

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 2, 2025

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3462](#) 17-12-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3453](#) 17-12-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3450](#) 17-12-2024

#### Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13133](#) 27-12-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:21917](#) 23-12-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13060](#) 20-12-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13058](#) 20-12-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:8082](#) 19-12-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:12986](#) 18-12-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:12865](#) 18-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7047](#) 18-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9758](#) 18-12-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13163](#) 17-12-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:7000](#) 17-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9952](#) 16-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6799](#) 13-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9337](#) 12-12-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:22290](#) 12-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9351](#) 11-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6815](#) 11-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9352](#) 11-12-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:8450](#) 11-12-2024

- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12435](#) 10-12-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6625](#) 09-12-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:12657](#) 09-12-2024
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9500](#) 06-12-2024
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9437](#) 06-12-2024
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9502](#) 06-12-2024
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:8381](#) 04-12-2024
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:8753](#) 04-12-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12337](#) 02-12-2024
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9158](#) 29-11-2024
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:8248](#) 18-11-2024
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9090](#) 08-11-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:13686](#) 06-11-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:12481](#) 05-11-2024
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:6698](#) 27-09-2024
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:6725](#) 20-09-2023

### **Uitspraken zonder ECLI**

[Rechtbank Oost-Brabant](#) 29-11-2024

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

## RECHTSPRAAK

***Ontslag statutair bestuurder ernstig verwijtbaar wegens ontbreken van redelijke grond (onvoldoende disfunctioneren aangetoond of verbetertraject geboden). Botsing Chinese cultuur met westerse directheid ontslaat (Chinese) werkgever niet van geven van feedback aan bestuurder en bieden van verbetertraject. Billijke vergoeding € 200.000.***

*Feiten*

DI ontwikkelt, produceert, distribueert en verkoopt duurzame meststoffen voor de land- en tuinbouw. DI maakt onderdeel uit van de International Business Unit van Kingenta Ecological Engineerin Co. Ltd. (hierna: Kingenta). Kingenta is een Chinese multinational met ruim 10.000 werknemers, die zich toelegt op onderzoek, ontwikkeling, productie en marketing van speciale (minerale) meststoffen. Werknemer is sinds 2020 betrokken bij DI. Eerst op basis van een opdrachtovereenkomst en per 1 augustus op basis van een arbeidsovereenkomst. Werknemer is daarna in zeer kort tijdsbestek in allerlei managementfuncties benoemd en is per 1 oktober 2021 benoemd als bestuurder van DI. Werknemer werkte aanvankelijk samen met [naam 1], bestuurder van Compo en lid van de RvC van DI. In 2023 is [naam 1] ontslagen als bestuurder en RvC-lid. Gelijkijdig aan dit ontslag zijn [naam 2] en [naam 3] benoemd tot RvC-leden van DI. Begin 2024 uit werknemer zijn onvrede over de wijze van werken aan deze RvC-leden. Op zijn herhaaldelijk e-mails om feedback wordt niet gereageerd. Op 17 juni 2024 vertrekt werknemer voortijdig van de werklocatie te Born. Later die dag krijgt werknemer een brief waarin het voorgenomen ontslag (buiten de vergadering) als bestuurder van DI wordt aangekondigd bij de aandeelhoudersvergadering van 27 juni 2024. Op 18 juni meldt werknemer dat hij zich feitelijk op 17 juni heeft ziekgemeld. Op 20 juni krijgt werknemer de redenen voor ontslag meegedeeld. Op 25 juni heeft werknemer zijn zienswijze gegeven. Op 1 juli heeft werknemer de bedrijfsarts telefonisch gesproken, waarbij de bedrijfsarts als eerste verzuimdag 17 juni heeft aangenomen. Werknemer verzoekt in deze procedure vernietiging van het ontslagbesluit wegens vormfouten dan wel vernietiging van de opzegging wegens handelen in strijd met het opzegverbod en in strijd met de 15-april-arresten. Meer subsidiair verzoek werknemer betaling van een billijke vergoeding (en andere vergoedingen).

*Oordeel*

De rechtbank oordeelt als volgt.

*Geen sprake van vernietigbaar ontslagbesluit of vernietigbare opzegging*

Volgens de rechtbank is geen sprake van een verkeerde (want te vroege) oproeping. Evenmin is sprake van een uitzondering op de zogenoemde '15 april-arresten'. Dat werknemer ten tijde van de oproeping voor de vergadering 'ziek' zou zijn, is niet komen vast te staan. Dat de bedrijfsarts de eerste ziektedag op 17 juni 2024 heeft gezet, berust op een abusievelijk onjuiste eerste verzuimdag. Dat werknemer voor andere vennootschappen binnen het concern werkzaam was, maakt niet dat de arbeidsovereenkomst niet inhoudsloos is geworden. Werknemer miskent daarmee dat hij een arbeidsovereenkomst had met DI van waaruit hij ook werkzaamheden voor andere vennootschappen verrichtte, maar in de hoedanigheid van bestuurder van DI.

#### *Wel sprake van een billijke vergoeding wegens ongegronde opzegging*

Opvallend is dat werknemer in korte tijd binnen DI flinke carrièrestappen gemaakt heeft. Hieruit concludeert de rechtbank dat DI in die fase kennelijk zeer tevreden was over de wijze van functioneren van werknemer. Nergens blijkt in ieder geval uit dat DI hem in die periode signalen gegeven heeft waaruit werknemer had moeten begrijpen op welke onderdelen zijn functioneren niet op niveau was. Het heeft er alle schijn van dat eerst na het ontslag van [naam 1] en de daaropvolgende benoeming in oktober 2023 van [naam 2] en [naam 3] binnen DI anders tegen het functioneren van werknemer werd aangekeken. Dat hem dit op enig moment is medegedeeld, heeft DI niet gesteld. Werknemer vermoedde kennelijk wel dat er iets aan de hand was en heeft daarover ook geprobeerd met [naam 2] en [naam 3] in gesprek te gaan, maar deze statutaire bestuurders van DI hebben op geen enkel moment gereageerd. DI betoogt in haar verweer dat de directe westerse manier van feedback geven in de Chinese cultuur hoogst ongebruikelijk is. Zij verwijst naar de leer van Confucius als een van de pijlers van de Chinese cultuur. Volgens haar had van werknemer verwacht mogen worden dat hij zich in die cultuur zou verdiepen en dat hij daarmee rekening zou houden. De rechtbank is van oordeel dat het juist omgekeerd is: DI is een Nederlandse onderneming en het Nederlandse arbeidsrecht is van toepassing. Van DI (en haar Chinese bestuurders) mag dus worden verwacht dat zij zich verdiepen in het Nederlands arbeidsrecht en de wijze waarop met werknemers in Nederland op basis van dat arbeidsrecht omgegaan hoort te worden. Daar hoort onder andere bij dat een werknemer feedback hoort te krijgen over zijn functioneren en een kans dient te krijgen zich te verbeteren op de onderdelen waarop dit functioneren onder de maat is.

De rechtbank gaat het gestelde disfunctioneren niet op detailniveau inhoudelijk beoordelen. Waar het namelijk om gaat, is dat werknemer gelijk heeft in zijn betoog dat hij op geen enkel moment door DI erop is gewezen dat zijn functioneren ondermaats was en dat hij dus ook geen gelegenheid heeft gehad om, indien nodig, zijn functioneren te verbeteren.

#### *Hoogte billijke vergoeding*

Een belangrijk gezichtspunt bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding is de verwachte duur van de arbeidsovereenkomst als deze niet zou zijn geëindigd door de (ernstig verwijtbare) opzegging. In dat verband is de rechtbank het met DI eens dat de

arbeidsovereenkomst eerder zou zijn geëindigd dan het moment waarop werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De rechtbank schat in dat de arbeidsovereenkomst nog hooguit tot 1 januari 2026 jaar voortgezet zou zijn. Hierbij is van doorslaggevend belang dat DI de samenwerking wilde beëindigen en dat werknemer zelf ook wel het vermoeden had dat DI (wegens voor werknemer onbekende redenen) niet verder met hem wilde. Vanuit dat vermoeden was hij ook bereid om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen.

De rechtbank zal bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding geen waarde hechten aan de door werknemer gestelde reputatieschade en emotionele waarde aangezien enige onderbouwing daarvan ontbreekt. Wel zal bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding worden betrokken dat DI zeer laakbaar jegens werknemer gehandeld heeft. Vanuit dat oogpunt zullen de andere vergoedingen waar werknemer recht op heeft, niet in mindering strekken op de toe te kennen billijke vergoeding. Die vergoedingen hebben bovendien (deels) een ander doel dan de billijke vergoeding. Ook zal vanwege de zeer laakbare handelwijze van DI bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding de preventieve werking van een hoge billijke vergoeding betrokken worden om zodoende calculerend gedrag van DI tegen te gaan. Op grond van al deze overwegingen stelt de rechtbank de hoogte van de billijke vergoeding vast op € 200.000, welk bedrag dus bestaat uit de inkomensschade over de periode 1 oktober 2025 tot 1 januari 2026 en uit de andere hiervoor benoemde aspecten.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 06-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:9502

**Zaaknummer:** C/03/334272 / HA RK 24-165

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

**Advocaten:** M.J. de Coninck, I.J. de Laat en Koster Koster

**Wetsartikelen:** 7:681 BW, 7:682 BW, 7:670 BW en 2:15 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever mocht afspraak dat werknemer iedere zondag zou worden ingepland niet eenzijdig wijzigen. Werknemer is ten onrechte verplicht om dertien zondagen per jaar in te leveren en heeft recht op vergoeding van misgelopen zondagtoeslag, wat uitkomt op een bedrag van € 5.692,23.***

*Feiten*

De drie bij deze procedure betrokken werknemers zijn op basis van een oproepovereenkomst in dienst (geweest) van Jumbo Supermarkten B.V. (hierna: Jumbo). In juli 2017 heeft Jumbo aan werknemers laten weten dat zij jaarlijks, in een periode van 52 weken, ten minste dertien zondagen niet zouden mogen werken. Werknemers maken in rechte aanspraak op betaling van de uren die zij op die zondagen niet hebben kunnen werken. Zij stellen dat de eenzijdige oplegging om minstens dertien zondagen per 52 weken niet te werken onterecht is geweest. Werknemers zijn achteraf te weten gekomen dat deze regel alleen van toepassing is op minderjarige collega's. Zij hebben door de mededeling dertien zondagen in moeten leveren, op welke zondagen zij normaliter wel zouden hebben gewerkt, aldus werknemers. Bij tussenbeschikking van 21 februari 2024 heeft de kantonrechter de vorderingen van twee van de drie werknemers afgewezen. Ten aanzien van de derde werknemer heeft de kantonrechter vastgesteld dat partijen een nadere afspraak hebben gemaakt over het werken op zondag, namelijk dat hij iedere zondag voor 9,5 uur zou worden ingepland voor werkzaamheden. De afspraak is ten onrechte eenzijdig door Jumbo gewijzigd en werknemer maakt terecht aanspraak op betaling van achterstallig loon. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld bij akte een loonberekening over de periode 7 november 2017 tot april 2021 over te leggen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter volgt voor de loonberekening het overzicht van Jumbo. Dit betekent dat voor het jaar 2017 een bedrag van € 237,88 bruto is verschuldigd en in totaal voor de periode 7 november 2017 tot april 2021 een bedrag van € 5.692,23. De kantonrechter wijst dit bedrag, te vermeerderen met de wettelijke rente, en een bedrag van € 1.138,45 bruto wegens wettelijke verhoging (20%), toe.

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

**Datum uitspraak:** 04-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:8753

**Zaaknummer:** 10433526 \ CV EXPL 23-929 (E)

**Rechters:** mr. Borm

**Advocaten:** N. Rachid en H.J.M. Strik

**Wetsartikelen:** 7:613 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer zegt arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding onregelmatig op. Verschuldigde vergoeding gematigd tot bedrag gelijk aan vier maandsalarissen, mede vanwege korte duur dienstverband en studieschuld werknemer.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2024 in dienst bij werkgeefster als junior juridisch incassomedewerker. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is overeengekomen voor bepaalde tijd (tot en met 30 juni 2025). In de arbeidsovereenkomst staat geen proeftijdbeding of mogelijkheid om tussentijds op te zeggen. In het van toepassing zijnde personeelshandboek staat dat er bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen proeftijd of mogelijkheid bestaat om tussentijds op te zeggen als dit niet in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Werknemer heeft op 30 juli 2024 de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 augustus 2024. Werkgeefster is niet akkoord gegaan met deze opzegging. Zij verzoekt de kantonrechter een vergoeding toe te kennen die even hoog is als het brutoloon van werknemer over de maanden augustus 2024 tot en met 1 juli 2025 (€ 23.760 bruto inclusief vakantietoeslag).

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat tegen hem is gezegd dat er geen opzegtermijn of proeftermijn hoefde te worden afgesproken omdat dit al wettelijk is geregeld en dat hij hierop gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen. Werknemer heeft dan ook niet rechtsgeldig opgezegd en is een vergoeding verschuldigd aan werkgever. De kantonrechter ziet aanleiding de vergoeding te matigen tot vier keer het brutomaandsalaris, hetgeen neerkomt op een bedrag van € 8.640 bruto inclusief vakantietoeslag. Werknemer had in dit geval beter moeten opletten of er een mogelijkheid was om op te zeggen. De vergoeding die wordt toegewezen bevat dus een stukje leergeld. Hij heeft daarbij op zitting uitgelegd dat hij op dit moment niet over een groot vermogen beschikt en ook nog een studieschuld heeft. Ook speelt de korte duur van het dienstverband een rol. Zo is er geen sprake van een maandenlange investering voor wat betreft het inwerken van een medewerker. Daarbij is ook de opleiding die werknemer bij werkgeefster zou gaan volgen, nog niet van start gegaan. Gelet op al deze omstandigheden acht de kantonrechter een vergoeding van vier brutomaandsalarissen redelijk.



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

**Datum uitspraak:** 11-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:8450

**Zaaknummer:** 11296740 AZ VERZ 24-57

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** N. der Kinderen en J.C.P. van Kollenburg

**Wetsartikelen:** 7:677 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever vordert in incident voorschot op verbeurde boetes wegens overtreden concurrentiebeding en verbod om tijdens duur aanhangig geding concurrentiebeding te overtreden. Vorderingen afgewezen; overtreding beding onvoldoende aannemelijk en belang bij voorziening ontbreekt.***

*Feiten*

Werknemer is van 26 april 2016 tot 31 januari 2023 bij werkgeefster in dienst geweest in de functie van relatiebeheerder. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding met daaraan gekoppeld een boetebeding opgenomen. Op 5 oktober 2022 heeft werkgeefster werknemer bericht dat zij gedurende een langere periode klachten heeft gekregen van klanten die door werknemer worden bediend en dat zij meerdere incidenten heeft vastgesteld die schade aanrichten aan werkgeefster. Partijen hebben op 9 november 2022 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin staat dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 31 januari 2023 eindigt door opzegging zijdens werknemer. Tevens is in de vaststellingsovereenkomst vastgelegd – kort gezegd – dat het concurrentiebeding zal gelden voor de duur van vijf jaar. Werkgeefster heeft op 24 april 2023 diverse beslagen laten leggen. Werkgeefster vordert in de hoofdzaak onder meer veroordeling van werknemer tot betaling van de door werkgeefster geleden schade, betaling van studiekosten en kosten voor een laadpaal en betaling van verbeurde boetes wegens schending van het concurrentiebeding. In het incident vordert werkgeefster werknemer voor de duur van het aanhangig geding te verbieden het concurrentiebeding te overtreden en veroordeling van werknemer tot betaling van € 25.000 aan voorschot op de verbeurde boetes. Volgens werkgeefster handelt werknemer in strijd met het concurrentiebeding door een vof op te richten met gelijksoortige activiteiten als werkgeefster en daarvoor werkzaamheden te verrichten.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Voorschot op verbeurde boetes*

De vordering met betrekking tot het voorschot op verbeurde boetes wordt afgewezen, omdat werkgeefster (vooralsnog) onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden. Het enkele feit dat hij een bedrijf heeft opgericht maakt niet dat hij het concurrentiebeding heeft overtreden. Op grond van het overeengekomen

beding moet het namelijk gaan over het (doen) verrichten van diensten. Het oprichten van een onderneming valt daar niet onder. Daarnaast is van belang dat werknemer gemotiveerd heeft betwist in strijd te hebben gehandeld met het concurrentiebeding. Hij heeft daarbij aangevoerd dat hij als controller werkzaam is en dat hij die werkzaamheden, voor een langere periode, verricht voor één opdrachtgever. Van de zijde van werkgeefster is ter zitting verklaard dat een controller in de regel (inderdaad) werkzaam is voor één opdrachtgever en dat zij heeft vernomen (“het is een klein wereldje”) dat werknemer werkzaam is bij (een vennootschap van) Top Onions. Daarmee wordt de verklaring van werknemer op hoofdlijnen bevestigd.

#### *Verbod om concurrentiebeding te overtreden*

Het gevorderde verbod het concurrentiebeding te overtreden wordt afgewezen vanwege het ontbreken van belang bij de gevorderde voorziening. Het contractueel overeengekomen concurrentiebeding houdt al een dergelijk verbod in en bij overtreding daarvan is werknemer een boete verschuldigd. In dat licht bezien moet werkgeefster aannemelijk maken dat zij een zodanig belang heeft bij oplegging van een ‘versterkt concurrentiebeding’ dat van haar niet kan worden geveerd dat zij de afloop van de bodemzaak afwacht. Werkgeefster heeft dat niet, althans onvoldoende onderbouwd. Afwijzing van de vorderingen in het incident volgt.

---

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

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:6725

**Zaaknummer:** 10530203 CV EXPL 23-1305 (T)

**Rechters:** J.W. Ponds

**Advocaten:** B.R.J. Rothuizen en J.P. Quist

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Niet is komen vast te staan dat voormalig relatiebeheerder concurrentiebeding heeft geschonden door eigen vof op te richten. Werkgever heeft belang bij concurrentiebeding, maar duur van vijf jaar is te fors. Beding wordt beperkt in duur, tot twee jaar na einde arbeidsovereenkomst.***

*Feiten*

Werknemer is van 26 april 2016 tot 31 januari 2023 bij werkgeefster in dienst geweest in de functie van relatiebeheerder. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding met daaraan gekoppeld een boetebeding opgenomen. Op 5 oktober 2022 heeft werkgeefster werknemer bericht dat zij gedurende een langere periode klachten heeft gekregen van klanten die door werknemer worden bediend en dat zij meerdere incidenten heeft vastgesteld die schade aanrichten aan werkgeefster. Partijen hebben op 9 november 2022 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin staat dat de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging zijdens werknemer. Tevens is in de vaststellingsovereenkomst vastgelegd – kort gezegd – dat het concurrentiebeding zal gelden voor de duur van vijf jaar. Werkgeefster vordert onder meer veroordeling van werknemer tot betaling van de door werkgeefster geleden schade, terugbetaling van studiekosten en kosten voor een laadpaal en betaling van verbeurde boetes wegens schending van het concurrentiebeding. Werknemer vordert in reconventie onder meer (gedeeltelijke) vernietiging van het concurrentiebeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Schending concurrentiebedingen*

Werkgeefster stelt dat werknemer de concurrentiebedingen in de arbeidsovereenkomst en vaststellingsovereenkomst heeft overtreden. Zij stelt dat werknemer een met werkgeefster concurrerende vof heeft opgericht. Werknemer betwist dat hij de concurrentiebedingen heeft overtreden en voert aan dat hij werkt als controller voor een ondernemer. Daarnaast voert hij aan dat buiten hem om aanvankelijk een onjuiste omschrijving van de activiteiten van de vof was geregistreerd in het handelsregister, maar dat dit inmiddels is gewijzigd naar de juiste omschrijving: het verrichten van interim-opdrachten als financial controller. De kantonrechter overweegt dat het werknemer op basis van het concurrentiebeding is toegestaan te werken als controller. Gelet op de betwisting door werknemer had het op weg van werkgeefster gelegen

om feiten en omstandigheden te stellen waaruit volgt dat werknemer werkzaam of betrokken is/was bij een partij die dezelfde zaken verricht/verrichtte als werkgeefster of dat hij diensten doet/deed verrichten in de accountancybranche of met betrekking tot administratiekantoren, niet zijnde werkzaamheden als controller. Die feiten en omstandigheden zijn niet gesteld. Evenmin heeft werkgeefster een toelichting gegeven waaruit volgt dat de vof hetzelfde werk of dezelfde diensten verricht/verrichtte als werkgeefster en dat werknemer op die wijze met zijn betrokkenheid bij de vof het concurrentiebeding heeft overtreden. Nu overtreding van de bedingen niet is komen vast te staan, wordt de vordering tot betaling van boetes afgewezen.

#### *Schadevergoeding*

Werkgeefster stelt onder meer dat dertien klanten hun samenwerking met werkgeefster hebben opgezegd, omdat zij ontevreden waren over de dienstverlening door werknemer. Gelet op de betwisting door werknemer had het op de weg van werkgeefster gelegen haar verwijten te concretiseren door per klant een toelichting te geven wat werknemer wanneer heeft gedaan of juist niet heeft gedaan en dat dit ook nog bewuste roekeloosheid oplevert. Een dergelijke toelichting ontbreekt. De kantonrechter oordeelt op basis van de stukken dat werknemer weleens steken heeft laten vallen (werknemer reageerde bijvoorbeeld niet altijd adequaat), maar dat niet is gebleken van bewuste roekeloosheid. De gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen.

#### *Terugbetaling studiekosten en kosten laadpaal*

Werknemer wordt veroordeeld de studiekosten ten aanzien van de AA-opleiding tot accountant ad € 13.174,82 terug te betalen. Dat sprake is van verplichte scholing is niet gebleken. Dat werknemer de laadpaal – nodig voor zijn elektrische leaseauto voor het werk – dient terug te geven, betekent niet dat werkgeefster in plaats daarvan ook aanspraak kan maken op een vergoeding voor de laadpaal. Deze vordering wordt dan ook afgewezen.

#### *Concurrentiebeding beperkt in duur*

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster belang heeft bij het concurrentiebeding, omdat werknemer beschikt over specifieke commerciële kennis van de klanten van werkgeefster. Die kennis is niet algemeen bekend in de markt en levert een concurrentievoordeel op. Wel acht de kantonrechter de duur van vijf jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst te fors. Het concurrentiebeding wordt dan ook beperkt in duur, namelijk tot twee jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst, derhalve tot 31 december 2024.

---

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

**Datum uitspraak:** 04-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:8381

**Zaaknummer:** 10530203 CV EXPL 23-1305 (E)

**Rechters:** mr. Van den Boom

**Advocaten:** B.R.J. Rothuizen en J.P. Quist

**Wetsartikelen:** 7:611a BW, 7:653 BW en 7:661 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op de g-grond vanwege grensoverschrijdend gedrag van werknemer.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2001 in dienst bij werkgever. In 2023 heeft een vrouwelijke collega melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag aan de zijde van werknemer. Dit heeft geleid tot een gesprek waarin afspraken zijn gemaakt. Werknemer heeft zich niet aan deze afspraken gehouden en heeft een officiële waarschuwing ontvangen op 19 oktober 2023. Op 20 oktober 2023 raadpleegt werknemer het LinkedIn-profiel van de collega. Hierna zijn werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gegaan. Op 8 december 2023 heeft werkgever een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn in de maanden die daarop volgden met elkaar in gesprek gegaan, hetgeen niet tot een oplossing heeft geleid. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer op de g-grond dan wel e-grond.

*Oordeel*

Volgens werkgever is er sprake geweest van grensoverschrijdend gedrag van werknemer jegens een vrouwelijke collega. Werknemer heeft betwist dat hiervan sprake is geweest. Hij voert aan dat hij met zijn gedrag niemand kwaad heeft willen doen en dat zijn gedrag moet worden gezien als sociaal onhandig gedrag. Die onhandigheid zou volgens hem samenhangen met zijn autisme. Hij gaat ervan uit dat dit in de toekomst niet meer zal gebeuren. Naar het oordeel van de kantonrechter doet dit verweer geen recht aan wat zich heeft voorgedaan. Uit de feiten en omstandigheden volgt dat de betreffende collega eerst zelf aan werknemer heeft kenbaar gemaakt dat zij zijn gedrag tegenover haar niet prettig vond. Dat heeft echter niet geleid tot een blijvende verandering in het gedrag van werknemer, want in de zomer van 2023 voelt de collega zich genoodzaakt om een melding te doen bij haar leidinggevende. In oktober 2023 gaat het echt mis. Begin oktober vraagt de collega aan werknemer om niet meer langs haar huis te rijden, maar kort daarna wordt zij ermee geconfronteerd dat werknemer zelfs heen en weer rijdt langs haar huis. Naar het oordeel van de kantonrechter valt uit die gang van zaken niet anders te concluderen dan dat werknemer een duidelijk aangegeven grens heeft overschreden. Werknemer wordt hier ook op aangesproken door zijn leidinggevend in een gesprek op 16 oktober 2023. In dat gesprek is uitdrukkelijk met werknemer afgesproken dat hij zijn communicatie met deze collega moet beperken tot strikt zakelijke communicatie en dat hij niet meer langs haar huis zal rijden. Op 18 oktober 2023 meldt werknemer zelf al dat het hem niet is gelukt om de communicatie zakelijk te houden. Daarop volgt op 19 oktober 2023

een uitdrukkelijke schriftelijke waarschuwing van de hoofdredacteur. In die brief staat expliciet en ondubbelzinnig dat werknemer op geen enkele wijze meer mag communiceren met de betreffende collega. Naar het oordeel van de kantonrechter had werknemer op dat moment moeten begrijpen dat hij al meermaals een grens had overschreden en dat de situatie eigenlijk al onhoudbaar was geworden, gelet op de instructies die hij had gekregen. In elk geval volgt uit die brief dat zijn gedrag richting de collega moet stoppen. Toch bezoekt werknemer de dag erna het LinkedIn-profiel van de betreffende collega. De kantonrechter is van oordeel dat uit deze gedragingen van werknemer blijkt dat niet slechts sprake is van sociaal onhandig gedrag, maar dat het verder gaat dan dat. Het is sociaal grensoverschrijdend gedrag. Uit die gedragingen volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat er een verstoring in de arbeidsrelatie is ontstaan doordat werknemer zich niet heeft laten bijsturen door de uitdrukkelijke instructies van zijn leidinggevend. Werkgever heeft namelijk verklaard dat hij het vertrouwen in werknemer is kwijtgeraakt, omdat deze zich niet houdt aan gemaakte afspraken. Dat vindt de kantonrechter begrijpelijk. Naar het oordeel van de kantonrechter is het daarom gerechtvaardigd dat werkgever tot een einde van de arbeidsovereenkomst wil komen.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 17-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:7000

**Zaaknummer:** 11335760 \ EJ VERZ 24-339

**Rechters:** M.J.C.M. Manders

**Advocaten:** A. Klaassen

**Wetsartikelen:** 7:669 BW



## RECHTSPRAAK

***Werkgever en werknemer hebben voor aanvang dienstverband afgesproken dat werknemer op dinsdagmiddag was vrijgesteld van werk. Werkgever krijgt gelegenheid te bewijzen dat die afspraak slechts gold voor periode dat kinderen van werknemer op basisschool zaten. Aanhouding beslissing.****Feiten*

Werknemer heeft van 1 februari 2010 tot 30 november 2024 bij Zoutewelle Export B.V. (hierna: Zoutewelle) gewerkt, laatstelijk in de functie van accountmanager. In 2009, voordat werknemer bij Zoutewelle in dienst kwam, hebben zij afgesproken dat werknemer op de dinsdagmiddagen na 14:30 uur was vrijgesteld van zijn werkzaamheden en dat hij woensdag pas om 9:00 uur hoefde te beginnen. In 2018 heeft Zoutewelle werknemer voor de keuze gesteld om ofwel op dinsdagmiddag weer te gaan werken ofwel een salariskorting van 5% te accepteren. Werknemer is niet weer op dinsdagmiddag gaan werken en Zoutewelle heeft toen met ingang van 1 januari 2018 zijn salaris gekort. Werknemer vordert betaling van het salaris dat volgens hem sinds 2018 te weinig is betaald. Ook vraagt hij de kantonrechter om voor recht te verklaren dat de doorgevoerde loonsverlaging niet rechtmatig is en door Zoutewelle ongedaan moet worden gemaakt.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Beroep op verjaring en schending klachtplicht slaagt niet*

Het verweer van Zoutewelle dat een deel van de eis is verjaard slaagt niet. Uit e-mails van werknemer gericht aan Zoutewelle van 18 juli 2019 en 8 december 2019 valt immers af te leiden dat werknemer zich het recht op loonbetaling voorbehield. Met deze berichten heeft werknemer de verjaring rechtsgeldig gestuit en vervolgens is hij binnen een termijn van vijf jaar deze procedure gestart. Ook het verweer van Zoutewelle dat werknemer niet tijdig zou hebben geklaagd zoals bedoeld in artikel 6:89 BW, slaagt niet. Vast staat immers dat werknemer reeds in januari 2018 en daarna in 2019 nogmaals zijn ongenoegen over de gang van zaken en de (beoogde) loonwijziging kenbaar heeft gemaakt en dat dit ook een belangrijk onderwerp is geweest bij een mediationtraject tussen partijen in 2022.

*Bewijsopdracht aan beide partijen*

Voor de beoordeling van de eisen van werknemer is van belang of Zoutewelle er op terechte gronden van uit is gegaan dat de afspraak per 2018 is komen te vervallen, in die zin dat werknemer vanaf dat moment weer dinsdagmiddag zou moeten werken. De overgelegde stukken bieden daarvoor onvoldoende aanknopingspunten. Zoutewelle draagt de bewijslast van haar stelling dat de afspraak over de werktijden slechts gold voor de periode dat de kinderen van werknemer op de basisschool zaten. Zoutewelle krijgt daarom in dat kader een bewijsopdracht. De kantonrechter overweegt verder dat Zoutewelle het loon van werknemer niet eenzijdig mocht wijzigen. Zoutewelle heeft immers onvoldoende onderbouwd dat sprake is van gewijzigde omstandigheden die aanleiding zijn geweest het loon van werknemer te verlagen. Werknemer wordt op zijn beurt in de gelegenheid gesteld een nieuwe berekening van het loon over te leggen waarin rekening wordt gehouden met het feit dat tijdens ziekte (vanaf 11 mei 2022) niet het volledige loon hoeft te worden doorbetaald, dat de loondoorbetalingsplicht is geëindigd op 8 mei 2024 en dat werknemer vanaf die datum recht heeft op een WIA-uitkering. Verder krijgt werknemer de opdracht te bewijzen dat hij – zoals hij stelt – vanaf 1 januari 2018 tot zijn ziekmelding gemiddeld 38 uur per week heeft gewerkt. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 20-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:13058

**Zaaknummer:** 11072122 CV EXPL 24-11361

**Rechters:** G.A. Vriezen

**Advocaten:** J.C. Hennipman en R. Thielen

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is tijdens een bezorging een ongeval overkomen.  
Werkgever is aansprakelijk voor de schade als gevolg daarvan.  
Werkgever heeft geen verzekering en heeft werknemer zonder  
instructies aan het werk gezet.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2020 bij werkgever in dienst getreden als bezorger. Op 13 januari 2021 is hem tijdens een bezorging een ongeval overkomen, waarbij hij tegen een rood paaltje is gereden dat tussen de strepen op het wegdek tussen het fietspad en de rijbaan stond. Werknemer is ten val gekomen en heeft letsel opgelopen. Werknemer heeft werkgever aansprakelijk gesteld voor de schade als gevolg van het ongeval. Ondanks herinneringen heeft werkgever niet inhoudelijk op de aansprakelijkstelling gereageerd. Werknemer heeft werkgever vervolgens gedagvaard. Werkgever is niet verschenen, waarna verstek is verleend en een verstekvonnis is gewezen. Werkgever is in verzet gekomen tegen het verstekvonnis.

*Oordeel*

In deze zaak staat de vraag centraal of werkgever aansprakelijk is voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade als gevolg van het eenzijdig verkeersongeval dat werknemer op 13 januari 2021 in de uitoefening van zijn werkzaamheden is overkomen.

*Artikel 7:611 BW*

Werkgever heeft erkend geen verzekering te hebben afgesloten. De aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW voor de schade die werknemer als gevolg daarvan lijdt en/of zal lijden (het mislopen van een verzekeringsuitkering) staat daarmee in ieder geval vast. Het verweer dat de verzekering de schade niet zou hebben gedekt vanwege de toxoplasmose van werknemer behoeft hier geen bespreking. De vraag in hoeverre een verzekering de schade wel of niet zou hebben gedekt, kan in het kader van de schadestaatprocedure nader aan de orde komen.

*Artikel 7:658 BW*

Vaststaat dat werknemer op 13 januari 2021 een ongeval is overkomen in de uitoefening van zijn werkzaamheden en dat hij (in ieder geval enige) schade heeft geleden. Dat betekent dat werkgever in beginsel aansprakelijk is. Van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van werknemer is niet gebleken. Werkgever heeft ook niet aangetoond dat hij voldoende

maatregelen heeft getroffen en aanwijzingen heeft verstrekt om te voorkomen dat werknemer schade zou lijden. Vast staat dat werkgever werknemer niet heeft geïnstrueerd op het gebied van verkeersveiligheid, het zich houden aan de verkeersregels, hoe om te gaan met de tijdsdruk waarmee een bestelling bij de klant afgeleverd dient te zijn en het nemen van voldoende rust. Werknemer is zonder instructies aan het werk gezet. Werkgever heeft niet voldaan aan zijn zorgplicht en is aansprakelijk voor de schade van werknemer. De vordering tot verwijzing naar de schadestaat is eveneens toewijsbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 11-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:9352

**Zaaknummer:** 11126108 \ CV EXPL 24-2739

**Rechters:** A.P.A. Bisscheroux

**Advocaten:** R.H.J.G. Borger en K.M. Ruiter

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:658 BW

## RECHTSPRAAK

***Het niet tijdig en uit zichzelf betalen van loon en de wijze waarop werkgever de ziekmelding van werknemer heeft behandeld is ernstig verwijtbaar, ook los van het feit dat het huwelijk van partijen (ook) ernstig en duurzaam is ontworpen.****Feiten*

Op 11 november 2021 zijn werkgever en werknemer met elkaar gehuwd. Werkgever exploiteert bedrijf X in de vorm van een eenmanszaak. Op 1 november 2021 is werknemer bij werkgever in dienst getreden. Partijen zijn inmiddels in een echtscheidingsprocedure verwickeld. Op 15 augustus 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In kort geding heeft werknemer betaling van loon gevorderd, hetgeen is toegewezen. Werkgever heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer komt op tegen de beslissing tot afwijzing van de billijke vergoeding.

*Oordeel*

Naar het oordeel van het hof is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever in zijn hoedanigheid van werkgever. Allereerst rekent het hof werkgever aan dat hij het loon van werknemer niet altijd tijdig en uit zichzelf heeft betaald. Voldoende aannemelijk is dat als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Dat geldt ook voor de manier waarop hij met de ziekmelding van werknemer op 15 augustus 2023 is omgegaan. Omdat werkgever de ziekmelding niet direct of binnen korte tijd aan het UWV heeft doorgegeven, kon werknemer niet direct na het einde van haar arbeidsovereenkomst aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet. Ook heeft werkgever geen bedrijfsarts of arbodienst ingeschakeld. Naar het oordeel van het hof moet het verwijtbaar handelen van werkgever als de rechtens relevante oorzaak van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd. Dit handelen en nalaten is ernstig verwijtbaar, ook los van het feit dat het huwelijk (ook) ernstig en duurzaam is ontworpen. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 7.000 bruto toegekend. Daarbij weegt het hof mee dat de arbeidsovereenkomst hoe dan ook op korte termijn tot een einde zou zijn gekomen als gevolg van de verstoorde huwelijksrelatie.

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:3450

**Zaaknummer:** 200.341.094/01

**Rechters:** H.T. van der Meer, A.S. Arnold en W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** R.A.C.G. Martens en M.T. Eckhart

**Wetsartikelen:** 7:658a BW, 7:671b BW, 7:671b lid 9 sub c BW en 7:669 lid 3 sub g BW

## RECHTSPRAAK

***De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de raad van toezicht is onregelmatig, nu er geen tussentijdse opzegmogelijkheid bestond.****Feiten*

PVO biedt een onderwijsconcept aan voor het voortgezet onderwijs in Nederland. Uit onderzoek van de onderwijsinspectie in 2022 bleek dat sprake was van financieel wanbeleid en de inspectie was negatief over de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur. Eind 2022 heeft een bestuurlijke fusie plaatsgevonden, als gevolg waarvan de PVO-scholen één overkoepelend bestuur hebben. Op 1 mei 2023 is werkneemster gestart met het verrichten van werkzaamheden voor PVO op basis van een overeenkomst van opdracht. Op 1 augustus 2023 is het interim-bestuur van PVO afgetreden en is werkneemster als statutair bestuurder benoemd. Op dezelfde datum is werkneemster in dienst getreden als voorzitter van het college van bestuur van PVO. Eind november 2023 heeft de onderwijsinspectie kenbaar gemaakt dat uit de inspectie is gebleken dat bij twee scholen de onderwijskwaliteit onvoldoende is en voor twee zeer zwak. Drie scholen lagen onder de opheffingsnorm. Vervolgens hebben er meerdere vergaderingen plaatsgevonden met de raad van toezicht. Voor vijf van de acht scholen is een afbouwscenario ingezet. Daarover heeft communicatie – ook naar buiten – plaatsgevonden. Op 5 februari 2024 heeft de GMR bij de raad van toezicht een klacht ingediend over communicatie door werkneemster. Op 13 februari 2024 heeft de raad van toezicht o.a. een formulering aan werkneemster voorgehouden voor de brief aan de GMR met betrekking tot de schoolsluitingen. Op 19 februari 2024 heeft de raad van toezicht aan werkneemster bericht dat zij heeft geconstateerd dat de besproken formulering niet is overgenomen en dat dit door de raad van toezicht als storend en onacceptabel wordt ervaren. Werkneemster heeft daarop o.a. gereageerd dat er 'duidelijke afwegingen zijn gemaakt in de formulering die met kundige juristen afgestemd is'. Op 1 maart 2024 is werkneemster op non-actief gesteld en is aan haar het voornemen tot ontslag als bestuurder kenbaar gemaakt. Werkneemster is toegang tot de systemen ontzegd. Zij heeft verzocht om toegang te krijgen, omdat zij anders niet op het voornemen tot ontslag kan reageren. Werkneemster heeft op 12 maart 2024 haar zienswijze gegeven op het voorgenomen ontslag. Werkneemster heeft alsnog toegang gekregen tot de systemen. Op 13 maart 2024 heeft de GMR positief geadviseerd over het ontslag. Op 18 maart 2024 is werkneemster ontslagen als bestuurder. Ook is haar arbeidsovereenkomst opgezegd. De WW-uitkering is afgewezen, omdat er geen tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst stond. Werkneemster verzoekt betaling van een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De centrale vraag is of op de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de raad van toezicht per 1 mei 2024 onregelmatig is. Dat is naar oordeel van de rechtbank het geval. Partijen verschillen van mening over de betekenis van de overeengekomen allonge; staat daarin wel of geen opzegbeding. Bij de uitleg komt het aan op de *Haviltex*-norm. De rechtbank oordeelt dat uit de tekst van de allonge en evenmin uit hetgeen naar voren is gebracht in de procedure, volgt dat is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst tussentijds kon worden opgezegd. De rechtbank is daarnaast van oordeel dat ook niet is vast komen te staan dat PVO de arbeidsovereenkomst met werknemster tussentijds kon opzeggen op grond van de Rechtspositieregeling PVO. Niet is gebleken dat deze regeling op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. De toepasselijkheid is niet in de arbeidsovereenkomst vastgelegd en ligt ook niet in de rede. Aan werknemster wordt de gefixeerde schadevergoeding toegekend, zij dat die wordt gematigd door de rechtbank. De rechtbank volgt PVO in haar standpunt dat de verhouding tussen de zeven maanden die werknemster daadwerkelijk voor PVO heeft gewerkt en de 27 maanden waarover het loon moet worden doorbetaald niet in balans is. Ook is niet waarschijnlijk dat de arbeidsovereenkomst nog tot augustus 2027 zou hebben voortgeduurd gelet op de verstoorde verhoudingen. De schadevergoeding wordt gematigd tot het loon over zes maanden. De overige vorderingen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 19-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:8082

**Zaaknummer:** 752523

**Rechters:** L. Voetelink

**Advocaten:** P. de Boer en A. Klaassen

**Wetsartikelen:** 7:672 BW en 7:672 lid 11 BW



## RECHTSPRAAK

***Werkneemster vordert achterstallig loon en transitievergoeding tijdens arbeidsongeschiktheid en einde dienstverband.****Feiten*

Werkneemster was van 16 december 2021 tot 30 juni 2024 in dienst bij Betsy Innovations the Netherlands B.V. (hierna: Betsy Innovations). Op 6 december 2023 heeft zij zich ziek gemeld. Betsy Innovations vond dat de communicatie rondom werkneemsters re-integratie niet adequaat verliep en heeft daarom per 1 april 2024 de loonbetaling opgeschort. Werkneemster betwist dit en vordert betaling van achterstallig loon, wettelijke verhoging, rente, en een transitievergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat Betsy Innovations, op grond van artikel 7.2.1 lid 2 van de toepasselijke cao, verplicht is het loon tijdens ziekte de eerste 52 weken volledig door te betalen. Omdat Betsy Innovations dit niet heeft gedaan, moet zij over de periode van december 2023 tot 19 april 2024 het loon betalen. Het blijft in het midden of het opschorten van het loon terecht was, omdat de opschorting per 30 juni 2024, met het einde van het dienstverband, hoe dan ook niet meer van toepassing is. Betsy Innovations moet daarom het achterstallige loon alsnog betalen.

De wettelijke verhoging over deze bedragen is toewijsbaar. Betsy Innovations heeft dit niet weersproken, en uit de stukken blijkt dat werkneemster herhaaldelijk om uitleg over haar loonstrook heeft gevraagd zonder reactie. Ook heeft Betsy Innovations aan een deskundige aangegeven bereid te zijn tot nabetaling als werkneemster afzag van verhoging, rente en kosten. Gezien deze omstandigheden ziet de kantonrechter geen reden om de wettelijke verhoging te matigen. De wettelijke rente wordt eveneens toegewezen, omdat werkneemster voldoende heeft gesteld en Betsy Innovations dit niet heeft betwist.

*Transitievergoeding*

Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, omdat aan de wettelijke voorwaarden is voldaan en het einde van het dienstverband niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De berekening van werkneemster bevat echter fouten. Het gemiddelde maandloon moet worden berekend over de 12 maanden voorafgaand aan het einde van het dienstverband, dus vanaf 1 juli 2023 tot 30 juni 2024. Ook mogen niet-genoten vakantiedagen niet worden meegenomen.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 20-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:13060

**Zaaknummer:** 11316605 VZ VERZ 24-8224

**Rechters:** G.A. Vriezen

**Advocaten:** O. Sahin

**Wetsartikelen:** 7:673 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst van arbeidsongeschikte werkneemster wordt opgezegd. Werkgeefster is transitievergoeding verschuldigd, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door het weigeren van een passende functie.****Feiten*

Werkneemster is op 17 maart 2017 in dienst getreden bij Klasse Kip Reeuwijk B.V. (hierna: Klasse Kip) als verkoopmedewerkster. Op 7 november 2023 heeft zij zich ziekgemeld. Op 23 april 2024 heeft Klasse Kip bij het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst te beëindigen vanwege bedrijfseconomische redenen, namelijk de beëindiging van de onderneming. Het UWV heeft op 22 mei 2024 toestemming verleend, waarna Klasse Kip op 24 mei 2024 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Deze is per 1 juli 2024 geëindigd.

Werkneemster verzoekt de kantonrechter Klasse Kip te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding. Klasse Kip stelt dat werkneemster hierop geen recht heeft vanwege ernstig verwijtbaar handelen: zij heeft geweigerd de arbeidsovereenkomst voort te zetten in dezelfde functie bij de vestiging in Krimpen aan den IJssel. Werkneemster voert aan dat zij dit aanbod heeft geweigerd vanwege de langere reistijd van 1,5 uur enkele reis met het openbaar vervoer, terwijl de reis naar Reeuwijk slechts vijf minuten lopen is. Bovendien is zij sinds 7 november 2023 arbeidsongeschikt en niet in staat als verkoopmedewerkster te werken. Herhaaldelijke verzoeken om een bedrijfsarts in te schakelen zijn door Klasse Kip genegeerd.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat het weigeren van een passende functie als verwijtbaar gedrag kan worden gezien, afhankelijk van de omstandigheden. Hoewel de toegenomen reistijd geen invloed heeft op de passendheid van de functie, is het begrijpelijk dat werkneemster de functie om die reden heeft afgewezen. Het weigeren van de functie levert onder deze omstandigheden geen ernstig verwijtbaar handelen op.

Nu vaststaat dat werkneemster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is Klasse Kip de transitievergoeding verschuldigd. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt toegewezen.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:22290

**Zaaknummer:** 11330195 EJ VERZ 24-83623

**Rechters:** M. Nijenhuis

**Advocaten:** G.L. Gijsberts en D.J. Siegert

**Wetsartikelen:** 7:673 BW en 7:671a BW

## RECHTSPRAAK

***Schoonmaakster vordert achterstallig loon na negen maanden.  
Werkgeefster doet beroep op klachtplicht.****Feiten*

Werkneemster is sinds 15 november 2021 bij Care dienstengroep B.V. (hierna: Care) in dienst in de functie medewerkster schoonmaak, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Per 15 maart 2023 is een arbeidsomvang overeengekomen van 35 uur per week. Op 30 mei 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De arbodienst heeft haar arbeidsgeschikt bevonden voor haar werkzaamheden, waarna Care werkneemster op 7 juni 2023 per brief heeft gesommeerd haar werkzaamheden per 8 juni 2023 te hervatten. Daarbij heeft Care aangegeven dat de loonbetaling zou worden stopgezet als werkneemster niet zou komen werken. Werkneemster heeft die dag haar werkzaamheden niet hervat en heeft in een e-mail geschreven: *“Goede avond X ik ga maandag weer beginnen omdat je zegt dat gaat niet . Dan neem ik per direct ontslag. Omdat je niet wil luisteren naar mijn daar ben ik klaar mee met jouw. En bel mijn niet meer afz werkneemster”*. Op 8 juni 2023 heeft Care per e-mail het ontslag bevestigd. Op 11 juni 2023 heeft werkneemster echter een WhatsApp-bericht gestuurd aan haar leidinggevende waarin zij vraagt waarom zij maandag niet kan beginnen, omdat zij zichzelf al op vrijdag beter had gemeld. Care gaf aan eerst een gesprek te willen voordat de samenwerking kon worden voortgezet. Op 12 juni 2023 ondertekende werkneemster een brief waarin zij akkoord zou gaan met vermindering van 10 werkuren per week. Op 13 juni 2023 stelde zij echter dat dit geen afstand van uren betrof, maar enkel een verzoek om niet langer op een specifiek project te werken. Vanaf periode 7 van 2023 heeft werkneemster minder uren uitbetaald gekregen, nadat Care stelde dat zij schriftelijk afstand had gedaan van in totaal 18 uur per week. Werkneemster betwistte de echtheid van haar handtekening onder de brief van 16 juni 2023 waarin dit zou zijn vastgelegd. Pas op 20 december 2023 vorderde werkneemster betaling conform de oorspronkelijke arbeidsomvang van 35 uur per week, inclusief een eindejaarsuitkering en achterstallig loon. Care stelt dat werkneemster tweemaal schriftelijk akkoord is gegaan met vermindering van haar uren en dat haar betaling in lijn was met de nieuwe arbeidsomvang.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kern van het geschil is of werkneemster heeft ingestemd met een vermindering van haar arbeidsomvang. Care stelt dat werkneemster vrijwillig afstand heeft gedaan, zoals vastgelegd in de door haar ondertekende formulieren van 12 en 16 juni 2023, en pas op 20 december 2023 hierover heeft geklaagd. Volgens Care heeft

werkneemster vanaf periode 7 van 2023 loon ontvangen conform een omvang van 15,92 uur per week. Care beroept zich daarbij op de klachtplicht, waarmee werkneemster geen recht meer zou hebben op haar vordering. Werkneemster erkent het formulier van 12 juni 2023 te hebben ondertekend, maar betwist de betekenis ervan. Het formulier van 16 juni 2023 zou zij echter niet hebben ondertekend. Hoewel werkneemster vanaf periode 7-2023 aanzienlijk minder loon ontving, heeft zij pas op 20 december 2023 betaling gevorderd conform de 35-urige werkweek. Haar stelling dat zij in de tussentijd Care heeft gevraagd om invulling van uren bij andere projecten, is niet onderbouwd. Daarmee staat niet vast dat zij eerder dan 20 december 2023 bezwaar heeft gemaakt tegen de vermindering van haar loon. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster al eerder had kunnen en moeten protesteren. Zij kon op haar loonstroken zien dat zij minder uren uitbetaald kreeg en had op dat moment moeten klagen. Door pas na negen maanden te protesteren, heeft zij niet tijdig aan haar klachtplicht voldaan. Omdat werkneemster geen bijzondere omstandigheden heeft aangevoerd die een latere klacht rechtvaardigen, slaagt het beroep van Care op de klachtplicht. De vordering van werkneemster voor achterstallig loon vanaf periode 4 van 2023 wordt afgewezen. Nu de hoofdvordering van werkneemster wordt afgewezen, wordt de eindejaarsuitkering ook afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 18-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:9758

**Zaaknummer:** 11146723 \ CV EXPL 24-2894

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

**Advocaten:** R.H.J.G. Borger en C. Özcan

**Wetsartikelen:** 6:89 BW

## RECHTSPRAAK

***Buschauffeur die stelselmatig en in toenemende mate berichten met agressieve inhoud en persoonlijke doodsb bedreigingen aan teammanager stuurt, terecht op staande voet ontslagen. Geen ernstig verwijtbaar handelen; werknemer kampt met complexe medische (psychische) problematiek.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2022 in dienst bij EBS Public Transportation B.V. (hierna: EBS) als autobuschauffeur. Werknemer is in februari 2023 arbeidsongeschikt geraakt door een bedrijfsongeval, waarbij een personenauto tegen zijn bus is gereden. Werknemer kampt voort met psychische problemen. In mei/juni 2024 heeft op advies van de bedrijfsarts een belastbaarheidsonderzoek plaatsgevonden bij Ergatis, een medisch expertisecentrum. EBS heeft werknemer op 11 juli 2024 uitgenodigd voor een gesprek, omdat werknemer de rapportage van Ergatis niet wil delen met EBS en/of de bedrijfsarts. Werknemer heeft op 4 juli 2024 in felle bewoordingen gereageerd dat hij EBS alsnog toestemming geeft het rapport te bekijken. Ook heeft hij die avond een sms aan zijn teammanager gestuurd met de tekst: *'Ga die kanker dossier halen van ergatis Hier heb je mijn toestemming Stelletje kankerleuters'*. Werknemer is uitgenodigd voor een gesprek op 9 juli 2024 om over zijn uitlatingen te spreken. Werknemer heeft daarop zijn excuses aangeboden, heeft het verslag van Ergatis naar EBS gemaild en heeft medegedeeld niet naar het gesprek te kunnen komen. De bedrijfsarts schrijft in een e-mail van 16 juli 2024 geen reden te zien waarom werknemer niet in staat zou zijn om naar EBS te reizen, dat er geen beperkingen zijn die maken dat werknemer geen gesprek met EBS kan voeren en dat er geen medische onderbouwing is voor het grenzeloos uiten van boosheid en het doen van beledigingen/on gepaste uitlatingen. Werknemer is nogmaals uitgenodigd voor een gesprek, nu op 29 juli 2024. Op 23 juli 2024 heeft werknemer in een tijdsbestek van nog geen uur tientallen sms-berichten gestuurd aan zijn teammanager, waaronder: *'Ik kom jouw kanker wervel kast halen Beenkootjes zijn van mij Taghi de 2 e Je gaat zien ik maak jouw kleine familietje de leventje zwart Klein kinderen wervel kast haal ik eruit persoonlijk'*. In twee telefoongesprekken heeft werknemer zijn teammanager herhaaldelijk met de dood bedreigd. Op 24 juli 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, samengevat vanwege zijn handelwijze in de periode van 4 tot en met 23 juli 2024. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag en subsidiair toekenning van de transitievergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontslag op staande voet terecht*

De gedragingen van werknemer zoals in de ontslagbrief omschreven staan vast en zijn ernstig genoeg om te kwalificeren als dringende reden voor ontslag op staande voet. De vraag die beantwoord moet worden is of EBS bij haar besluit om werknemer op staande voet te ontslaan voldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke (medische) omstandigheden van werknemer. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter het geval. EBS heeft immers niet direct gegrepen naar het uiterste middel dat een ontslag op staande voet is. Uit het tijdsverloop blijkt dat aan werknemer voldoende ruimte is geboden om zich te kunnen bezinnen op een reactie en/of het gesprek. Volgens de bedrijfsarts is er geen medische onderbouwing voor het grenzeloos uiten van boosheid en het doen van beledigende en ongepaste uitlatingen. Aldus zijn er onvoldoende aanknopingspunten om te oordelen dat sprake is van een medische rechtvaardigingsgrond voor het gedrag van werknemer. Gelet op het voorgaande en gelet op de wijze waarop werknemer stelselmatig en in toenemende mate berichten is blijven sturen met een agressieve inhoud en persoonlijke doodsbedreigingen aan zijn teammanager, is de mate van ontsporing van het gedrag van werknemer richting EBS zodanig ernstig dat van EBS redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is sprake van een dringende reden. Ook is voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. EBS heeft eerst duidelijk aan werknemer meegedeeld dat zijn gedrag ontoelaatbaar was en meerdere keren geprobeerd daarover met hem in gesprek te komen. Met EBS is de kantonrechter van oordeel dat sprake is geweest van escalerend gedrag en dat de uitlatingen van werknemer op 4 juli 2024 van een andere orde zijn dan die op 23 juli 2024. Het gedrag van werknemer op 23 juli 2024 is voor EBS de spreekwoordelijke druppel geweest die heeft geleid tot de beslissing om werknemer op staande voet te ontslaan.

*Transitievergoeding – geen ernstig verwijtbaar handelen*

Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden vastgesteld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Daarbij is van belang dat tussen partijen niet in geschil is dat werknemer kampt met fysieke en psychische problemen. Volgens de bedrijfsarts is sprake van complexe problematiek en een emotionele onbalans die zeer invoelbaar en begrijpelijk is. De kantonrechter vindt aannemelijk dat deze onbalans een rol heeft gespeeld bij de gedragingen van werknemer die tot het ontslag hebben geleid, en zijn van invloed op de verwijtbaarheid van die gedragingen, waardoor de hoge lat van de ernstige verwijtbaarheid niet wordt gehaald. Toekenning van de transitievergoeding volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:12337

**Zaaknummer:** 11320914 \ AO VERZ 24-30

**Rechters:** F.J. Lourens

**Advocaten:** S.N. Nasrullah, S. van Waegeningh en A.R. Bruins

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



## RECHTSPRAAK

***Verzoek tot toekenning van een transitievergoeding en contractuele vergoeding van een werknemer met een slapend dienstverband. Contractuele vergoeding valt niet onder de Xella-rechtspraak. Toekenning van de transitievergoeding wordt afgewezen, omdat werknemer onvoldoende inzicht heeft gegeven in haar arbeidsverleden.***

*Feiten*

Werknemer was in dienst van Bedrijf X. Sinds 2016 heeft Bedrijf X een formele aanbesteding gekregen van de gemeente Heerlen voor het gemeentelijk zwembad dat zij in Hoensbroek exploiteert. In 2020 heeft werknemer, de dochter van de directeur van Bedrijf X, een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden gekregen met 1 februari 2007 als ingangsdatum. In artikel 2 van deze arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer recht heeft op een ontslagvergoeding gelijk aan een brutomaandsalaris per gewerkt dienstjaar, indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd, is opgezegd of wordt ontbonden of indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever door werknemer is opgezegd of wordt ontbonden. Per mei 2021 is Sportfondsen Heerlen B.V. (hierna: Sportfondsen) de nieuwe exploitant. Zij heeft alle arbeidsrelaties, waaronder werknemer, overgenomen zonder bekend te zijn met specifieke arbeidsvoorwaarden. Werknemer is op 18 januari 2022 arbeidsongeschikt geworden en heeft vanaf 16 januari 2024 een WIA-uitkering. Op 16 februari 2024 heeft werknemer Sportfondsen gevraagd om beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, omdat sprake is van een zogenoemd 'slapend dienstverband'. Daarnaast meent werknemer dat zij recht heeft op de contractuele ontslagvergoeding uit artikel 2 van de arbeidsovereenkomst. In dat kader heeft Sportfondsen meermaals inzicht dan wel een nadere toelichting van werknemer en haar vader verzocht in/over het arbeids- en WIA-verleden van werknemer. Werknemer heeft telkens verwezen naar de arbeidsovereenkomst uit 2020 en naar enkele salarisspecificaties. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter Sportfondsen te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding (ad € 17.320,99 bruto) en de contractuele ontslagvergoeding (ad € 52.092,48). Sportfondsen voert verweer.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemster af en oordeelt als volgt. De contractuele vergoeding is totaal ongebruikelijk in een arbeidsovereenkomst met een werkgever die een gemeentelijk zwembad exploiteert. Dat maakt de bepaling op zichzelf niet onwettelijk, maar dit dient volgens de kantonrechter wel als omstandigheid mee te worden gewogen in de beoordeling. Ook dient te worden meegewogen dat de toenmalig directeur de vader is van werknemster en in de verste verte geen sprake is van een zakelijke motivering waarom de bepaling überhaupt is opgenomen. Daar komt bij dat werknemster hoe dan ook geen aanspraak kan maken op de contractuele vergoeding. Het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst ligt namelijk bij werknemster, waardoor niet is voldaan aan de voorwaarden uit artikel 2. Bovendien leidt ook de *Xella*-rechtspraak volgens de kantonrechter niet tot toewijzing van het verzoek tot betaling van de contractuele vergoeding. Deze rechtspraak ziet namelijk enkel op toekenning van een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding en niet op vergoedingen die de transitievergoeding overstijgen en ter zake waarvan de werkgever geen aanspraak kan maken op compensatie. De weigering van Sportfondsen om een voorstel te doen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van de transitie- én contractuele vergoeding is dan ook niet in strijd met goed werkgeverschap. Wat wél in strijd is met goed werknemerschap, is de voortdurende weigering van werknemster om ook maar enig inzicht te geven in en een onderbouwing te geven van haar gestelde arbeidsverleden bij bedrijf X sinds 2007. In dat kader is ook van belang dat Sportfondsen een rapport van Healthcare heeft overgelegd waaruit blijkt dat werknemster van 2007 tot en met 2019 diverse opleidingen en stageplekken heeft doorlopen. Dit roept terechte vragen op over haar arbeidsverleden bij bedrijf X. De kantonrechter ziet gelet op dit alles reden om het bewijsrisico van de stelling dat werknemster al sinds 1 februari 2007 in dienst is bij bedrijf X bij werknemster neer te leggen. Los daarvan acht de kantonrechter het in het kader van de ook voor werknemster uit artikel 21 Rv voortvloeiende verplichting, onaanvaardbaar dat werknemster niet uit eigener beweging de door Sportfondsen overgelegde informatie met betrekking tot haar eigen arbeidsverleden op enigerlei wijze heeft ingebracht. Dit maakt dat de kantonrechter de aanvangsdatum van het dienstverband van werknemster niet kan vaststellen en de transitievergoeding dan ook niet kan berekenen. Werknemster heeft verder ook niet verzocht om Sportfondsen te veroordelen om mee te werken aan een beëindiging van het dienstverband. Zij heeft enkel om toekenning van een schadevergoeding verzocht bestaande uit de transitie- en contractuele vergoeding. Dat verzoek wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 06-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:9437

**Zaaknummer:** 11297127 AZ VERZ 24-75

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

**Advocaten:** C.H.J. Voncken-Crijns en O.R. Siemelink

**Wetsartikelen:** 7:673 BW, 7:673e BW en 21 Rv

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet gedeeltelijk niet onverwijld gegeven; voor het overige is geen sprake van een dringende reden. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.****Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij VDL Kunststoffen en vervulde laatstelijk de functie van logistiek medewerker. De goederen van werknemer zijn onder bewind gesteld. Op 4 oktober 2023 heeft werknemer tijdens zijn avonddienst zijn ploegleider aangevallen. Werknemer greep de ploegleider bij zijn kraag. Collega's hebben ervoor gezorgd dat werknemer de ploegleider heeft losgelaten. VDL Kunststoffen heeft werknemer vervolgens geschorst zonder behoud van loon. Bij brief van 5 oktober 2023 heeft VDL Kunststoffen dit bevestigd en werknemer (onder meer) erop gewezen dat zijn gedrag onacceptabel is. Werknemer heeft de brief op Facebook geplaatst en daaronder aangegeven dat collega's een kopstoot kunnen verwachten. Werknemer heeft ook berichten via WhatsApp gestuurd met dezelfde strekking. Werknemer heeft op 9 oktober 2023 een officiële waarschuwing ontvangen. De officiële waarschuwing heeft werknemer ook op zijn Facebook-account geplaatst. Werknemer heeft op 11 oktober 2023 een laatste officiële waarschuwing gekregen. In de periode van eind december 2023 en begin januari 2024 heeft hij diverse berichten geplaatst t.a.v. zijn werkgever. In verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer werd hij in het kader van de re-integratie begeleid door een externe re-integratiecoach. Op 5 februari 2024 heeft werknemer de re-integratiecoach per WhatsApp bericht dat hij naar de psychologe moet omdat hij met haar wil zoenen. Werknemer is de volgende dag geschorst en opgeroepen voor een gesprek op 8 februari 2024. Werknemer is niet verschenen en is op 8 februari 2024 op staande voet ontslagen vanwege de hiervoor genoemde gebeurtenissen. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan. VDL Kunststoffen heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend.

*Oordeel*

Er is sprake van een samengestelde dringende reden. De kantonrechter stelt vast dat de verwijten aan het adres van werknemer meerdere op zich losstaande incidenten betreffen die zich hebben voorgedaan in de periode van 5 oktober 2023 tot en met 8 februari 2024. VDL heeft van deze incidenten min of meer direct kennis gekregen. De vraag is dan ook of deze gronden – gelet op het feit dat het ontslag op staande voet onverwijld moet worden gegeven – wel (allemaal) kunnen leiden of bijdragen tot het ontslag op staande voet. In dit kader merkt de kantonrechter op dat het voorval op 5 oktober en de officiële waarschuwingen op 9 en 12

oktober voldoende duidelijke feiten waren/betreffen die niet nader onderzocht hoefden te worden. Een ontslag op staande voet op 8 februari 2024 ter zake van deze gronden is daarom niet onverwijld gegeven. Ten aanzien van het door VDL Kunststoffen in haar ontslagbrief gestelde wangedrag van werknemer tijdens de schorsing van 6 februari 2024 stelt de kantonrechter vast dat VDL Kunststoffen niets heeft gesteld daarover in haar processtukken en evenmin ter zitting, hetgeen wel op haar weg had gelegen. De stelplicht en de bewijslast dat een ontslag op staande voet is gegeven, liggen immers bij de partij die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Deze gestelde dringende reden komt om die reden dan ook niet vast te staan. Ten slotte komt aan de orde de vraag of de berichten die werknemer aan zijn re-integratiecoach heeft gestuurd als een dringende reden gekwalificeerd dienen te worden. Hoewel de kantonrechter dat bericht ongepast en misplaatst vindt, acht hij dit onvoldoende om over te gaan tot de zeer ernstige maatregel van een ontslag op staande voet. Het had op de weg van VDL Kunststoffen gelegen in de gegeven omstandigheden eerst over te gaan tot een andere minder verstrekkende maatregel (in dit geval een verzoek tot ontbinding). Daarbij overweegt de kantonrechter nog dat VDL Kunststoffen bij de waardering van de ernst van dit verwijt niet betreft dat zij werknemer eerder heeft gewaarschuwd, maar dat deze kennelijk niet wil luisteren zodat de maat vol is. De “gewaarschuwd man telt voor twee”- of “de druppel doet de emmer overlopen”-argumenten worden niet in de ontslagbrief genoemd. Wellicht heeft VDL Kunststoffen dat wel zo bedoeld maar nu het niet is aangevoerd - en dit laatste incident toch van een andere orde is dan de eerdere, zodat werknemer dat ook niet zo had moeten begrijpen – kan het geen rol spelen bij de weging van de ernst van dit feit. Dat maakt dat het voor de afwegingen door de kantonrechter een op zich zelf staand voorval blijft, dat niet ernstig genoeg is om daarom ontslag op staande voet te geven. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet is dus toewijsbaar. Nu het ontslag (op staande voet) wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst onverkort blijven voortduren. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 27-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:6698

**Zaaknummer:** 11036373 \ AZ VERZ 24-40

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** R.A. van de Voorde, P. Caris en J.W.G. van der Wallen

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

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond met billijke vergoeding. Anders dan de kantonrechter (billijke vergoeding ad € 60.000 bruto) stelt het hof de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 260.000 bruto.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 1998 in dienst van de welzijnsorganisatie Stichting Eigenwijks (hierna: Eigenwijks), aanvankelijk als opbouwmedewerker en laatstelijk in de functie van teamleider. Omstreeks 2017 is werknemer gevraagd de wijk van een collega erbij te doen als teamleider. In het team van deze collega zijn nog meer teamleden uitgevallen, onder meer vanwege werkdruk. In 2018 had een aantal medewerkers contact opgenomen met de vertrouwenspersoon, in verband met problemen die erop zagen dat zij zich niet gehoord voelden over hun werkdruk, veranderingen in personele samenstelling en hun welbevinden in het werk. Vervolgens is besloten tot coaching van werknemer en zijn teams. In juli 2019 is een medewerkster uit dienst getreden omdat zij zich niet serieus genomen voelde door werknemer en hij niet tot zijn recht zou komen in de functie van leidinggevende. Werknemer is hierop door Eigenwijks niet aangesproken. Tussen de (team)coaching die in de zomer van 2019 eindigde en september 2021 heeft Eigenwijks geen kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Werknemer is op vakantie gegaan. Tijdens zijn vakantie zijn er signalen over hem binnengekomen van eenzelfde aard als voor de coaching in 2019. Op 28 oktober 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin werknemer is medegedeeld dat hij geen teamleider meer kon zijn en dat op zoek moest worden gegaan naar een andere toekomst voor hem, buiten Eigenwijks. Er volgden vervolgens nog een aantal klachten die betrekking hadden op de wijze van leidinggeven door werknemer. Op 17 december 2021 is werknemer vrijgesteld van zijn werkzaamheden, waarna hij zich op 31 december 2021 ziek heeft gemeld. Deze arbeidsongeschiktheid heeft voortgeduurd tot 6 december 2022. Het UWV heeft een deskundigenoordeel afgegeven waarin wordt gesteld dat Eigenwijks onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie van werknemer. Op 1 maart 2023 heeft Eigenwijks intern aangekondigd dat werknemer na gezondheidsklachten weer aan de slag gaat en zijn werkzaamheden zal gaan opbouwen, waarop acht negatieve reacties van collega's kwamen. Eigenwijks heeft daarom in eerste aanleg ontbinding verzocht op grond van disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsrelatie, dan wel een combinatie van die twee gronden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst uiteindelijk ontbonden op de g-grond, maar werknemer wel een billijke vergoeding toegekend van € 60.000 bruto op grond van ernstige verwijtbaarheid van Eigenwijks (zie AR 2023-1437). Eigenwijks is het daarmee niet eens en

vraagt in onderhavig hoger beroep om afwijzing van de billijke vergoeding.

### *Oordeel*

Het hof komt, net als de kantonrechter, tot het oordeel dat Eigenwijks jegens werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld alsmede dat de verstoring van de arbeidsovereenkomst aan Eigenwijks dient te worden toegerekend. Vaststaat immers dat de kritiek van Eigenwijks jegens werknemer niet tijdig aan werknemer is voorgehouden en hij geen enkel verbetertraject heeft gekregen. Daar komt bij dat ook de wijze waarop Eigenwijks zelf met de kritiek is omgegaan ter discussie staat. Uit de stukken blijkt namelijk dat de kritiek in niet onbelangrijke mate voortvloeit uit de al jaren voortdurende kritiek van met uitvoerende taken belaste medewerkers op de te hoge werkdruk. Voor een oplossing hiervoor draagt primair Eigenwijks als werkgever de verantwoordelijkheid. Dat medewerkers primair hun leidinggevende (werknemer) hierop aanspreken, is voorstelbaar, maar dat Eigenwijks het niet oplossen en de gevolgen daarvan uitsluitend op het bordje van werknemer terecht laat komen door kennelijk vorenstaande problematiek uit de weg te gaan en hierin slechts en vooral 'disfunctioneren' van werknemer te zien, is niet slechts het ontlopen van haar eigen verantwoordelijkheid, maar tevens ernstig verwijtbaar tekortschieten in haar rol als werkgeefster. Juist onder deze omstandigheden is het des te belangrijker dat er een gedegen, liefst onafhankelijk, feitenonderzoek plaatsvindt. Dat onderzoek heeft Eigenwijks niet uitgevoerd of laten uitvoeren. Bovendien heeft Eigenwijks ook steken laten vallen bij de door haar ingezette mediation, waarin zij enkel de toenmalig directeur heeft betrokken en niet de medewerkers die over het functioneren van werknemer hadden geklaagd. Als gevolg van haar ernstig verwijtbaar handelen is Eigenwijks werknemer een billijke vergoeding verschuldigd. Zowel in principaal als in incidenteel beroep hebben partijen gegriefd tegen de hoogte van de door de kantonrechter vastgestelde billijke vergoeding ad € 60.000 bruto. Anders dan de kantonrechter acht het hof een vergoeding van € 260.000 bruto billijk. Daarvoor acht het hof met name van belang dat het gezien de combinatie van leeftijd, het ontbreken van diploma's en het ontbreken van een positief getuigschrift weinig waarschijnlijk is dat werknemer duurzaam en vergelijkbaar inkomen zal kunnen verwerven. Het hof schat het negatieve effect op de arbeidsinkomsten van werknemer op 20%. Omgerekend komt dit volgens het hof uit op een bedrag van € 240.000 bruto. Daarnaast stelt het hof het ernstig verwijtbaar handelen van Eigenwijks gelijk aan een bedrag van € 20.000 bruto. De eindconclusie is dan ook dat het hoger beroep van Eigenwijks wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:3453

**Zaaknummer:** 200.337.298/01

**Rechters:** H.T. van der Meer, I.A. van der Burg en M. Kullmann

**Advocaten:** M. Bruins en T.H.T.T. Nguyen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens werkweigering ten onrechte gegeven.****Feiten*

Werkneemster werkte sinds 2 januari 2024 bij Mavendo als uitvaartverzorgster. Werkneemster moest op zondag 21 juli 2024 werken. Om 13.00 uur was zij voor een afspraak in Lopik. Zij kreeg op dat moment van haar leidinggevende (en de indirect bestuurder van Mavendo) B het verzoek om naar Ubbergen te gaan voor een 'regelgesprek'. Dat is een eerste gesprek met de nabestaanden van een overledene na een overlijdensgeval. Werkneemster heeft geweigerd om daarheen te gaan. Zij heeft aangegeven dat zij hier geen tijd voor had, heeft een andere oplossing voorgesteld, en is niet naar Ubbergen gegaan. Op de daaropvolgende maandag en dinsdag heeft werkneemster ook gewerkt. Zij heeft op de dinsdag ook een aanvaring gehad met haar andere leidinggevende C (ook indirect bestuurder). Hij heeft haar verzocht om die middag een regelgesprek te voeren in Schiedam. Werkneemster heeft in eerste instantie ook dat gesprek geweigerd, doordat zij een te hoge werkdruk ervoer, maar uiteindelijk is zij wel gegaan. Op dinsdagavond heeft zij een kritische e-mail gestuurd aan Mavendo. Zij schrijft daarin dat ze een te hoge werkdruk ervaart en dat zij zich onvoldoende gehoord voelt wanneer ze daarover het gesprek aan wil gaan. Verder heeft ze haar onvrede geuit over overwerken en het werken in de weekenden en de manier waarop ze daarvoor gecompenseerd wordt. Op woensdagmorgen wilden B en C het gesprek met haar aangaan over deze mail. Werkneemster heeft aangegeven dat zij dat op dat moment niet wilde. Mavendo heeft haar vervolgens op staande voet ontslagen. In de ontslagbevestiging heeft zij geschreven: "Aan dat ontslag liggen de volgende redenen ten grondslag: Werkweigering; artikel 7:678 BW." Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt om uitbetaling van onder andere een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat zij in deze beschikking moet beoordelen of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Mavendo heeft zich op het standpunt gesteld dat dit niet meer hoeft, omdat zij het ontslag heeft ingetrokken, zodat het niet meer bestaat. Dit betoog volgt de kantonrechter niet. De opzegging van een arbeidsovereenkomst is een eenzijdige rechtshandeling. Die kan nadat ze de werknemer heeft bereikt in principe niet meer worden ingetrokken (artikel 3:37 lid 5 BW). Dat is alleen mogelijk wanneer de werknemer daarmee instemt. Werkneemster heeft niet ingestemd met het intrekken van de opzegging. Ze heeft in een brief van 5 augustus 2024 wel verzocht om uiterlijk 9 augustus een bevestiging te sturen van de vernietiging van het ontslag. Binnen die termijn heeft Mavendo echter niet gereageerd.



Zij heeft pas op 11 september 2024 laten weten dat zij terugkwam op het ontslag. Werkneemster heeft daar niet mee ingestemd. De opzegging is dus niet van de baan, zodat de kantonrechter daar nog over moet oordelen. Er is geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Uit de brief blijkt niet duidelijk wat nu de reden is van het ontslag: de weigering om op zondag een regelgesprek in Ubbergen te voeren, de (aanvankelijke) weigering om het regelgesprek in Schiedam te voeren, de weigering om het gesprek aan te gaan, of een combinatie daarvan. Uit het verweerschrift maakt de kantonrechter op dat het gaat om de weigering op zondag, en de omstandigheid dat uit de e-mail van werkneemster volgt dat zij niet meer in de weekenden wil werken. De kantonrechter oordeelt dat dit geen dringende reden vormt voor een ontslag op staande voet. Mavendo heeft namelijk onvoldoende onderbouwd dat het gaat om redelijke opdrachten en dat werkneemster hardnekkig geweigerd heeft (artikel 6:678 lid 2 onder j BW). Werkneemster heeft aangegeven dat de reden van de weigering met name was dat zij nog veel werk te verzetten had, dus dat het geen redelijk verzoek van Mavendo was. Mavendo heeft vervolgens niet verder onderbouwd dat zij de afspraak in Ubbergen gezien de werkdruk van werkneemster op dat moment van haar kon verwachten. Bovendien vindt de kantonrechter van belang dat Mavendo onvoldoende heeft onderbouwd dat werkneemster hardnekkig heeft geweigerd. De kantonrechter begrijpt dat Mavendo de weigering wel hardnekkig vindt, omdat uit de e-mail van werkneemster van dinsdag zou moeten blijken dat zij weigert om nog in de weekenden te werken. Allereerst leest de kantonrechter dit niet in die e-mail. Werkneemster schrijft daarin alleen dat zij nergens kan teruglezen dat zij dat verplicht is. Zelfs als dat in die e-mail zou kunnen worden gelezen, dan betreft dat uitsluitend een toekomstige omstandigheid. Het had in dat geval op de weg van Mavendo gelegen om daar het gesprek over aan te gaan. Zoals hiervoor al is overwogen zijn alle omstandigheden van belang bij het beoordelen van de vraag of sprake is van een dringende reden. Als de andere omstandigheden worden meegewogen dan komt de kantonrechter ook niet tot het oordeel dat sprake is van een dringende reden. Integendeel, afgezien van dit voorval is niet gebleken dat Mavendo enige reden had om het dienstverband te beëindigen. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:12657

**Zaaknummer:** 11318499 VZ VERZ 24-8234

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** A. Birkhoff en J.C. Brökling

**Wetsartikelen:** 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Administrateur heeft aanzienlijk bedrag van werkgeefster verduisterd en dat bedrag naar eigen zeggen geheel vergokt. Verzoek tot het mogen doen leggen van conservatoir loonbeslag toegewezen.****Feiten*

Werkgeefster vraagt de rechtbank om toestemming voor conservatoir loonbeslag op het salaris van werknemer, met een vordering van € 460.000. Werkgeefster stelt dat werknemer tussen 1 september 2021 en 30 april 2024 als administrateur werkte en in totaal € 428.587,11 verduisterde. Werknemer is gokverslaafd en heeft het verduisterde bedrag vergokt, maar heeft slechts gedeeltelijk inzage gegeven in de besteding van het geld. Werkgeefster vertrouwt werknemer niet meer en stelt dat herstel van het vertrouwen alleen mogelijk is bij volledige transparantie. Werkgeefster wil nu loonbeslag leggen bij de nieuwe werkgever van werknemer, aangezien eerdere pogingen om beslag te leggen bij banken niet succesvol waren. Werknemer erkent de verduistering en zijn gokverslaving, maar vindt het verzoek disproportioneel. Hij heeft spijt betuigd en probeert bankafschriften te verkrijgen om inzage te geven, maar door vertraging bij de bank is dit nog niet volledig gelukt. Werknemer beschuldigt werkgeefster van een 'fishing expedition' en betoogt dat de bankafschriften niet relevant zijn voor de verhaalsmogelijkheden. Hij stelt dat het loonbeslag ernstige nadelen voor hem zal hebben, zoals ontslag bij zijn nieuwe werkgever en weinig overgebleven middelen voor zijn levensonderhoud. Werknemer betwist ook de hoogte van de vordering en verzoekt werkgeefster in de proceskosten te veroordelen.

*Oordeel*

De voorzieningenrechter merkt op dat de toetsing in deze verzoekschriftprocedure beperkt is en geen invloed heeft op de beoordeling van de lopende bodemprocedure tussen partijen. Het feit dat beide partijen documenten uit de bodemprocedure hebben ingediend verandert hier niets aan. De beoordeling van het verzoek om verlof voor conservatoir beslag wordt gedaan op basis van artikel 700 lid 2 Rv. In principe wordt een verzoek toegewezen als het recht van werkgeefster summierlijk deugdelijk lijkt. Daarnaast wordt gekeken naar een belangenafweging en of het verzoek proportioneel is. In beginsel krijgt het belang van werkgeefster meer gewicht dan dat van werknemer. Tussen partijen is het niet in geschil dat werknemer een aanzienlijk bedrag heeft verduisterd en dat werkgeefster betaling van dit bedrag eist. Werkgeefster wil beslag leggen op het loon van werknemer, omdat hij geen andere vermogensbestanddelen heeft. Werknemer heeft niet effectief betwist dat het loonbeslag een verhaalsdoel heeft. Dit betekent dat werkgeefster een rechtens te respecteren belang heeft.

Werknemer heeft als belang dat hij niet wordt geconfronteerd met een langdurige blokkering van zijn loon en dat zijn werk/loopbaan niet wordt geschaad. De voorzieningenrechter oordeelt dat het loonbeslag mogelijk geen nadelige gevolgen voor de arbeidsovereenkomst van werknemer heeft. Mocht dit wel het geval zijn, dan komt dat voort uit de verduistering, niet uit de beslaglegging zelf. Als het loonbeslag zorgt voor een lagere levensstandaard voor werknemer, is dat te wijten aan zijn eigen handelen. De gokverslaving van werknemer verandert hier niets aan; werkgeefster hoeft niet de gevolgen van zijn verslaving te dragen. De vordering van werkgeefster is correct begroot, en de gevraagde € 460.000 is niet te hoog. Het bedrag zou zelfs hoger uitvallen als de Beslagsyllabus wordt gevolgd. Het verzoek wordt toegewezen zoals vermeld in de beslissing. Er is geen reden voor een proceskostenveroordeling in deze procedure.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 18-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:8248

**Zaaknummer:** 441450

**Rechters:** E. Boerwinkel

**Advocaten:** F.F.J. Froger en B.W.P.M. van Orsouw

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster die tijdens arbeidsongeschiktheid zonder dit te melden een tweede arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever is aangegaan en deze nevenwerkzaamheden heeft uitgevoerd, is terecht op staande voet ontslagen.****Feiten*

Werkneemster was voor 40 uur per week werkzaam bij Operator Groep Delft B.V. (hierna: OGD). In haar arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op 15 december 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In dat kader is zij volledig arbeidsongeschikt verklaard. Op 2 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Als dringende reden voor het ontslag op staande voet heeft OGD gegeven dat werkneemster zonder de daarvoor vereiste toestemming van OGD elders een tweede arbeidsovereenkomst is aangegaan voor maximaal zestien uur in de week, dat zij deze nevenwerkzaamheden heeft verricht terwijl zij arbeidsongeschikt was en dat zij daarmee haar herstel heeft belemmerd. In onderhavige zaak staat de vraag centraal of werkneemster terecht op staande voet is ontslagen. Daarbij zijn partijen specifiek verdeeld over de vraag of OGD reeds op de hoogte was van de nevenwerkzaamheden van werkneemster en over de vraag of werkneemster wel toestemming van OGD nodig had om een tweede arbeidsovereenkomst aan te gaan.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster wordt niet gevolgd in haar standpunt dat OGD op de hoogte was van haar nevenwerkzaamheden. Ter ondersteuning van haar stelling verwijst werkneemster namelijk naar twee stukken, maar uit deze stukken blijkt enkel dat OGD bekend was met het gegeven dat werkneemster af en toe een massage gaf. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat OGD voldoende gemotiveerd en aangetoond heeft dat sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond om werkneemster toestemming te onthouden voor het aangaan van een tweede arbeidsovereenkomst. Door het aangaan van de tweede arbeidsovereenkomst bestond immers het risico op een overtreding van de Arbeidstijdenwet. Artikel 7:653 lid 1 BW staat er dus niet aan in de weg dat OGD een beroep doet op het nevenactiviteitenbeding. Aangezien werkneemster arbeidsongeschikt was, had zij ook de bedrijfsarts moeten informeren over haar nevenwerkzaamheden. Dit is namelijk relevant voor het opstellen van een re-integratieplan. Dit heeft zij niet gedaan. Daar komt bij dat werkneemster gedurende de re-integratie heeft aangegeven dat zij het opschalen wilde pauzeren omdat zij de extra uren vermoeiend vond. Door de bedrijfsarts niet te informeren heeft werkneemster volgens de kantonrechter haar re-integratieplichten geschonden en is

sprake van een dringende reden. Door haar handelen heeft werkneemster het vertrouwen van OGD zodanig geschaad, dat van OGD redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Verder oordeelt de kantonrechter dat het handelen van werkneemster ook ernstig verwijtbaar is, zodat zij geen recht heeft op een transitievergoeding. Tot slot wordt werkneemster veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 23-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:21917

**Zaaknummer:** 11189612 \ RP VERZ 24-50398

**Rechters:** A.J. Japenga

**Advocaten:** M.L. Boks en T.R. Dalmolen

**Wetsartikelen:** 7:677 lid 1 en 2 BW, 7:678 BW, 7:653a lid 1 BW en 7:673 lid 7 sub c BW

## RECHTSPRAAK

***Rechtbank verklaart zich onbevoegd en verwijst zaak naar kantonrechter. Arbeidsovereenkomst vormt (mede) juridische context voor vorderingen werkgever op werknemer. Artikel 93 onder c Rv.****Feiten*

Het onderhavige geschil speelt tussen Techmedic Development International B.V. c.s. (hierna: TDMI c.s.) als werkgever enerzijds en werknemer c.s. anderzijds. Werknemer c.s. verzoeken in dit incident dat de rechtbank zich onbevoegd zal verklaren om van de vorderingen van TDMI c.s. kennis te nemen, nu de vorderingen deels gebaseerd zijn op de tussen TDMI c.s. en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De rechtbank stelt vast dat TDMI c.s. in de dagvaarding zelf uitdrukkelijk spreken van “De loonvordering”, “De loonkwestie”, “De onrechtmatige concurrentie (...)”, “de arbeidsrechtelijke aansprakelijkheid”, “de boete wegens schending van de arbeidsrechtelijke verboden” en “t.a.v. de schending van de arbeidsrechtelijke verboden”. Verder blijkt uit de dagvaarding duidelijk dat de arbeidsovereenkomst (mede) de juridische context vormt voor de vorderingen van TDMI c.s. op werknemer. De vorderingen zijn immers voor een groot deel gebaseerd op de stelling van TDMI c.s. dat werknemer zijn verplichtingen onder de arbeidsovereenkomst heeft geschonden. Het verwijt dat TDMI c.s. onder meer aan werknemer maken, is dat hij in zijn hoedanigheid van directeur eigenmachtig zijn eigen salaris heeft verhoogd en dat hij heeft geconcurrereerd met zijn werkgever. TDMI c.s. hebben onder randnummers 128 e.v. en onder randnummers 284 e.v. van de dagvaarding het juridisch kader uitgewerkt. Daar gaat het uitgebreid over de arbeidsovereenkomst. Beslissend is dat de arbeidsovereenkomst het onderwerp vormt van het rechtsgeding. De conclusie is dus dat het hier gaat om vorderingen *betreffende* de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 93 onder c Rv. De overige vorderingen in conventie, die gaan over “de mondkapjeskwestie” (in welk verband in het petitum overigens ook wordt verwezen naar de arbeidsovereenkomst), en de vorderingen in voorwaardelijke reconventie hangen daarmee samen, omdat ze allemaal de gebeurtenissen betreffen in de periode waarin werknemer (mede) op grond van de arbeidsovereenkomst werkzaamheden voor TDMI c.s. heeft verricht. De zaak moet dus zowel in conventie als in voorwaardelijke reconventie door de kantonrechter worden behandeld. De rechtbank verwijst de zaak daarheen.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 06-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:13686

**Zaaknummer:** C/15/353826 / HA ZA 24-347

**Rechters:** A.C. Haverkate

**Advocaten:** G.C. Vergouwen en Y. Moszkowicz

**Wetsartikelen:** 93 Rv

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster stelt loonvordering ten onrechte in met verzoekschrift. Zij heeft – na daartoe in de gelegenheid te zijn gesteld – werkgever niet alsnog opgeroepen bij exploit. Werkneemster is niet-ontvankelijk.***

*Feiten*

Werkneemster maakt in rechte aanspraak op – onder meer – achterstallig loon.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op 30 september 2024 heeft de rechtbank een verzoekschrift ontvangen van werkneemster. In het verzoek wordt onder andere aanspraak gemaakt op loon en wordt om een aantal verklaringen voor recht verzocht. Dat zijn vorderingen die niet bij verzoekschrift, maar bij dagvaarding moeten worden ingesteld. Werkneemster heeft dus een verkeerd processtuk gebruikt.

De kantonrechter heeft werkneemster bij tussenbeschikking van 25 oktober 2024 in de gelegenheid gesteld om NTT en 2b Financed alsnog met een exploit (dagvaarding) door de deurwaarder te laten oproepen. Dit heeft werkneemster niet gedaan. Zoals in de tussenbeschikking van 25 oktober 2024 staat, zal werkneemster niet-ontvankelijk worden verklaard, als zij NTT en 2b Financed niet uiterlijk tegen 20 november 2024 heeft opgeroepen bij exploit. De kantonrechter verklaart werkneemster niet-ontvankelijk.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:13163

**Zaaknummer:** 11330960 VZ VERZ 24-8361

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Wetsartikelen:** 45 Rv en 78 Rv



## RECHTSPRAAK

***Concurrentie- en relatiebeding is ten tijde van juridische splitsing niet van rechtswege mee overgegaan naar opvolgend werkgever. Beding had opnieuw schriftelijk overeengekomen moeten worden en geldt niet tussen werknemer en opvolgend werkgever.****Feiten*

Werknemer is op 10 november 2008 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster. Vanaf 1 april 2020 is werknemer werkzaam als accountmanager. Partijen hebben in dat verband een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten met daarin een concurrentiebeding, een relatiebeding en een antironselbeding. Per 1 augustus 2020 is de structuur van het concern waartoe de rechtsvoorganger van werkgeefster behoort gewijzigd. De arbeidsovereenkomsten van de werknemers van het concern zijn ondergebracht in drie nieuw opgerichte personeelsvennootschappen, waaronder werkgeefster. De arbeidsovereenkomst van werknemer is (dan ook) overgegaan van de rechtsvoorganger naar werkgeefster. Werknemer heeft in januari 2024 zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd per 1 maart 2024. Daarbij heeft hij laten weten dat hij aansluitend als accountmanager in dienst zal treden bij een concurrent. In een kortgedingprocedure heeft werkgeefster gevorderd werknemer te verbieden om gedurende een jaar na 1 maart 2024 in dienst te treden bij de concurrent. Die vordering is afgewezen, omdat volgens de voorzieningenrechter voorshands aannemelijk was dat het concurrentiebeding opnieuw overeengekomen had moeten worden. In de onderhavige bodemprocedure staat onder meer de vraag centraal of het concurrentie- en relatiebeding tussen werknemer en werkgeefster geldt.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat de in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en relatiebedingen niet opnieuw schriftelijk zijn overeengekomen toen de arbeidsovereenkomst van werknemer overging naar werkgeefster. Werkgeefster meent dat deze bedingen ten tijde van de juridische splitsing als één geheel met de arbeidsovereenkomst onder algemene titel zijn overgegaan naar werkgeefster en dat zij op grond daarvan werknemer kan houden aan nakoming van deze bedingen. De kantonrechter verwerpt dit standpunt. Weliswaar blijkt uit de bijlage bij de splitsingsakte dat de arbeidsovereenkomst van werknemer is overgegaan op werkgeefster, maar dat betekent niet zonder meer dat dit ook de grondslag vormt voor het overgaan van het concurrentie- en relatiebeding uit die arbeidsovereenkomst. Dit volgt namelijk niet uit de wettekst van artikel 2:334a BW en/of artikel 2:334j BW. Ook het door werkgeefster

aangehaalde proefschrift van Zwemmer vormt geen grondslag voor deze stelling van werkgeefster. Zwemmer schrijft op pagina 317 – althans zo begrijpt de kantonrechter de betreffende alinea – dat bij een splitsing een concurrentiebeding niet voor beide rechtspersonen kan blijven gelden. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter niet, zoals werkgeefster meent, dat door de splitsing het concurrentiebeding (en relatiebeding) zonder meer de arbeidsovereenkomst volgt. Ook de rechtspraak biedt geen grondslag voor de stelling dat de bedingen onder algemene titel met de arbeidsovereenkomst zijn overgegaan op werkgeefster. Integendeel, op basis van rechtspraak van de Hoge Raad moet een concurrentiebeding van een werknemer die anders dan uit hoofde van overgang van onderneming is overgegaan naar een verkrijgende rechtspersoon, opnieuw worden overeengekomen. Dit geldt ook voor een concurrentiebeding waarin staat dat het beding tevens geldt voor rechtsopvolgers. Op basis van die rechtspraak komt de kantonrechter tot de conclusie dat het concurrentie- en relatiebeding niet geldt tussen werknemer en (opvolgend) werkgeefster. De rechtspraak van de Hoge Raad kan niet op een andere manier worden uitgelegd dan dat alleen als een afsplitsing tevens kwalificeert als een overgang van onderneming, het concurrentiebeding niet opnieuw schriftelijk hoeft te worden overeengekomen. In alle andere gevallen, en dus ook in het onderhavige geval, moet een concurrentiebeding opnieuw schriftelijk worden overeengekomen. Volgt afwijzing van de vorderingen ten aanzien van het concurrentie- en relatiebeding. Voor het antironselbeding geldt niet dat het opnieuw schriftelijk moet worden overeengekomen, aangezien het schriftelijkheidsvereiste voor dit beding niet geldt. Werknemer heeft dat ook niet betwist en heeft verklaard dat hij zich zal houden aan het antironselbeding. De gevorderde verklaring voor recht en het gebod tot nakoming worden toegewezen ten aanzien van het antironselbeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 11-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:6815

**Zaaknummer:** 11135355 \ UC EXPL 24-3729

**Rechters:** A.R. Creutzberg

**Advocaten:** D.J.L. Siegers, H. Dammingh, M.E.J. van Gelderen en S.M. Mulder

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Een beveiligingsmedewerker en een beveiligingsbedrijf hebben een geschil over de vraag of tussen hen een overeenkomst van opdracht bestaat dan wel een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 15 september 2023 met CRK Security B.V. een overeenkomst aangegaan. In de schriftelijke overeenkomst staat onder meer dat werknemer als ‘opdrachtnemer’ beveiligingsdiensten gaat uitvoeren voor CRK als beveiligingsbedrijf, en dat de overeenkomst is aangegaan voor een jaar en tot 15 september 2024. Verder vermeldt de schriftelijke overeenkomst dat werknemer voor zijn werkzaamheden elke maand facturen zal toezenden aan CRK en dat werknemer bij het uitvoeren van de overeenkomst gebruik kan maken van derden. De Belastingdienst heeft in een rapport van 20 juni 2024, naar aanleiding van een boekenonderzoek bij de eenmanszaak van werknemer, geconcludeerd dat de werkzaamheden die werknemer verricht voor CRK bij het datacenter van Microsoft moeten worden gekwalificeerd als werkzaamheden in dienstbetrekking. De advocaat van werknemer heeft CRK met e-mails van 3 juli 2024 en 12 juli 2024 meegedeeld dat werknemer moet worden opgenomen in de loonadministratie van CRK en dat loon moet worden betaald. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en te bepalen dat CRK een bedrag van € 8.147,17 bruto aan achterstallig loon moet betalen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de overeenkomst tussen werknemer en CRK gekwalificeerd moet worden als een arbeidsovereenkomst, hoewel CRK beweerde dat werknemer als zzp'er werkte. Uit de feiten blijkt dat werknemer gedurende een jaar fulltime beveiligingswerkzaamheden uitvoerde in het datacenter van Microsoft. Hij werkte volgens strikte instructies en onder toezicht van CRK, Securitas en/of Microsoft, waarbij zowel de inhoud van zijn werk als de werktijden volledig door hen werden bepaald. Hij droeg een uniform, volgde verplichte trainingen en inwerkperiodes, en kreeg geregeld opdrachten via een portofoon. Deze werkzaamheden waren volledig ingebed in de organisaties van CRK, Securitas en Microsoft. Verder liep werknemer geen commercieel risico, gedroeg hij zich niet als ondernemer, en werd hij door de Belastingdienst fiscaal als werknemer behandeld. Hoewel CRK aanvoerde dat werknemer enige vrijheid had om zijn beschikbaarheid door te geven en zich te laten vervangen, bleek dat hij feitelijk volgens een vast rooster werkte en dat

vervanging slechts mogelijk was onder dezelfde strenge eisen. In de praktijk kwam vervanging niet voor, en werknemer werkte structureel diensten van acht, tien of twaalf uur. De kantonrechter merkt op dat de intentie van partijen om een arbeidsovereenkomst aan te gaan niet doorslaggevend is, maar dat de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden bepalend is. Het feit dat de overeenkomst onder de naam van de eenmanszaak van werknemer werd gesloten, doet hier niet aan af. De kantonrechter concludeert dat de overeengekomen rechten en plichten voldoen aan de wettelijke definitie van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt voorts dat het wettelijke bewijsvermoeden van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en CRK niet is weerlegd. Werknemer heeft recht op € 5.542,17 bruto aan achterstallig loon, gebaseerd op een overeengekomen uurloon van € 23,75. Een bedrag van € 2.605 wordt daarop in mindering gebracht voor eerder betaalde facturen. Daarnaast wordt CRK veroordeeld tot betaling van € 1.436,40 bruto voor niet-genoten vakantiedagen en een transitievergoeding van € 1.778,40 bruto. De wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging van 10% zijn eveneens toegewezen. Bij de berekening van de transitievergoeding wordt de volledige duur van de arbeidsovereenkomst meegeteld, ondanks CRK's verweer over de loonadministratie.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 10-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:12435

**Zaaknummer:** 11311929

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** A.J. Butter en P. Wieringa

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsongeschikte commissiesecretaris komt geen billijke vergoeding (art. 7:682 lid 1 sub c BW) toe. Plan van aanpak is niet tijdig opgesteld en ergonomisch werkplekonderzoek heeft te laat plaatsgevonden, maar dit levert geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever op.****Feiten*

Werkneemster is vanaf 1 juli 2004 werkzaam bij het OM als commissiesecretaris. Per 1 december 2021 is werkneemster geplaatst bij het ressortparket in 's-Hertogenbosch (hierna: het RP). Op 22 juli 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op enig moment is werkneemster op kantoor in Breda gaan re-integreren. Per 1 mei 2021 heeft werkneemster haar re-integratie voortgezet bij het RP met taken behorend bij de functie van commissiesecretaris. Op 20 juli 2021 heeft het UWV – naar aanleiding van de WIA-aanvraag van werkneemster – geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van het OM onvoldoende zijn. Het UWV heeft aan het OM in dat kader een loonsanctie opgelegd. Werkneemster ontvangt met ingang van 9 augustus 2022 een WIA-uitkering (op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 59,95%). Het OM heeft de arbeidsovereenkomst met werkneemster, met toestemming van het UWV, opgezegd tegen 1 mei 2024 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster is inmiddels door het UWV ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse 80-100%. Werkneemster verzoekt veroordeling van het OM om aan haar een billijke vergoeding (art. 7:682 lid 1 sub c BW) dan wel een schadevergoeding (art. 7:611 BW) te betalen. Voorts verzoekt zij toekenning van een vergoeding van € 10.000 (art. 7:658 BW c.q. art. 7:611 BW) wegens immateriële schade. Werkneemster stelt zich kort gezegd op het standpunt dat het OM zich niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft gehouden. Indien het OM dit wel had gedaan, had werkneemster voor minimaal 50% kunnen (blijven) re-integreren/werken in haar eigen (op correcte wijze aangepast) werk en/of ander passend werk binnen het OM, aldus werkneemster.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken van zodanige feiten en omstandigheden dat op basis daarvan kan worden geoordeeld dat het OM zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Werkneemster heeft haar stelling gebaseerd op een elftal verwijten en de kantonrechter beoordeelt in de beschikking ieder verwijt inhoudelijk. Ter zitting heeft werkneemster verduidelijkt dat haar grootste verwijt is dat het OM haar heeft overvraagd, ten gevolge waarvan zij herhaaldelijk een terugval had. De kantonrechter volgt

werkneemster hierin niet. Naar het oordeel van de kantonrechter had het OM geen aanleiding aan te nemen dat de functie van commissiesecretaris voor werkneemster niet passend zou zijn. Gelet op de terugkoppelingen van de bedrijfsarts waren de vooruitzichten positief en werd de eigen functie van commissiesecretaris (in aangepaste vorm) passend bevonden. Het OM is vervolgens voortvarend met instructies van de arbeidsdeskundige van 21 november 2020 aan de slag gegaan door deze bevindingen op 4 december 2020 met werkneemster te bespreken. Dat het OM vervolgens heeft ingezet op re-integratie bij het RP, acht de kantonrechter wel begrijpelijk. Allereerst moet niet uit het oog worden verloren dat de arbeidsdeskundige een risico voor terugval zag in de mate waarin het woon-werkverkeer ('s-Hertogenbosch-Breda) werkneemster belastte en dat dit risico werd weggenomen door de functie bij het RP in Den Bosch. Bovendien kon zij bij het RP haar eigen functie als commissiesecretaris (waarvan was geoordeeld dat die - met eventuele aanpassingen - passend werd bevonden) blijven uitvoeren en werd verwacht dat de werkdruk bij het RP minder hoog lag, omdat de werkzaamheden beter planbaar waren en deze over een langere periode verspreid konden worden. Verder is van belang dat de re-integratie bij het RP (in beginsel) goed verliep en dat de herstelverwachtingen positief waren. Ten aanzien van de overige verwijten oordeelt de kantonrechter onder meer dat het OM het plan van aanpak niet tijdig heeft opgesteld en dat het ergonomisch werkplekonderzoek te laat heeft plaatsgevonden. Dit is echter onvoldoende om aan te nemen dat het OM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Al met al oordeelt de kantonrechter dat het, gelet op haar inspanningen, valt te begrijpen dat werkneemster de uitkomst van het re-integratietraject als teleurstellend heeft ervaren. Dat is echter onvoldoende voor het oordeel dat zich ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van het OM heeft voorgedaan. De kantonrechter wijst het verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding dan ook af. De verzochte schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW dan wel artikel 7:611 BW treft hetzelfde lot. Hoewel aan werkneemster kan worden toegegeven dat het OM niet-tijdig uitvoering heeft gegeven aan het ergonomisch werkplekonderzoek, alsmede het plan van aanpak niet tijdig heeft ingevuld, voert het te ver om daaraan de conclusie te verbinden dat het OM de zorgplicht van artikel 7:658 BW heeft geschonden. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en geen aansprakelijkheid kan worden aanvaard op grond van artikel 7:658 BW, is voor de algemenere grondslag van artikel 7:611 BW geen plaats meer. Afwijzing van de verzoeken volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 29-11-2024

**Zaaknummer:** 11180910

## RECHTSPRAAK

***Vernietiging concurrentiebeding uitvaartverzorger.  
Concurrentiebeding voor duur van vijf jaar benadeelt werknemer  
onbillijk. Bijzondere karakter uitvaartbranche rechtvaardigt lange  
duur niet. Emotionele band tussen nabestaanden en werknemer  
slechts beperkte verstoring concurrentiepositie.***

*Feiten*

Werknemer is als uitvaartverzorger in dienst bij Uitvaartverzorging Kievit B.V. (hierna: Kievit). In zijn arbeidsovereenkomst stond een concurrentiebeding, op basis waarvan hij vijf jaar niet op of vanuit Goeree-Overflakkee en Voorne-Putten mag werken in een vergelijkbare functie. Op enig moment heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met Kievit opgezegd en is hij bij Arensman Uitvaartverzorging B.V. (hierna: Arensman) in dienst getreden. Arensman is een concurrent van Kievit, die hemelsbreed niet ver van Kievit verwijderd is en vergelijkbare klanten bedient. In een kort geding in 2022 heeft de kantonrechter het concurrentiebeding gedeeltelijk geschorst, in die zin dat het werknemer wel was toegestaan om vanuit Goeree-Overflakkee of Voorne-Putten te werken en dus bij Arensman in dienst te treden. Voor de rest is het beding in stand gelaten. Werknemer werkt inmiddels drie jaar bij Arensman en vermijdt daarbij steeds werk op de twee eilanden. Hij verzoekt de kantonrechter gehele vernietiging van het concurrentiebeding (vanaf datum vonnis).

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het concurrentiebeding wordt vernietigd per de datum van het vonnis, nu werknemer door het beding onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het belang van Kievit dat erdoor wordt beschermd. De kantonrechter neemt als uitgangspunt dat een concurrentiebeding dat vijf jaar geldt erg ruim is. Kievit heeft verklaard zich daarvan bewust te zijn, maar dat in dit geval de lange duur toch gerechtvaardigd is. De kantonrechter gaat hier niet in mee. Zo is niet komen vast te staan dat de vijfjaarstermijn onderdeel is geweest van een regeling tussen partijen. Uit het dossier is hooguit op te maken dat Kievit eenzijdig heeft toegezegd dat zij het toestaat dat werknemer in dienst treedt bij Arensman, maar uit niets blijkt dat werknemer in ruil daarvoor heeft toegezegd zich neer te leggen bij de duur van vijf jaar. Daarnaast overweegt de kantonrechter dat het specifieke karakter van de uitvaartbranche geen concurrentiebeding rechtvaardigt van langer dan drie jaar. Op zich kan de kantonrechter zich voorstellen dat er door de emotie die gepaard gaat met een uitvaart een bepaalde persoonlijke band kan ontstaan tussen de nabije nabestaanden en werknemer. Als de uitvaart naar wens is verlopen, is het in te denken dat nabije nabestaanden een volgende

keer ook werknemer zullen willen inschakelen. In die zin zou de concurrentiepositie van Kievit kunnen verslechteren doordat werknemer aan hem gebonden personen 'meeneemt' naar een directe concurrent. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit echter maar een heel beperkte verstoring van de concurrentiepositie. Kort gezegd doet de verstoring zich alleen voor als nabije nabestaanden van een overledene van wie de uitvaart door werknemer is geleid, binnen afzienbare tijd, in dezelfde regio nogmaals een uitvaart moeten organiseren en daarvoor daadwerkelijk werknemer benaderen. Het is de kantonrechter niet gebleken waarom voor deze relatief kleine verstoring van de concurrentiepositie zo'n verstrekkend concurrentiebeding nodig is. Tegenover het voorstaande staat dat werknemer door het concurrentiebeding aanzienlijk wordt benadeeld. Hij wordt feitelijk gedwongen in Rotterdam of Zeeland te werken. Het beding leidt ertoe dat hij dagelijks langer in de auto moet zitten om zijn werk te kunnen doen. Nu Kievit maar een heel beperkt belang bij handhaving van het beding heeft, oordeelt de kantonrechter dat werknemer onbillijk wordt benadeeld. Vernietiging van het concurrentiebeding volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 27-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:13133

**Zaaknummer:** 11113706 CV EXPL 24-13102

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** H. van der Wilt en J.C. Bröckling

**Wetsartikelen:** 7:653 BW



## RECHTSPRAAK

***Uitleg FLP-regeling. Een redelijke uitleg brengt mee dat de FLP-bijdrage een percentage is van het laatstverdiende functieloon waarop de cao-loonsverhogingen moeten worden toegepast.****Feiten*

Werknemer is in 2007 als buschauffeur in dienst getreden bij vervoersmaatschappij GVU. Op de arbeidsovereenkomst was de cao GVU van toepassing. De cao GVU voorzag in de hiervoor genoemde FLP-regeling. Het gaat in deze zaak om de uitleg van de FLP-regeling die werkgever uitvoert, waarbij FLP staat voor Functioneel Levensfasebewust Personeelsbeleid. Werknemer en FNV zijn van mening dat de FLP-bijdrage, waarop op grond van deze regeling aanspraak bestaat, loon is en moet worden verhoogd met cao-loonsverhogingen. Zij vorderen in deze procedure nabetaling van de niet uitbetaalde verhogingen. Werkgever stelt zich echter op het standpunt dat de FLP-bijdrage geen loon is en daarom ook niet met cao-loonsverhogingen hoeft te worden verhoogd.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt FNV en werknemer in het gelijk en oordeelt dat een redelijke uitleg van de FLP-regeling meebrengt dat de FLP-bijdrage een percentage is van het laatstverdiende functieloon waarop de cao-loonsverhogingen moeten worden toegepast. De vorderingen van FNV en werknemer worden daarom grotendeels toegewezen.

*Er is niet in strijd gehandeld met de klachtplicht*

Werkgever stelt dat de vorderingen van FNV en werknemer moeten worden afgewezen omdat zij niet binnen bekwame tijd hebben geprotesteerd als bedoeld in artikel 6:89 BW. De kantonrechter is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden van FNV en werknemer niet kon worden verwacht om eerder te klagen. Werknemer en zijn collega's gingen ervan uit dat werkgever de regeling goed uitvoerde en mochten daar ook van uitgaan. Anders dan werkgever heeft gesteld, is niet gebleken dat werkgever concreet nadeel heeft geleden doordat werknemer en FNV pas in 2022 en 2024 hebben geprotesteerd.

*De vorderingen van FNV zijn gedeeltelijk verjaard*

De kantonrechter stelt vast dat FNV haar eigen vorderingsrecht met de sommatie van 7 februari 2024 heeft gestuit. Zij heeft daarmee ook de rechtsvorderingen van de individuele werknemers waarvoor zij in deze procedure opkomt gestuit. Dit betekent dat de loonvorderingen van deze werknemers over de periode vóór 7 februari 2019 zijn verjaard. Voor

werknemer geldt dat hij zijn vordering door middel van zijn e-mail aan werkgever van 8 november 2022 heeft gestuit. Omdat hij sinds 9 augustus 2018 deelneemt aan de FLP-regeling, is zijn vordering dus nog niet verjaard.

#### *Uitleg van de FLP-regeling*

De kantonrechter heeft geoordeeld dat de FLP-regeling uit de cao GVU zo moet worden uitgelegd dat de extra bijdrage van minimaal 10% van het laatstverdiende salaris ook verhoogd wordt met de cao-loonsverhogingen. De FLP-regeling, bedoeld voor autobusbestuurders vanaf 60 jaar, stelt dat werknemers 80% van hun contracturen blijven werken, met een vast ingeroosterde 20% onbetaald verlof, terwijl zij 100% in dienst blijven. De kantonrechter concludeert dat de regeling duidelijk aangeeft dat de extra bijdrage wordt berekend op basis van het laatstverdiende salaris, wat ook consistent is met eerdere correspondentie tussen partijen. De FLP-bijdrage wordt door de kantonrechter als loon aangemerkt, omdat deze verband houdt met de arbeid die de werknemer blijft verrichten. Bovendien zijn er onvoldoende aanknopingspunten om te stellen dat de bijdrage niet zou stijgen met cao-loonsverhogingen. Interpretaties van de werkgever dat de bijdrage een vast bedrag is en niet verhoogd wordt, worden verworpen, omdat deze leiden tot onevenredige gevolgen, zoals een steeds groter inkomensverlies voor de werknemer. Tot slot wijst de kantonrechter erop dat expliciete uitsluiting van loonsverhogingen niet in de regeling is opgenomen, wat deze uitleg verder ondersteunt. De conclusie luidt daarom dat de FLP-bijdrage een percentage is van het laatstverdiende functieloon waarop de cao-loonsverhogingen moeten worden toegepast.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 18-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:7047

**Zaaknummer:** 11086709

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

**Advocaten:** A.A.M. Broos, S. van Waegeningh en mr. S. van Dooijeweert

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Terbeschikkingstelling G4S-werknemers bij DJI op grond van de Waadi. Verjaring van de loonvorderingen, behalve (een deel van) de vorderingen van één werknemer. De terbeschikkingstelling van deze werknemer eindigde niet toen zij niet langer bij de inlener kon re-integreren.****Feiten*

Werknemers zijn allen oud-werknemers van G4S. Op hun arbeidsovereenkomsten met G4S was de Cao Particuliere Beveiligingsorganisaties van toepassing (hierna: de cao). G4S heeft werknemers in de periode van 2009 tot 1 juli 2014 ingezet bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI). Werknemers waren daar werkzaam als detentietoezichthouders ten behoeve van de vreemdelingenbewaring. G4S heeft de arbeidsovereenkomsten van werknemers met toestemming van het UWV per 1 juli 2014 opgezegd. In de periode van 1 september 2014 tot en met 26 februari 2016 hebben 25 oud-werknemers zich bij aangetekende brief jegens G4S op het standpunt gesteld dat zij een loonvordering hebben op G4S ter hoogte van het verschil tussen het ontvangen salaris en toeslagen (conform de cao) en het salaris met toeslagen van de detentiehouders in vaste dienst van DJI. Werkneemster 1 deed dit bij brief van 26 februari 2016. De brieven van de andere oud-werknemers dateren van vóór februari 2016. Bij brief van 10 februari 2021, gericht aan G4S, hebben werknemers met een beroep op artikel 8 lid 1 Waadi aanspraak gemaakt op (onder meer) te weinig betaald salaris in de jaren 2009 tot 1 juli 2014. Bij brief van 23 april 2021 heeft G4S zich op het standpunt gesteld dat de vorderingen van werknemers alleen dan niet zijn verjaard indien de verjaring vóór 1 juli 2019 is gestuit. Bij het bestreden eindvonnis heeft de kantonrechter de vorderingen van werknemers afgewezen behoudens die van werkneemster 1 voor zover die zien op de periode van 26 februari 2011 tot en met 1 juli 2014. Daartoe heeft de kantonrechter - kort gezegd - geoordeeld dat de vorderingen van werknemers zijn verjaard. Volgens de kantonrechter hebben werknemers stuitingsbrieven gestuurd die dateren van vóór februari 2016, terwijl zij de verjaring van hun vorderingen pas bij brief van 10 februari 2021 opnieuw hebben gestuit. Dit is anders voor werkneemster 1 omdat haar eerste stuitingsbrief dateert van 26 februari 2016 en er geen vijf jaren verstreken zijn tussen die brief en de stuitingsbrief van 10 februari 2021. Werkneemster 1 heeft haar vordering die ziet op het loon tussen 26 februari 2011 en 1 juli 2014 daarmee tijdig gestuit, aldus de kantonrechter.

*Oordeel**Verjaring*

Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat de vorderingen van werknemers - met uitzondering van een deel van de vordering van werknemster 1 - zijn verjaard. De grondslag van de vorderingen van werknemers is nakoming. Zij stellen dat zij te weinig loon hebben ontvangen en maken aanspraak op - in hun ogen - achterstallig loon. Op grond van artikel 3:307 BW geldt in een dergelijk geval een verjaringstermijn van vijf jaren, die aanvangt op de dag volgende op de dag waarop de vordering opeisbaar is geworden. Werknemers betogen dat voor hen een verruimde aanvangstermijn geldt, zich op het standpunt stellend dat hun vorderingen pas opeisbaar zijn geworden met het onherroepelijk worden van het eindarrest van dit hof van 14 april 2020 (ECLI:NL:GHAMS:2020:1307) in een zaak van een andere werknemer tegen G4S. Het hof volgt hen daar niet in. Werknemers hebben in eerste aanleg hun eis dan wel de grondslag daarvan vermeerderd door zich op het standpunt te stellen dat ook sprake is van onrechtmatig handelen door G4S, zodat artikel 3:310 BW moet worden toegepast. Zoals hiervoor overwogen, is artikel 3:307 BW van toepassing en (dus) niet artikel 3:310 BW. Maar zelfs als werknemers in hun redenering zouden worden gevolgd, leidt die er niet toe dat het beroep op verjaring van G4S moet worden verworpen omdat niet kan worden geoordeeld dat G4S onrechtmatig of als slecht werkgever heeft gehandeld. De enkele omstandigheid dat achteraf door de rechter is vastgesteld dat het standpunt van G4S onjuist was, leidt niet tot een ander oordeel. Daarbij komt dat werknemers volgens hun eigen stellingen ook geen schade hebben geleden, anders dan dat zij te weinig loon hebben ontvangen. Ook om die reden kunnen werknemers niet in hun subsidiaire standpunt worden gevolgd. Werknemers hebben nog aangevoerd dat het beroep van G4S op verjaring naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, maar zij hebben hiervoor geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit dat zou kunnen volgen.

#### *Terbeschikkingstelling in de zin van de Waadi*

Beoordeeld dient te worden of de terbeschikkingstelling door G4S van werknemster 1 aan DJI een terbeschikkingstelling in de zin van de Waadi was, meer in het bijzonder of zij werkte onder toezicht en leiding van DJI. In een tussenarrest van 19 februari 2019 van dit hof (ECLI:NL:GHAMS:2019:489) is deze vraag reeds bevestigend beantwoord voor een andere werknemer die door G4S aan DJI ter beschikking was gesteld. De conclusie is dat de terbeschikkingstelling van werknemster 1 door G4S aan DJI een terbeschikkingstelling in de zin van artikel 8 Waadi was. Dit betekent dat G4S werknemster 1 vanaf 26 februari 2011 hetzelfde loon en overige vergoedingen verschuldigd is als DJI haar detentiehouders betaalde.

#### *Beperking loonvordering*

G4S heeft in hoger beroep aangevoerd dat, voor zover het hof oordeelt dat de Waadi op werknemster 1 van toepassing is, haar loonvordering beperkt dient te worden tot 20 maart 2012. G4S stelt daartoe dat een arbeidsdeskundige heeft vastgesteld dat de arbeidsongeschikte werknemster 1 per 20 maart 2012 niet meer kon terugkeren als detentietoezichthouder bij DJI. Vanaf dat moment eindigde de terbeschikkingstelling van werknemster 1 volgens G4S en was de Waadi niet langer van toepassing. Het hof verwerpt het verweer van G4S. De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 17 maart 2023 (ECLI:NL:HR:2023:426) geoordeeld dat een beding

in een cao dat inhoudt dat een terbeschikkingstelling in geval van ziekte van de uitzendkracht geacht wordt direct na de ziekmelding met onmiddellijke ingang te zijn beëindigd op verzoek van de inlener, nietig is. Alhoewel er in het onderhavige geval geen uitzendbeding ter beoordeling voorligt, ziet het hof aanleiding bij deze uitspraak aan te sluiten.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:3462

**Zaaknummer:** 200.330.963/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, F.J. van der Poel en F.J. Bloem-Timmermans

**Advocaten:** H.G.R. Meulmeester en mr. dr. J.P.H. Zwemmer

**Wetsartikelen:** 3:307 BW, 3:310 BW, 7:623 BW en 8 Waadi

## RECHTSPRAAK

***De Open Universiteit heeft nagelaten om werkneemster tijdig aan te spreken op het beweederlijke gebrek aan voortgang van haar proefschrift, waardoor zij niet zorgvuldig heeft gehandeld. Partijen worden in staat gesteld in gesprek te gaan over de voortzetting van de arbeidsrelatie.****Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2021 in dienst getreden bij de Open Universiteit als docent, niveau 4. Bij brief van 11 augustus 2022 is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengd tot 1 november 2024. In november 2023 heeft werkneemster een gesprek gehad met haar leidinggevende. Naar aanleiding van dat gesprek heeft de leidinggevende van werkneemster laten weten dat voor een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voldoende zicht op de succesvolle afronding van het proefschrift van werkneemster vereist was. Op 18 juli 2024 heeft de Open Universiteit aan werkneemster kenbaar gemaakt de arbeidsovereenkomst niet te willen omzetten naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster verzoekt primair de opzegging van de Open Universiteit de vernietigen en voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst na 31 oktober 2024 voor onbepaalde tijd voortduurt, wedertewerkstelling en een veroordeling van de Open Universiteit tot loonbetaling vanaf 1 november 2024.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn overeengekomen dat op basis van het functioneren, de voortgang in het promotietraject en het uitzicht op succesvolle afronding beoordeeld wordt of werkneemster in aanmerking komt voor een dienstverband voor onbepaalde tijd. De kantonrechter overweegt dat de Open Universiteit werkneemster een zeer korte tijd heeft gegeven om de helft van haar proefschrift af te ronden. Dat de Open Universiteit een bepaalde mate van zelfstandigheid van werkneemster verwachtte, kan zo zijn, maar dan nog vergt goed werkgeverschap dat zij de vinger aan de pols houdt en een werknemer in een vroeg stadium erop wijst indien er te weinig voortgang wordt geboekt. Nu de Open Universiteit zulks heeft nagelaten, heeft zij niet zorgvuldig gehandeld. De kantonrechter geeft partijen in overweging met elkaar in gesprek te gaan over de eventuele voortzetting van de arbeidsrelatie. De zaak wordt daarom aangehouden tot 23 januari 2025. Omdat er geen beslissing wordt gegeven heeft werkneemster belang bij haar verzoek om een voorlopige voorziening te treffen. De Open Universiteit beroept zich op de klachtplicht. Het beroep faalt, nu de Open Universiteit onvoldoende heeft weersproken dat zij werkneemster

heeft aangegeven dat de voorgestelde termijnen voor het behalen van bepaalde doelen ten aanzien van het proefschrift onrealistisch waren. Ten aanzien van de verzochte loondoorbetaling heeft werkneemster een spoedeisend belang. De verzochte voorziening tot loondoorbetaling wordt met ingang van 1 november 2024 toegewezen. De wettelijke verhoging wordt eveneens toegewezen. Ook de voorlopige voorziening tot toelating van werkneemster tot haar werkzaamheden wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 16-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:9952

**Zaaknummer:** 11332193 AZ VERZ 24-84

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

**Advocaten:** B.F.Th. de Moor, W. al Jaboury, M.L.M. van de Laar en mr. M. Yelinyan

**Wetsartikelen:** 6:89

## RECHTSPRAAK

***Werknemer negeert waarschuwingen werkgever om nevenwerkzaamheden te staken. Ontbinding op de e-grond wegens ernstig verwijtbaar handelen. Dat sprake is van een wsw-indicatie en werkgever daarom een extra zorgplicht heeft, doet daaraan niet af.****Feiten*

Werknemer heeft sinds 24 november 2006 een indicatie voor de Wet sociale werkvoorziening (wsw). Op basis van deze indicatie is werknemer sinds 1 oktober 2008 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) de gemeente Wageningen. Werknemer is tegenwoordig op detachingsbasis werkzaam bij bedrijf 1 als algemeen medewerker schoonmaak. In die hoedanigheid verricht hij schoonmaak- en toezichthoudende werkzaamheden bij het door stichting 1 beheerde sportcomplex in Wageningen, tegen een loon van € 2.841,00 bruto per maand. Vanuit de gemeente Wageningen wordt werknemer ondersteund door een jobcoach. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst voor de sociale werkvoorziening (hierna: cao wsw) van toepassing. Artikel 3.6 van de cao wsw betreft een nevenwerkzaamhedenbepaling waarin is opgenomen dat werknemer werkgever moet inlichten over een voornemen tot het verrichten van nevenwerkzaamheden. De werkgever kan dit verbieden, wanneer de beoogde functies strijd opleveren met de belastbaarheid van de werknemer, dan wel op grond van zwaarwegende bedrijfseconomische belangen. Op 9 september 2021 heeft het UWV opnieuw een indicatie wsw afgegeven voor de duur van 5 jaar, te weten tot 9 september 2026. Eind 2022 en midden 2023 zijn twee vennootschappen opgericht waarbij werknemer staat ingeschreven als vennoot. Op 4 juli 2023 vond een gesprek plaats tussen werknemer en de gemeente Wageningen. Dit gesprek ging over signalen dat werknemer naast zijn werk voor de gemeente andere werkzaamheden zou verrichten. Uiteindelijk heeft werknemer toegegeven vrijwilligerswerk te doen en mede-eigenaar te zijn van een uitzendbureau, waarbij hij onder werktijd telefoongesprekken voerde voor dit bureau, ook terwijl hij deels was ziekgemeld. Werknemer heeft een schriftelijke waarschuwing gegeven en is gesommeerd te stoppen met het uitvoeren van nevenactiviteiten tijdens werktijd, met de waarschuwing dat overtreding zou leiden tot ontslag op staande voet. In 2024 ontvangt de gemeente opnieuw signalen dat werknemer onder werktijd nevenactiviteiten uitvoerde. Een onderzoeksbureau is ingeschakeld, dat tussen februari en april 2024 onderzoek heeft gedaan. Op 4 juli 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de onderzoekers en werknemer. Uit het onderzoek bleek dat werknemer, zowel tijdens een ziekteperiode als onder werktijd, nevenwerkzaamheden heeft verricht voor zijn eigen bedrijven. Op 18 juni 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de gemeente Wageningen en werknemer over



de uitkomst van het onderzoek. Werknemer is naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek geschorst. De gemeente heeft aangekondigd een ontbindingsverzoek in te gaan dienen op de e-grond. Op 27 juni 2024 heeft de gemachtigde van werknemer bij brief erop aangedrongen om werknemer weer toe te laten tot zijn werk, omdat werknemer geen verwijt zou treffen. De gemeente heeft desondanks besloten het ontbindingsverzoek op de e-grond in te dienen.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer tijdens zijn dienstverband bij de gemeente Wageningen, zonder overleg en in strijd met de cao, samen met een compagnon twee vennootschappen heeft opgericht, waarvan hij tevens bestuurder is. Hoewel werknemer stelt dat hij niet wist dat dit niet was toegestaan, werd hem dit tijdens een gesprek op 4 juli 2023 en via een brief van 10 juli 2023 expliciet duidelijk gemaakt. Hij heeft toen beloofd te stoppen met zijn werkzaamheden voor het uitzendbureau en heeft een waarschuwing gehad.

Ondanks deze waarschuwing is werknemer nevenwerkzaamheden blijven uitvoeren, waaronder het opnemen van telefoons tijdens werktijd en het actief blijven als vennoot bij meerdere bedrijven, waaronder bedrijf 2 en bedrijf 3. Uit onderzoek blijkt dat werknemer zelfs na 10 juli 2023 berichten heeft geplaatst waarbij zijn naam en telefoonnummer worden vermeld.

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een expliciete waarschuwing te negeren. Zijn argument dat het om beperkte nevenactiviteiten ging, wordt verworpen, evenals zijn beroep op de extra zorgplicht van de gemeente vanwege zijn wsw-indicatie. De gemeente handelde zorgvuldig door gesprekken te voeren, een waarschuwing te geven en pas daarna een onderzoek in te stellen. Herplaatsing van werknemer wordt niet passend geacht, en zijn arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden op de e-grond. Vanwege ernstig verwijtbaar handelen ontvangt werknemer geen transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 08-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:9090

**Zaaknummer:** 11281014 \ HA VERZ 24-122

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** H.C.W. Geffroy en I.P. Sigmond

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

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster verzoekt ontbinding van arbeidsovereenkomst werknemer. Verzoek afgewezen omdat een opzegverbod geldt en het ontbindingsverzoek daarmee verband houdt.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2005 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. De functie van werknemer is Warehouse operator 2 met een loon van € 3.059,12 bruto per maand. Vanaf medio 2021 heeft werkgeefster meerdere waarschuwingen aan werknemer gegeven voor zijn gedrag en houding. Over 2021 en 2022 is het functioneren van werknemer beoordeeld als 'onvoldoende' en als 'verbetering nodig'. Na een incident op 5 december 2023 is aan werknemer bij brief van 7 december 2023 een nieuwe waarschuwing gegeven. Volgens werkgeefster had werknemer op een vraag van zijn leidinggevende luidkeels en verbolgen gereageerd, waarbij hij een dreigende houding aannam en zwaaiende, dreigende, handgebaren maakte. De leidinggevende kreeg volgens werkgeefster het gevoel dat werknemer haar wilde slaan. Werknemer heeft zich op 15 december 2023 ziekgemeld. Daarna heeft hij zijn eigen werk gedeeltelijk, voor een beperkt aantal uren, verricht. Op 4 januari 2024 heeft het jaarlijkse beoordelingsgesprek plaatsgevonden. De beoordeling over 2023 was 'onvoldoende'. Omdat werknemer daardoor drie jaar op rij een 'onvoldoende' of 'behoeft verbetering' als beoordeling kreeg, is hij teruggeplaatst in de functie van Operator 2. Na een telefonisch consult met de bedrijfsarts op 23 januari 2024 is werknemer volledig ziekgemeld.

De bedrijfsarts concludeert op 18 maart 2024 dat werknemer beperkingen ervaart door een stressvolle werksituatie en adviseert mediation. Werknemer hervat na het mediationtraject zijn werkzaamheden totdat werknemer op 5 augustus 2024 tijdens een conflict met de bedrijfsarts intimiderend gedrag vertoont, waarop werkgeefster hem op non-actief stelt en besluit de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair g-grond, en meer subsidiair d-grond dan wel een combinatie van voornoemde gronden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte is van toepassing, omdat werknemer na zijn op non-actiefstelling op 5 augustus 2024 niet hersteld is gemeld, waardoor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in beginsel niet kan worden toegewezen. In artikel 7:671b lid 6 BW staat dat ondanks het bestaan van een opzegverbod, de kantonrechter de arbeidsovereenkomst in twee gevallen toch kan ontbinden, namelijk als het

verzoek om ontbinding geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben of indien er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen. Werknemer was arbeidsongeschikt toen hij de bedrijfsarts op 5 augustus 2024 benaderde en bleef daarna arbeidsongeschikt. Het gedrag van werknemer was mogelijk beïnvloed door zijn gezondheidsproblemen en zijn arbeidsongeschiktheid kon niet volledig worden losgekoppeld van de feiten en gronden waarop het ontbindingsverzoek was gebaseerd. Hoewel het gedrag van werknemer ontoelaatbaar was, kan niet worden aangenomen dat dit gedrag geen verband hield met zijn psychische gezondheidstoestand. Daarom geldt het opzegverbod tijdens ziekte en wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 09-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:6625

**Zaaknummer:** 11319170 \ UE VERZ 24-285

**Rechters:** I.L. Rijnbout

**Advocaten:** A. Koekkoek en DAS Rechtsbijstand

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 6 BW en 7:669 lid 3 sub e BW

## RECHTSPRAAK

***Souschef en keukenmedewerkster eisen in kort geding uitbetaling van overuren die zij tijdens dienstverband hebben opgebouwd. Vordering wordt toegewezen.****Feiten*

Werknemers waren tot 1 september 2024 werkzaam bij de horecagelegenheid van werkgeefster. Werknemer 1 werkte als souschef 40 uur per week en verdiende laatstelijk € 2.597 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. Werkneemster 2 werkte 32 uur in de week als keukenmedewerkster en verdiende laatstelijk € 1.748,10 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomsten is de cao Horeca van toepassing. Werknemers vorderen in dit kort geding betaling van de overuren die zij gedurende hun dienstverband hebben opgebouwd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het urenregistratiesysteem 'Booq' kwalificeert als een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem dat werkgevers verplicht zijn op te zetten voor het registreren van arbeidstijden. Werkgeefster gebruikt dit systeem voor de verloning van flexibele medewerkers, maar ook de uren van vaste werknemers zoals werknemers 1 en 2 worden hierin geregistreerd. Het systeem houdt op basis van invoer bij hoeveel uren zijn gewerkt en toont maandelijks een overurensaldo. De uren worden ingevoerd door leidinggevenden en geaccordeerd door een venoot, waardoor de registratie vermoedelijk juist is.

Hoewel werkgeefster stelt dat de registratie in 'Booq' onbetrouwbaar is vanwege onvoldoende controle, wordt dit argument door de kantonrechter verworpen. Het is niet aannemelijk gemaakt dat de geregistreerde overuren buiten opdracht zijn gewerkt. Uit verklaringen blijkt dat werknemers regelmatig eerder begonnen op verzoek van de chef-kok vanwege drukte, wat niet altijd in het rooster werd aangepast. Dit leidt ertoe dat afwijkingen tussen het rooster en 'Booq' niet automatisch betekenen dat de uren foutief zijn geregistreerd.

Werkgeefster had moeten toezien op tijdige opname van overuren via tijd-voor-tijd, zoals de cao voorschrijft. Dit blijkt niet te zijn gebeurd. Het ontbreken van controle op het systeem en het niet voldoen aan cao-afspraken komt derhalve voor rekening en risico van werkgeefster. De geregistreerde overuren moeten daarom worden uitbetaald.

Het beroep van werkgeefster op schending van de klachtplicht wordt afgewezen, omdat de

uren in het systeem geregistreerd bleven en werknemers ervan uit mochten gaan dat deze bij einde dienstverband zouden worden uitbetaald. Ook het verweer dat werknemer 1 afstand zou hebben gedaan van zijn recht op uitbetaling wordt niet geloofd, omdat hierover geen duidelijke afspraken zijn gemaakt. Werkgeefster moet daarom € 2.946,78 bruto betalen aan werknemer 1 en € 1.693,86 bruto aan werknemster 2 voor de overuren, alsmede de wettelijke rente en verhoging. Ook moeten de buitengerechtelijke incassokosten worden vergoed, waarbij de bedragen zijn gematigd volgens het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten. Het niet betalen van de verschuldigde bedragen leidt tot verdragingsrente, die eveneens door werkgeefster moet worden voldaan.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 13-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:6799

**Zaaknummer:** 11393569 \ AV EXPL 24-41

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

**Advocaten:** P.J. van Hartingsveldt en C.H. Schreuder - Cobussen

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Ontslagvergunning UWV afgewezen. Ontbindingsverzoek vanwege bedrijfseconomische redenen toegewezen. Aan werknemer aangeboden functie was niet passend, ontslagvergoeding van € 883.331 op grond van het Boventalligheidsplan toegewezen.****Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 1990 in dienst getreden bij Atos. Werknemer was werkzaam voor de Duitse organisatie van Atos. De functie van werknemer was één managementlaag onder de Atos CEO. In 2023 heeft Atos besloten om bedrijfsorganisatorische veranderingen door te voeren in de Duitse organisatie. Op 24 oktober 2023 is officieel aan werknemer medegedeeld dat zijn functie zou vervallen vanwege boventalligheid. Op 25 oktober 2023 heeft Atos werknemer een vaststellingsovereenkomst gezonden. Op 7 november 2023 heeft Atos werknemer geïnformeerd dat vanwege nieuwe ontwikkelingen de herstructurering op pauze werd gezet. Op 5 december 2023 heeft Atos werknemer de functie Account Executive Belgium aangeboden, welk aanbod werknemer heeft afwezen. Begin april 2024 heeft Atos een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV op grond van bedrijfseconomische redenen. Deze aanvraag heeft het UWV afgewezen. Atos heeft werknemer nadien uitgenodigd voor een herplaatsingsgesprek. Werknemer is niet ingegaan op deze uitnodiging. Atos verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege bedrijfseconomische redenen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontbindingsverzoek toe te wijzen onder toekenning van primair de vergoeding uit het Boventalligheidsplan van Atos en subsidiair een billijke vergoeding en transitievergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien werknemer het eens is met de ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst, wordt dat verzoek toegewezen met ingang van 1 januari 2025. Tussen partijen is in geschil of de aangeboden functie van Account Executive Belgium een passende functie is. Zo ja, dan heeft werknemer geen recht op een ontslagvergoeding. Atos erkent dat het verschil in omzetwaarde tussen de voormalige en de aan werknemer aangeboden functies groot is. Ook heeft Atos erkend dat de aangeboden functie een lagere functie is dan de voormalige functie. Omdat de omzetwaarde van de accounts van de aangeboden functie op het moment dat deze werd aangeboden maar 15% van de omzetwaarde van de account van de voormalige functie bedroeg, zou de bonus veel lager uitpakken. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de aangeboden functie geen passende functie is. De groei in omzet van de account die hoort bij de aangeboden functie heeft zich pas bijna een jaar

na de boventalligverklaring voorgedaan en heeft met een andere samenvoeging van functies te maken. Atos wordt veroordeeld om op grond van het boventalligheidsplan € 883.331 aan werknemer te betalen. De gevorderde bonus van april 2023 wordt eveneens toegewezen. De aanspraak van werknemer op een bonus over de maanden daarna wordt afgewezen. Werknemer verricht al gedurende één jaar geen werkzaamheden en is niet verschenen op een gesprek over de herplaatsingsmogelijkheden. De kantonrechter is van oordeel dat de aanspraak op bonussen mede afstuit omdat werknemer zich onvoldoende heeft ingespannen om gedurende de tijd dat hij thuis zat toch op enigerlei wijze van betekenis te zijn voor Atos. De kantonrechter ziet grond de wettelijke verhoging te matigen tot nihil. Atos wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 06-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:9500

**Zaaknummer:** 11290166 \ AZ VERZ 24-72

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

**Advocaten:** mr. dr. J.P.H. Zwemmer, mr. J.W.M. van der Beek en M.A. Oliemans-Ouwehand

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Limburgse Koelindustrie Liko B.V. mocht de studiekosten van werknemer niet verrekenen omdat de studieovereenkomst op grond van artikel 7:611a lid 1 en 2 BW nietige bedingen bevat. Vorderingen werknemer grotendeels toegewezen.****Feiten*

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden bij Limburgse Koelindustrie Liko B.V. (hierna: Liko) als aankomend technisch monteur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Vlak voor werknemer in dienst kwam, ontving hij een e-mail waarin stond vermeld dat enkele opleidingen vereist waren. Tussen Liko en werknemer is op 5 mei 2022 een studieovereenkomst getekend voor de cursus F-gassen categorie 1. De studieovereenkomst vermeldt dat alle in de overeenkomst vermelde kosten direct opeisbaar zijn indien sprake is van een beëindiging van het dienstverband dan wel tussentijdse beëindiging van de studie. De studieovereenkomst vermeldt eveneens dat als werknemer onvoldoende inspanning levert om de opleiding af te ronden, de opleidingskosten geheel voor zijn rekening komen. Werknemer heeft de cursus gevolgd, maar is niet geslaagd voor het examen. In januari 2023 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Over de eindafrekening heeft Liko € 2.868,37 aan studiekosten verrekend. De gemachtigde van werknemer heeft Liko aangegeven dat Liko niet bevoegd zou zijn om de betaalde studiekosten te verrekenen. Aan de sommatie van werknemer heeft Liko geen gehoor gegeven. Werknemer vordert veroordeling van Liko tot de bedragen die Liko met de studiekosten heeft verrekend bij de eindafrekening. Liko vordert een verklaring voor recht dat artikel 7:611a lid 1, 2 en 4 BW niet van toepassing is op de studieovereenkomst en veroordeling van werknemer tot betaling van de studiekosten.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst en een e-mail van Liko zijn zo stellig geformuleerd, dat daaruit niets anders kan worden afgeleid dan dat de cursus noodzakelijk was voor de functie van werknemer en dat werknemer daarom verplicht was de cursus te volgen. Hieruit volgt dat de bedingen in de studieovereenkomst die verplichten tot terugbetaling van de studiekosten nietig zijn. De loonvordering van werknemer over februari 2023 wordt, vermeerderd met 50% wettelijke verhoging, toegewezen. Datzelfde geldt voor de vakantiebijslag over juli 2022 tot en met februari 2023. Ten aanzien van de door werknemer gevorderde verlofuren heeft Liko aangevoerd dat het verlofsaldo van werknemer in zowel 2022 als 2023 negatief was. Dit heeft Liko onderbouwd met de verlofkaarten. Werknemer heeft



herhaald dat hij in beide jaren geen verlof heeft opgenomen. Dit beschouwt de kantonrechter als een onvoldoende gemotiveerde betwisting van de gedetailleerde verlofkaarten en de stellingen van Liko daarover. Dit onderdeel van de vordering wordt afgewezen. Een veroordeling van Liko tot betaling van de buitengerechtelijke kosten en de proceskosten wordt eveneens toegewezen. De vorderingen van Liko in reconventie worden eveneens afgewezen nu de kantonrechter heeft geoordeeld dat de studiekostenbedingen nietig zijn. De vordering van Liko tot vergoeding door werknemer van het negatieve verlofsaldo wordt toegewezen. In reconventie worden de proceskosten gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 11-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:9351

**Zaaknummer:** 11022295 \ CV EXPL 24-1713

**Rechters:** A.P.A. Bisscheroux

**Advocaten:** D.G.A. Rossi

**Wetsartikelen:** 7:611a BW

## RECHTSPRAAK

***Assistent-teamleider vult volgens werkgeefster intern schadeformulier na bedrijfsongeval verkeerd in. Werkgeefster vraagt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Verzoek wordt afgewezen en werknemer moet weer worden toegelaten tot het werk.****Feiten*

Werknemer is vanaf 14 juli 2007 bij CLdN Ports Netherlands B.V. (hierna: CLdN) in dienst in de functie van assistent-teamleider met een salaris van € 5.198,25 bruto per maand, exclusief 8,6% vakantietoeslag, een vaste ploegtoeslag van € 1.088,72 bruto per maand en een structurele overwerkvergoeding van gemiddeld € 722 bruto per maand. Op 27 juni 2023 heeft zich een bedrijfsongeval voorgedaan. Werknemer heeft, in de hoedanigheid van zijn functie, een intern schadeformulier ingevuld. Hij heeft op dit formulier ingevuld dat het ongeval is veroorzaakt door een technische fout bij de translifter. Werknemer heeft een kopie van het formulier aan de betrokken medewerker gegeven en later per WhatsApp onder meer geschreven dat hij hem heeft 'ingedekt'. CLdN verzoekt de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden, primair omdat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond), subsidiair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair op grond van een combinatie van omstandigheden (i-grond). CLdN verwijt werknemer dat hij het schadeformulier bewust onjuist heeft ingevuld, dat hij een kopie aan de medewerker heeft gegeven en dat hij die medewerker heeft 'ingedekt'. CLdN verwijt werknemer dat hij ook een jaar later, toen hij door CLdN op deze gedragingen werd aangesproken, onjuiste of tegenstrijdige verklaringen heeft afgelegd en dat hij geen blijk geeft van zelfinzicht. Werknemer is het niet eens met het verzoek en vindt dat het moet worden afgewezen.

*Oordeel**Onvoldoende gebleken van verwijtbaar handelen*

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende gebleken is van verwijtbaar handelen. Van verwijtbaar handelen in een geval als dit kan naar haar oordeel pas dan sprake zijn, als vaststaat dat de werknemer (i) welbewust en (ii) met het doel om de werkgever te schaden, onjuiste informatie heeft opgenomen in een document dat (iii) bedoeld is om tot bewijs van de oorzaak van een ongeval te dienen. Aan geen van deze drie elementen is hier voldaan. Van een welbewuste actie van werknemer om het formulier verkeerd in te vullen, is niet gebleken. Ook is niet gebleken dat werknemer als doel heeft gehad om CLdN schade toe te brengen. Tot

slot vindt de kantonrechter van (groot) belang dat het hier gaat om een intern schadeformulier, dat niet bedoeld is om te dienen als bewijs in een eventuele (letsel)schadezaak. Het verwijt van CLdN aan het adres van werknemer dat hij een jaar later tegenstrijdige verklaringen zou hebben afgelegd, is onvoldoende om te oordelen dat sprake is van verwijtbaar handelen die ontbinding rechtvaardigt.

*Onvoldoende gebleken van een verstoorde arbeidsverhouding en geen cumulatiegrond*

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende gebleken is van een verstoorde arbeidsverhouding die maakt dat van CLdN in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Omdat onvoldoende gebleken is van verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding, is ook geen sprake van een combinatie van omstandigheden. Nu er geen sprake is van een redelijke grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, is er geen reden om de op non-actiefstelling nog langer te handhaven. CLdN moet werknemer weer te werk stellen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 05-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:12481

**Zaaknummer:** 11277336 VZ VERZ 24-7672

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** mr. O. van der Kind, I. Zaal en A. Bosveld

**Wetsartikelen:** 7:66g BW; 7:671b BW; 288 Rv

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft deur die klemt met zijn voet ingetrapt. Werkgever heeft werknemer op staande voet ontslagen voor het opzettelijk beschadigen van de deur. Ontslag op staande voet houdt stand. Geen transitievergoeding. Studiekostenbeding voor opleiding die niet noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 2019 in dienst bij Everris International B.V. (hierna: Everris) tegen een brutomaandloon van € 2.969,74 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 25 juni 2024 was werknemer werkzaam in de ochtendploeg. In de loop van de ochtend zat een toegangsdeur dicht tussen productiehhal 4 en het kantoorgebouw. Hiervoor had Everris al de technische dienst ingeschakeld, maar werknemer heeft deze deur met zijn voet geopend. Hij heeft deze gang van zaken aan zijn direct leidinggevende gemeld en is na het einde van zijn dienst (omstreeks 14:00 uur) naar huis gegaan. Op 26 juni 2024 is werknemer aan het werk gegaan, maar vervolgens ziek naar huis gegaan. Op 1 juli 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen Everris en werknemer en is hij wegens het opzettelijk beschadigen van een eigendom van het bedrijf op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer (a) een verklaring voor recht dat Everris door het geven van een ontslag op staande voet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en (b) de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 243.573,80. Everris voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen. Everris dient een tegenverzoek in tot betaling van de studiekosten van € 875.

*Oordeel*

Werknemer berust in de beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter acht het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Ten aanzien van de opzegging is de kantonrechter van oordeel dat deze onverwijld is gegeven. Op 26 juni en 27 juni 2024 heeft Everris collega's naar het incident gevraagd, waarbij duidelijk werd dat werknemer tegen de deur had getrapt, waarna hij open is gegaan. Naar aanleiding van deze berichten heeft Everris op 27 juni 2024 telefonisch contact gezocht met werknemer, maar toen dat niet mogelijk was, heeft zij hem per brief uitgenodigd om het voorval te bespreken. Dit gesprek is ingepland voor maandag 1 juli 2024. In verband met de vakantie van de manager kon dit gesprek niet eerder plaatsvinden. Bovendien was werknemer nog steeds ziek. Op 1 juli is het voorval besproken, waarna Everris werknemer vrijwel direct heeft medegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen, gevolgd door de schriftelijke mededeling hiervan op 1 juli 2024. Everris heeft als

dringende reden voor het ontslag op staande voet aangevoerd dat werknemer opzettelijk de deur van Everris heeft beschadigd door deze in te trappen. De kantonrechter gaat er op basis van verklaringen van uit dat werknemer de deur met kracht – en daarmee met opzet – heeft opengetrapt. Daarmee heeft werknemer Everris een dringende reden gegeven voor het ontslag op staande voet. Dit betekent dat de door werknemer verzochte verklaring voor recht en vergoedingen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 29-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:9158

**Zaaknummer:** 11260984 AZ VERZ 24-64

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

**Advocaten:** I.O.D.V. Wetzels en M.M.J.F. Sijben

**Wetsartikelen:** 6:119 BW; 7:611a BW; 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Werkgever vordert ex-werknemer te bevelen concurrerende werkzaamheden te staken. Vordering afgewezen. Geen spoedeisend belang meer. Overweging ten overvloede dat te onzeker is of de concurrerende werkzaamheden daadwerkelijk onrechtmatig zijn.***

*Feiten*

TCC the Computer Company B.V. (hierna: TCC) is een ICT-dienstverlener die zich focust op het leveren van Managed Services. Zij heeft ongeveer tachtig mensen in dienst die zich bezighouden met ICT-werkzaamheden en business consultancy-werkzaamheden. Werknemer drijft sinds 2008 een eenmanszaak, waarbij hij zich richt op ICT-werkzaamheden. Dit is bij TCC bekend. Hij is op 26 juni 2023 in dienst getreden van TCC in de functie van senior business consultant op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van twaalf maanden. De arbeidsovereenkomst bevat een geheimhoudingsbeding, een non-concurrentiebeding, een relatiebeding en een aan (onder meer) deze bedingen gekoppelde boeteclausule. Op 13 mei 2023 hebben partijen met elkaar gesproken over verlenging van de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 12 juni 2024 heeft TCC aan werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst is verlengd voor onbepaalde tijd. Ook staat in die brief dat hij aan TCC toestemming heeft gevraagd voor zijn werkzaamheden in zijn eigen onderneming. TCC heeft in deze brief verklaard daar (onder voorwaarden) mee akkoord te zijn. Vlak voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft werknemer aan TCC medegedeeld de arbeidsovereenkomst niet te willen voortzetten, hetgeen TCC schriftelijk heeft bevestigd. Daarna heeft TCC vernomen dat werknemer vanuit zijn eenmanszaak werkzaamheden is gaan verrichten voor een klant (hierna: Korda) van TCC. Voor deze klant heeft werknemer tot de laatste fase van zijn dienstverband werkzaamheden verricht namens TCC. TCC vordert bij wijze van voorlopige voorziening (a) werknemer te bevelen de onrechtmatige concurrentie te staken en (b) op straffe van een dwangsom werknemer te bevelen tot afgifte en blijvende verwijdering van alle gegevens en informatie die eigendom is van TCC.

*Oordeel**Nietige bedingen*

Voorop staat dat het non-concurrentiebeding en het relatiebeding waar TCC zich aanvankelijk op beroepen heeft, nietig zijn. Schriftelijke bedingen die de bevoegdheid van de werknemer beperken om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, zijn bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen geldig indien uit de bij dergelijke

bedingen opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

#### *Onrechtmatige concurrentie*

TCC stelt dat werknemer op onrechtmatige wijze met haar concurreert. De daarop gebaseerde vordering om te bevelen de onrechtmatige concurrentie te staken en gestaakt te houden, is alleen gebaseerd op de werkzaamheden die werknemer voor Korda verricht. Partijen zijn het erover eens dat werknemer geen werkzaamheden verricht voor andere klanten/relaties van TCC. Vast staat dat Korda tot aan het einde van het dienstverband van werknemer een klant was van TCC, dat hij gedurende zijn dienstverband bij TCC voor Korda werkzaamheden verricht heeft en dat hij aansluitend vanuit zijn eigen onderneming voor Korda soortgelijke werkzaamheden is gaan verrichten. In het midden kan blijven of werknemer zodoende onrechtmatig gehandeld heeft jegens TCC. TCC heeft namelijk ter zitting verklaard dat zij Korda als klant kwijt is. Hieruit volgt dat TCC geen belang (meer) heeft bij de gevorderde voorziening die inhoudt dat werknemer zijn werkzaamheden voor Korda moet staken. Ten overvloede overweegt de kantonrechter nog dat het op dit moment onvoldoende zeker is dat een vordering van TCC in een bodemzaak, gebaseerd op de stelling dat werknemer haar onrechtmatig beconcurrereert met zijn werkzaamheden voor Korda, toegewezen zal worden. De vorderingen van TCC worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:9337

**Zaaknummer:** 11384638 CV EXPL 24-5529

**Rechters:** R.P.J. Quaedackers

**Advocaten:** F. Laros en J. in 't Ven

**Wetsartikelen:** 6:119 BW; 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Inhoud WhatsAppbericht werknemer is ongepast, maar in de gegeven omstandigheden (discussie over fooi en overuren, vlak voor vakantie aan het einde van het dienstverband) is het ontslag op staande voet een te vergaande maatregel.****Feiten*

Werknemer is op 29 september 2022 bij Ross Lovell B.V. (hierna: werkgeefster) in dienst getreden als leerling-kok. Zijn contract is verlengd tot 31 augustus 2024. Werknemer is op 5 augustus 2024 door werkgeefster op staande voet ontslagen. Werknemer vraagt om vernietiging van dit ontslag op staande voet en veroordeling van werkgeefster tot betaling van een aantal bedragen. Werkgeefster heeft niet gereageerd en dus ook geen verweer gevoerd.

*Oordeel*

Werkgeefster heeft werknemer op 5 augustus 2024 schriftelijk op staande voet ontslagen vanwege een discussie over fooi en overuren en de wijze waarop werknemer daarop heeft gereageerd. De kantonrechter oordeelt dat als wat in de ontslagbrief staat klopt, en werknemer betwist in ieder geval niet de tekst van de app die hij volgens de ontslagbrief heeft verstuurd, dit niet is zoals het hoort te gaan. Of de teksten 'Ik weet je te vinden' en 'Anders neem ik andere maatregelen' door werkgeefster als serieuze bedreiging opgevat moeten worden of niet: er gaat in ieder geval een bepaalde dreiging van uit en het is niet de bedoeling dat een werknemer dit soort dingen aan zijn werkgever schrijft. De kantonrechter stelt voorop dat een ontslag op staande voet een ultimatum remedium is. Gelet op de verstrekkende gevolgen van zo'n ontslag voor de werknemer mag dit alleen bij uitzondering worden gegeven. De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen daarom toe. Op het moment dat werknemer ontslagen is, zou hij sowieso niet meer werken voor werkgeefster. Werknemer had namelijk zelf aangegeven geen verlenging te willen van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die tot 31 augustus 2024 zou duren en hij zou tussen 5 augustus en 31 augustus vakantiedagen opnemen. Daar komt bij dat er op het moment van het incident al enige tijd discussie bestond over de betaling van de overuren van werknemer (het gaat om een substantieel bedrag) én er komt bij dat werknemer zijn fooi over juli 2024 nog niet had gekregen, terwijl naar de kantonrechter begrijpt op de 1e van iedere maand duidelijk is hoe hoog die fooi is. Werkgeefster weigerde op 2 augustus 2024 de fooi aan werknemer uit te betalen, terwijl werkgeefster wist dat werknemer op het punt stond om met vakantie te gaan. Nogmaals: de gebruikte woorden zijn niet goed, werknemer erkent dit ook, maar dat werknemer op de avond van 2 augustus 2024 enigszins verhit gereageerd heeft, is



niet onbegrijpelijk. Een ontslag op staande voet is in de gegeven situatie dan ook een te vergaande maatregel. Werknemer vraagt werkgeefster te veroordelen een aantal vergoedingen aan hem te betalen: loon over augustus, vakantietoeslag en overuren, met wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente. Werkgeefster voert hier geen verweer tegen en wat werknemer vraagt, komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Deze verzoeken worden daarom toegewezen. Ook wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:12865

**Zaaknummer:** 11339215 VZ VERZ 24-8481

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** E.P. Koevoets

**Wetsartikelen:** 6:119 BW; 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie. Opstelling werkgeefster bij gesteld disfunctioneren van werknemer is ernstig verwijtbaar.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2020 in dienst bij Project44 B.V. (hierna: Project44). Hij is werkzaam in de functie van Senior Director Strategic Accounts. In deze functie is werknemer onder meer verantwoordelijk voor het beheren van een portefeuille aan strategische accounts, het ontwikkelen van verkoopplannen en -prognoses per account en het bouwen aan nieuwe relaties met klanten. Project44 B.V. is een internationale onderneming met een hoofdvestiging in de Verenigde Staten en vestigingen in meer dan twintig landen waaronder Nederland. Project44 vindt dat werknemer vanaf het laatste kwartaal 2022 steeds slechter is gaan functioneren. Ondanks vele gesprekken, een aanbod tot een verbetertraject en een andere functie is het functioneren niet verbeterd. Werknemer is van mening dat er niets mankeert aan zijn functioneren. Sinds oktober 2023 is er volgens hem een duidelijke koerswijziging aan de gang binnen Project44. Er zijn managers vervangen en er is een nieuwe strategie ingezet. In maart 2024 kreeg hij plotseling te horen dat hij niet goed zou functioneren. Volgens werknemer is Project44 sindsdien bezig geweest hem uit de organisatie te werken. Project44 verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toekenning van een transitievergoeding. Primair omdat sprake is van disfunctioneren (d-grond), subsidiair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair een combinatie van omstandigheden (i-grond).

*Oordeel**Ontbinding en transitievergoeding*

Werknemer verzet zich niet tegen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hij is het met Project44 eens dat de arbeidsrelatie zo erg is verstoord dat samenwerking niet langer mogelijk is. Volgens beide partijen is er een redelijke grond aanwezig als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Verder blijkt niet van een opzegverbod. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 februari 2025. Project44 moet een transitievergoeding ten bedrage van € 22.286 bruto aan werknemer betalen te vermeerderen met de wettelijke rente.

*Ernstig verwijtbaar handelen en billijke vergoeding*

Werknemer verzoekt een billijke vergoeding omdat de verstoorde arbeidsrelatie aan Project44

te wijten is. Hij vindt dat Project44 heeft aangestuurd op een einde van de arbeidsovereenkomst door de relatie met hem opzettelijk te frustreren. De kantonrechter oordeelt dat het op basis van de aangevoerde feiten en omstandigheden te ver gaat om vast te stellen dat Project44 werknemer doelbewust 'eruit heeft willen werken'. De houding en opstelling van Project44 heeft er echter wel voor gezorgd dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is geraakt en is aanleiding voor een billijke vergoeding. Ten eerste heeft Project44 onvoldoende onderbouwd dat er al sinds het laatste kwartaal 2022 sprake is van disfunctioneren en dat werknemer daarop is geweest. Uit de beoordelingsverslagen blijkt dit in elk geval niet. Vervolgens is in een periode van drie maanden de positie van werknemer binnen Project44 drastisch veranderd en staat hij bij wijze van spreken al met een voet buiten de deur. Deze aanpak van Project44 strookt niet met wat van een goed werkgever verwacht mag worden, ook niet als de prestaties van werknemer op enig moment inderdaad achterbleven. Daar komt bij dat er onvoldoende reden was voor een schorsing. Een schorsing is een ingrijpende maatregel die alleen vanwege zwaarwegende omstandigheden wordt opgelegd. De kantonrechter komt tot de slotsom dat de opstelling en aanpak van Project44 rondom het gestelde disfunctioneren ernstig verwijtbaar is en dat werknemer een billijke vergoeding van € 114.130 bruto wordt toegekend. De billijke vergoeding is ook bedoeld als genoegdoening voor werknemer voor het ernstig verwijtbaar handelen van Project44 en is een middel om Project44 te wijzen op de noodzaak om haar handelwijze aan te passen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:12986

**Zaaknummer:** 11284259 VZ VERZ 24-7807

**Rechters:** I.K. Rapmund

**Advocaten:** C.M.I. Huijts, G.L. Wife en R.W.E. Horstman

**Wetsartikelen:** 6:119 BW; 7:686a BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:671c BW; 7:673 BW; 241 Rv; 288 Rv