

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op de verhuisvergoeding of schadevergoeding omdat hij niet aan de verhuisvoorwaarde voldeed en de nieuwe arbeidsovereenkomst eerdere afspraken, inclusief de verhuisvergoeding, heeft doen vervallen.

Feiten

Werknemer is op 11 november 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever in de functie van supportspecialist. Werkgever heeft begin 2020 het besluit genomen tot een bedrijfsverhuizing van Den Haag naar Enschede en werknemer een aanbod gedaan voor een arbeidsovereenkomst per 1 mei 2020 voor onbepaalde tijd en een verhuisvergoeding. Werknemer heeft het aanbod geaccepteerd en verbleef vanaf 1 mei 2020 bij zijn zus in Hengelo. Werkgever heeft op 4 december 2020 aan werknemer bekendgemaakt dat hij zal worden overgenomen door Hallo en dat dit leidt tot een wijziging van de standplaats van werknemer per 1 februari 2021 naar Alkmaar. Werkgever en werknemer zijn op die datum een verhuisvergoeding overeengekomen. Aan de verhuisvergoeding is als voorwaarde gesteld dat werknemer uiterlijk per 1 februari 2021 een (tijdelijk) woonadres heeft gekozen in de regio Haarlem/Alkmaar. Daarna is de standplaats van werknemer opnieuw gewijzigd, ditmaal naar Barendrecht. Tussen partijen is daarom op 14 juli 2021 (ingaaande per 1 juni 2021) een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten met daarin Barendrecht als standplaats. Op grond van deze arbeidsovereenkomst is werknemer werkzaam in de functie van servicedesk engineer. Artikel 19 van deze arbeidsovereenkomst luidt “*alle overige bepalingen in de met jou eerder gesloten arbeidsovereenkomst en aanvullende addenda komen met het tekenen van deze arbeidsovereenkomst te vervallen*”. Werknemer is tot in het voorjaar van 2022 blijven wonen in Hengelo en werkte één dag in de week in Barendrecht. De rest werkte hij thuis. Op 21 maart 2022 heeft werknemer zijn dienstverband met Hallo opgezegd met ingang van 1 mei 2022. Werknemer heeft op 13 april 2022 verzocht om toekenning van de in december 2020 overeengekomen verhuisvergoeding. Hallo heeft dat verzoek afgewezen en onder andere aan werknemer bericht dat de verhuizing uiterlijk per 1 februari 2020 had moeten plaatsvinden en die termijn ruimschoots is verstreken. Werknemer heeft per brief van 23 april 2024 aan Hallo laten weten dat hij als gevolg van het onrechtmatig handelen van werkgever schade heeft geleden en heeft Hallo verzocht binnen veertien dagen een voorstel tot schadevergoeding te doen. Hallo heeft hierop per brief van 8 mei 2024 afwijzend gereageerd. Ook de daaropvolgende correspondentie tussen partijen heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer vordert veroordeling van Hallo tot betaling van € 25.711,93 (verhuisvergoeding + geleden materiële en immateriële schade).

Oordeel

Tussen partijen is in de eerste plaats in geschil of werknemer nog recht heeft op de verhuisvergoeding die op 4 december 2020 is overeengekomen. Deze vordering heeft werknemer gebaseerd op de schriftelijke afspraak tussen partijen en een latere mondelinge toezegging. De verhuisvergoeding is toegekend onder de expliciete voorwaarde van verhuizing uiterlijk per 1 februari 2021. Dat vereist dus een daadwerkelijke verhuizing. Aan deze voorwaarde heeft werknemer niet voldaan. Tijdens de zitting heeft werknemer verklaard dat hij op 2 juni 2022 bij de gemeente aangifte van verhuizing heeft gedaan en rond die datum van Hengelo naar Haarlem is verhuisd. Werknemer is dus de gehele resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst in Hengelo blijven wonen en is pas verhuisd nadat de arbeidsovereenkomst als gevolg van zijn opzegging was beëindigd. Aan de voorwaarde van verhuizing uiterlijk op 1 februari 2021 (of überhaupt gedurende het dienstverband) is dan ook niet voldaan. Ook staat aan toewijzing van de vordering van werknemer in de weg dat hij heeft ingestemd met een nieuwe arbeidsovereenkomst per 1 juni 2021. Op basis van artikel 19 van deze arbeidsovereenkomst vervallen alle bepalingen in de eerder gesloten arbeidsovereenkomst en aanvullende addenda, dus ook de afspraken over de verhuisvergoeding. Dit leidt tot afwijzing van de gevorderde verhuisvergoeding. Werknemer vordert verder vergoeding van zijn schade bestaande uit huurkosten vanwege een niet noodzakelijke verhuizing. Werknemer heeft aan deze vordering schending van de zorgplicht, strijd met goed werkgeverschap en onrechtmatig handelen ten grondslag gelegd. Hallo heeft deze vordering gemotiveerd betwist en ook hierin kan Hallo worden gevolgd. Nergens is uit gebleken dat werkgever al wetenschap had van de sluiting van de vestiging in Enschede vóór de standplaatswijziging per 1 mei 2020. Er is ook geen grond voor het oordeel dat werkgever werknemer (bewust) onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd of dat werkgever eerder dan op 4 december 2020 was gehouden hem op de hoogte te stellen van de aandelenovername door Hallo en de daaruit voortvloeiende standplaatswijziging. Van een schending van de mededelingsplicht, strijd met goed werkgeverschap of een onrechtmatige daad is dan ook geen sprake. Ook vordert werknemer vergoeding van psychische schade bestaande uit een burn-out- en angstklachten. Werknemer heeft voor deze vordering dezelfde juridische grondslagen en feiten en omstandigheden aangevoerd. Hiervoor is al geoordeeld dat deze niet slagen. Reeds daarom wordt deze vordering afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:2284

Zaaknummer: 11740114 \ CV EXPL 25-2197 (NE)

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: L.D. Brouwer en H. Quasem

Wetsartikelen: 6:106 BW