeft werknemster geen grief gericht. Het hof is dus van oordeel dat werknemster diplomatieke immuniteit genoot. Aan de Republiek Angola komt daarom ingevolge artikel 11 lid 2 sub b (iv) VN-Verdrag immuniteit van jurisdictie toe. Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 13-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2024:144

**Zaaknummer:** 200.327.729/01

**Rechters:** C.A. Joustra, J.S. Honée en P.S. Fluit

**Advocaten:** R. Hartman en P.C.X. de Leede

**Wetsartikelen:** 6 Rv en 11 VN-Verdrag



## RECHTSPRAAK

***Nederlandse (kanton)rechter is onbevoegd om kennis te nemen van geschil tussen ambassademedewerkster en Republiek Angola. Republiek Angola beroept zich terecht op immuniteit van jurisdictie.****Feiten*

Werkneemster is op 17 augustus 2013 door het ministerie van Buitenlandse Zaken van de Republiek Angola benoemd in de functie van griffier/klerk bij de ambassade van de Republiek Angola in Amsterdam. Op 11 mei 2022 is werkneemster door de Republiek Angola bericht dat haar dienstcommissie/zending in Nederland eindigt. Haar salaris is doorbetaald tot en met augustus 2022. Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van de Republiek Angola tot doorbetaling van loon, te vermeerderen met alle vaste looncomponenten (waaronder het huurgenot van de ambtswoning). Subsidiar heeft werkneemster verzocht om toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding. De Republiek Angola heeft een beroep gedaan op immuniteit van jurisdictie, onder meer omdat werkneemster onderdeel uitmaakt van de diplomatieke zending van de Republiek Angola in Nederland. Daarbij heeft de Republiek Angola een beroep gedaan op het VN-Verdrag.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Republiek Angola heeft aangevoerd dat de Nederlandse (kanton)rechter niet bevoegd is van het geschil kennis te nemen omdat sprake is van immuniteit van rechtsmacht. Op grond van artikel 6 Rv komt de Nederlandse rechter in beginsel rechtsmacht toe. Volgens artikel 13a Wet algemene bepalingen wordt de rechtsmacht van de Nederlandse rechter beperkt door de in het volkenrecht erkende uitzonderingen. Op een dergelijke uitzondering doet de Republiek Angola een beroep. Voor de beoordeling van de vraag of de Republiek Angola een beroep toekomt op immuniteit van jurisdictie neemt de kantonrechter het volgende in aanmerking. Werkneemster heeft de Angolese nationaliteit en is in dienst bij het ministerie van Buitenlandse Zaken van Angola. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is gesloten in Angola en dat werkneemster eerst werkzaamheden in Angola heeft uitgevoerd. Daarna is zij uitgezonden naar Nederland in het kader van een diplomatieke missie in de functie van 'clerk' bij de ambassade van de Republiek Angola in Nederland en genoot als zodanig immuniteit. Dit laatste blijkt tevens uit de door haar overgelegde kopie van haar identiteitsbewijs 'diplomatic identification' met codering BD, afgegeven door het ministerie van Buitenlandse zaken. De functionele werkzaamheden van werkneemster hielden direct verband met het werk van de ambassadeur en de ambassade. Zij

typete documenten uit, werkte in de archieven en deed andere protocolzaken. Ook heeft zij ter zitting verklaard dat zij diplomatieke immunititeit genoot. Gelet op deze feiten en omstandigheden in onderlinge samenhang komt de Republiek Angola een beroep toe op immunititeit van rechtsmacht wat betreft haar arbeidsverhouding met werkneemster. Werkneemster is immers als lid van de zending als bedoeld in het Verdrag van Wenen vanuit Angola in Nederland tewerkgesteld bij de ambassade. Daarmee valt de functie van werkneemster onder de uitzonderingen als omschreven in artikel 11 onder sub b onder (iii) van het VN-verdrag, welke bepaling moet worden gezien als een regel van internationaal gewoonterecht. Dit maakt dat de Republiek Angola zich terecht beroept op staatsimmunititeit. De kantonrechter verklaart zich onbevoegd.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 20-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:8817

**Zaaknummer:** 10123847/22-50452

**Rechters:** D.E. Alink

**Advocaten:** M. Dorgelo, P.C.X. de Leede en R.W.L. Russel

**Wetsartikelen:** 6 Rv en 11 VN-Verdrag