

RECHTSPRAAK

Werkneemster met drie fulltime dienstverbanden handelt in strijd met goed werknemerschap en dient een schadevergoeding van ruim € 73.000 aan werkgever te betalen.*Feiten*

Werkneemster is per 1 september 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van datascientist. Op 28 februari 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Nadien heeft werkneemster niet meer voor Henkel gewerkt; zij is twee jaar volledig arbeidsongeschikt geweest. Werkneemster heeft een WIA-uitkering aangevraagd. Tijdens een gesprek met het UWV vernam Henkel dat werkneemster nog een ander dienstverband had. Henkel heeft werkneemster om meer informatie gevraagd, maar heeft die informatie niet verkregen. Op 22 juli 2024 heeft het UWV Henkel toestemming verleend de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Henkel heeft vervolgens bij brief van 23 juli 2024 de arbeidsovereenkomst met werkneemster per 1 november 2024 opgezegd. Nadat Henkel een verzoek tot het houden van een voorlopige getuigenverhoor aanhangig had gemaakt, heeft werkneemster bij e-mail van 15 november 2024 haar aangiften inkomstenbelasting over de jaren 2022 en 2023 aan Henkel toegestuurd. Henkel heeft het verzoek daarop ingetrokken. Uit de verstrekte stukken volgt dat werkneemster, naast het sporadisch werken voor de VU en het dienstverband met Henkel, een stageovereenkomst had gesloten met ABN Amro, een arbeidsovereenkomst had gesloten met Avery Dennison en dat zij een Ziektewetuitkering ontving. Henkel vordert een verklaring voor recht dat zij een bedrag van ruim € 77.000 onverschuldigd aan werkneemster heeft betaald en om werkneemster te veroordelen tot terugbetaling van dat bedrag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens de door werkneemster gesloten arbeidsovereenkomsten en een stageovereenkomst diende zij 120 uur per week te werken. Volgens werkneemster was Henkel van deze drie verschillende dienstverbanden op de hoogte en had zij daarin toegestemd. Dat Henkel van het tweede en derde dienstverband wist en daarin toestemde, is niet alleen onvoldoende onderbouwd of anderszins gebleken, maar is ook volstrekt onwaarschijnlijk. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster had moeten begrijpen dat zij naast haar dienstverband bij Henkel niet nog eens twee dienstverbanden aan kon gaan. Werkneemster had, ondanks het ontbreken van een nevenwerkzaamhedenbeding, de wens meer te werken moeten delen en had toestemming moeten vragen aan Henkel. Werkneemster had moeten inzien dat zij bij deze drie werkgevers te kort zou schieten. Geheel los hiervan kan werkneemster ook nog worden verweten dat zij, nadat Henkel in juni 2024 bij werkneemster om opheldering had gevraagd over een tweede dienstverband, heeft gelogen

tegen Henkel. In strijd met de waarheid heeft zij aan Henkel meegedeeld dat zij sinds haar ziekmelding geen werkzaamheden meer heeft verricht voor de VU noch voor andere bedrijven en ook geen andere inkomsten heeft ontvangen. Hieruit blijkt dat werkneemster heel goed wist dat zij verkeerd had gehandeld. Werkneemster heeft in strijd gehandeld met het beginsel van goed werkneemsterschap. Henkel heeft aan haar vordering ten grondslag gelegd dat zij op grond van artikel 7:629 lid 5 BW het loon dat zij aan werkneemster heeft betaald gedurende de tijd dat zij ziek was, mag verminderen met de inkomsten die werkneemster heeft gehad. Geoordeeld wordt dat voor deze verrekening artikel 7:629 BW geen grondslag biedt, nu werkneemster de extra inkomsten al genoot voordat zij ziek werd en deze dus geen vervanging waren voor de bedongen arbeid. Door de schending van artikel 7:611 BW heeft Henkel ook schade geleden. Op grond van artikel 6:97 BW begroot de rechter de schade op de wijze die het meest met de aard ervan in overeenstemming is. De kantonrechter overweegt in dat verband dat het hem redelijk voorkomt de schadevergoeding te begroten op een bedrag gelijk aan het loon dat Henkel na het aangaan van het tweede en derde dienstverband aan werkneemster heeft voldaan. Nu Henkel echter een lager bedrag van werkneemster heeft gevorderd – namelijk de bedragen die werkneemster tijdens ziekte van de tweede en derde werkgever en van de VU heeft ontvangen, vermeerderd met de uitkeringen uit hoofde van de Ziektewet in de betrokken periode – zal de kantonrechter niet meer toewijzen dan de vordering van Henkel inhoudelijk omvat. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7907

Zaaknummer: 11553117 \ CV EXPL 25-3351

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: F. Damen, mr. S.M. Dekker en J.G. Wattilete

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:629 lid 5 BW