

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 49, 2023

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:933](#) 30-10-2023

#### Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:1672](#) 01-12-2023

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:1668](#) 01-12-2023

#### Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:10134](#) 28-11-2023

#### Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11040](#) 01-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6332](#) 29-11-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4657](#) 28-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11026](#) 24-11-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6218](#) 22-11-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:11592](#) 22-11-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6119](#) 22-11-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6219](#) 22-11-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:11679](#) 20-11-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:6913](#) 17-11-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7599](#) 31-10-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:7146](#) 31-10-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5497](#) 20-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:6325](#) 07-09-2023

## **Raad van State**

[Raad van State, ECLI:NL:RVS:2023:4341](#) 29-11-2023

## **Uitspraken zonder ECLI**

[Rechtbank Gelderland](#) 29-11-2023

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

[Rechtbank Noord-Holland](#) 20-11-2023

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

## RECHTSPRAAK

***Werkgever niet geslaagd in leveren bewijs van schriftelijk aanbod. Verzoek tot betaling van aanzegvergoeding en transitievergoeding toegewezen.****Feiten*

Werkneemster vraagt in deze procedure om betaling van de aanzegvergoeding en van de transitievergoeding. Volgens werkneemster heeft EPOS niet op tijd aan haar meegedeeld dat de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet, zodat EPOS de aanzegvergoeding aan haar moet betalen. Het initiatief voor wat betreft het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst lag volgens werkneemster bij EPOS, zodat EPOS naast de aanzegvergoeding ook de transitievergoeding verschuldigd is. EPOS heeft aangevoerd dat zij werkneemster een schriftelijk aanbod heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst voort te zetten en dat zij daarmee aan haar aanzegverplichting heeft voldaan. Dit is door werkneemster betwist. EPOS heeft, om deze stelling te bewijzen, een getuige laten horen. Wat betreft de transitievergoeding is EPOS van mening dat werkneemster daar vanwege ernstig verwijtbaar handelen geen aanspraak op kan maken.

*Oordeel*

De kantonrechter heeft in zijn beschikking van 2 juni 2023 EPOS opgedragen om door middel van het horen van getuigen te bewijzen dat het contractsvoorstel dat EPOS bij akte in het geding heeft gebracht op 2 november 2022, aan werkneemster is overhandigd. Beoordeeld moet worden of EPOS in haar bewijsopdracht is geslaagd. EPOS heeft op 5 september 2023 één getuige laten horen, werkzaam bij EPOS als zorgmanager. Deze getuige heeft onder meer verklaard dat een medewerker op grond van haar input een schriftelijk contractvoorstel heeft geformuleerd en deze aan werkneemster heeft gegeven toen zij nog niet met zwangerschapsverlof was. In contra-enquête heeft werkneemster verklaard dat zij op 2 november 2022 met zwangerschapsverlof is gegaan en op 11 januari 2023 is gebeld met de vraag of zij haar contract kwam ondertekenen. Werkneemster zou dit toen nog ontvangen, maar dat is nooit gebeurd. De kantonrechter is van oordeel dat EPOS niet is geslaagd in het haar opgedragen bewijs. Anders dan EPOS stelt, kan aan de verklaring van werkneemster wel waarde worden gehecht, omdat van een partijgetuigenverklaring in de zin van artikel 164 lid 2 RV wel sprake is. Verder blijkt uit de verklaring van werkneemster dat zij nooit een arbeidsovereenkomst heeft ontvangen, terwijl de getuige heeft verklaard deze te hebben overhandigd. Deze beide verklaringen kunnen niet tegelijk waar zijn. Nu op EPOS de bewijslast rust (en zij dus het risico loopt het bewijs niet te kunnen leveren) dat aan

werkneemster een schriftelijk contractsvoorstel is overhandigd, heeft zij het gevolg van deze tegenstrijdigheid te dragen. Dit betekent dat EPOS niet in de bewijsopdracht is geslaagd, waardoor vaststaat dat de werkneemster niet tijdig was geïnformeerd over het eindigen van haar arbeidsovereenkomst. Als gevolg van deze vertraging moet EPOS een aanzegvergoeding betalen. Deze vergoeding, gelijk aan het loon over 17 dagen, wordt vastgesteld op € 1.300,06 bruto. Ten aanzien van de transitievergoeding beweert Epos dat werkneemster ernstig verwijtbaar had gehandeld door in een telefoongesprek aan te geven ontslag te nemen na haar bevallingsverlof. De kantonrechter oordeelt dat EPOS niet overtuigend heeft aangetoond dat dit gedrag als ernstig verwijtbaar kon worden beschouwd.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 28-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2023:4657

**Zaaknummer:** 10421812 \ EJ VERZ 23-94

**Rechters:** C.H. de Haan

**Advocaten:** Van Bekkum en C.J. de Wever

**Wetsartikelen:** 164 lid 2 Rv, 3:37 lid 3 BW en 7:668 BW

## RECHTSPRAAK

***Loonvordering. Discussie inschaling en tredes.****Feiten*

Partijen verschillen in deze kwestie van mening over de looninschaling van werknemer en toepassing van tredes. Werknemer verzoekt – kort samengevat – betaling van achterstallig loon (inclusief overuren en toeslagen), onkosten, vakantietoelage, opgebouwde maar niet genoten vakantie-uren, transitievergoeding, wettelijke verhoging, alles te verhogen met de wettelijke rente.

*Oordeel*

Werknemer stelt ten aanzien van de functie-indeling dat in het functiehandboek geen functietypering staat die exact aansluit bij zijn werkzaamheden, maar dat zijn werkzaamheden het meest overeenkomen met de werkzaamheden voor de functietypering D.01.17 “Chauffeur distributie palletgoed, internationaal ongeregeld vervoer”. De kantonrechter overweegt echter dat er twee essentiële onderdelen ontbreken voor indeling in deze functie, waardoor de werkzaamheden onvoldoende aansluiten bij deze functietypering. Evenmin is gesteld noch gebleken dat het werk valt onder een van de andere functietyperingen in functieklassering D. De kantonrechter zal daarom uitgaan van een inschaling in loonschaal C. Voor de trede dient te worden gekeken naar ervaringsjaren. Anders dan werkgever heeft betoogd, dient ervaring in de cao ruim te worden geïnterpreteerd. Het gaat om ervaring in dezelfde of soortgelijke functie, zowel in dezelfde als in andere bedrijfstakken. Nu werknemer ook werkzaam is geweest in een soortgelijke functie, tellen deze ervaringsjaren mee zodat hij vanaf 1 juni 2022 tot zijn uitdiensttreding op 2 december 2022 recht had op loontrede 3. De kantonrechter wijst het bedrag aan achterstallig loon toe, nu werkgever heeft erkend dat hij dit verschuldigd is. De overuren en toeslagen worden afgewezen, nu niet is onderbouwd hoe de overuren zijn berekend en de berekening in ieder geval niet juist kan zijn. De betaling van onkosten wordt toegewezen, nu werknemer deze kosten per maand heeft gespecificeerd en werkgever niet heeft geconcretiseerd op welke dagen werknemer volgens hem geen verblijfsvergoeding toekomt of welke vergoedingen niet juist zijn berekend. Ook de vakantiedagen, vakantiebijslag en ATV-uren worden toegewezen, alsmede de wettelijke transitievergoeding, wettelijke verhoging (10%) en wettelijke rente. Tot slot stelt werknemer dat door en namens hem buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. Werkgever betwist dat niet, maar hij meent dat die werkzaamheden slechts beperkt van aard zijn geweest. De kantonrechter overweegt dat de vergoeding van incassowerkzaamheden dient te worden beoordeeld aan de hand van het Besluit vergoeding

voor buitengerechtelijke incassokosten (het Besluit). Volgens vaste rechtspraak komen ook beperkte incassowerkzaamheden op grond van het Besluit voor vergoeding in aanmerking. Relevant is dat er incassowerkzaamheden zijn verricht, maar niet welke incassowerkzaamheden zijn verricht. Het door werknemer verzochte bedrag van € 888,36 aan incassokosten overschrijdt niet het redelijke bedrag volgens de staffel in artikel 2 van het Besluit. Dat bedrag zal worden toegewezen.

---

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

**Datum uitspraak:** 07-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:6325

**Zaaknummer:** 10296910 AZ VERZ 23-2 (E)

**Rechters:** Ponds

**Advocaten:** C. Buitelaar en O. Lenselink

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing verzoek billijke vergoeding. Sprake van h-grond voor opzegging arbeidsovereenkomst. Mismatch tussen competenties werknemer en werkgeefster.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2007 bij werkgeefster in dienst getreden als manager finance en accounting. Hij heeft sindsdien verschillende andere functies bekleed. Werknemer is op de aandeelhoudersvergadering van 18 februari 2013 benoemd tot statutair bestuurder van werkgeefster. Vanaf 1 januari 2018 bekleedde hij de functie van vicepresident operations. Op 2 december 2022 is het functioneren van werknemer besproken in een zogenoemde performance review, waarbij zorgen zijn geuit over het functioneren van werknemer. Begin 2023 heeft werkgeefster naar aanleiding van signalen vanuit de OR en de externe vertrouwenspersoon over racisme en discriminatie een grootschalig onderzoek laten uitvoeren. Er is in totaal met 274 medewerkers gesproken. Uit het onderzoek kwam naar voren dat 81 medewerkers ongewenst gedrag hadden ervaren. Werkgeefster heeft naar aanleiding van dit onderzoek drie medewerkers per direct op non-actief gesteld en het dienstverband met hen uiteindelijk beëindigd. De uitkomst van dit onderzoek heeft de aandeelhouder tot het voornemen gebracht werknemer als statutair directeur te ontslaan en zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer werd (politiek) verantwoordelijk gehouden voor een sterke toename in klachten over een onveilige werkomgeving, agressie en discriminatie. Op de aandeelhoudersvergadering van 13 april 2023 is werknemer als statutair bestuurder geschorst en ontslagen, en zijn arbeidsovereenkomst is beëindigd op de h-grond. Werknemer vordert onder meer een transitievergoeding en billijke vergoeding.

*Oordeel*

De rechtbank stelt vast dat werknemer niet opkomt tegen zijn ontslag als statutair bestuurder. De rechtbank gaat er daarom bij de beoordeling van uit dat dit ontslag rechtsgeldig is. Dit laat echter onverlet dat ook voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst van een statutair bestuurder een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW is vereist. Als hiervan geen sprake is, is de werkgever op grond van artikel 7:682 lid 3 sub a BW een billijke vergoeding verschuldigd. Er is tussen werkgeefster en werknemer een onoverbrugbaar verschil van inzicht ontstaan over het beleid en de wijze waarop werknemer aan zijn functie van vicepresident operations inhoud dient te geven. Een mogelijk belangrijke oorzaak hiervan is dat door de groei van werkgeefster in de loop der jaren een mismatch is ontstaan tussen de competenties van werknemer en de eisen die aan een bestuursfunctie van een bedrijf met de

omvang van werkgeefster worden gesteld. Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat zij werknemer de afgelopen jaren frequent trainingen en opleidingen heeft aangeboden om zijn functie goed te kunnen vervullen, maar dat werknemer hiervan beperkt gebruik heeft gemaakt en dit niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. Hierdoor kan van werkgeefster in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en is sprake van een h-grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Gelet op het gebrek aan vertrouwen in werknemer dat kennelijk bij (de aandeelhouder van) werkgeefster is ontstaan, ligt herplaatsing binnen het bedrijf niet in de rede. Er is daarom niet voldaan aan de voorwaarde voor het toekennen van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 3 sub a BW. Het verzoek wordt daarom afgewezen. Werknemer heeft wel recht op betaling van een transitievergoeding van € 99.965 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:6219

**Zaaknummer:** C/16/559263 / HA RK 23-133

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

**Advocaten:** P.A. de Koningh en J.A. Bruins

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:682 BW



## RECHTSPRAAK

***Afwijzing verzoek om premievrije voortzetting van de pensioenopbouw en een arbeidsongeschiktheidspensioen. De ziekte waarvoor een WAO-uitkering is toegekend is niet tijdens de deelneming ontstaan.****Feiten*

Op 6 september 1999 is werknemster in dienst getreden bij werkgever op basis van een contract voor bepaalde tijd voor zes maanden. Zij nam hierdoor verplicht deel aan de pensioenregeling van PFZW. Voordat werknemster bij de werkgever in dienst trad, is zij werkzaam geweest bij een school. Zij is daar per 22 oktober 1998 wegens ziekte uitgevallen en heeft op 22 juli 1999 bij de USZO een aanvraag ingediend voor een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Werknemster is op 27 september 1999 wegens ziekte uitgevallen voor haar werkzaamheden bij de werkgever. Haar dienstverband is na 5 maart 2000 van rechtswege geëindigd. De USZO heeft werknemster (onder meer) bij beschikking van 5 september 2000 met terugwerkende kracht per 21 oktober 1999 een WAO-uitkering toegekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100%. De pensioenaanspraken die werknemster bij PFZW had opgebouwd, zijn met ingang van 1 februari 2008 overgedragen naar het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). De WAO-uitkering van werknemster is beëindigd per 10 oktober 2022 vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Werknemster heeft PFZW in oktober 2022 gevraagd om in aanmerking te komen voor premievrije pensioenopbouw bij PFZW tijdens haar WAO-uitkering. PFZW heeft zich op het standpunt gesteld dat dit niet mogelijk is. Werknemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat zij vanaf 5 maart 2000 recht heeft op premievrije opbouw van pensioenaanspraken bij PFZW gedurende de periode waarin zij als arbeidsongeschikt is aan te merken en een uitkering krachtens de WAO heeft ontvangen.

*Oordeel*

Uit het pensioenreglement blijkt dat een deelnemer alleen recht heeft op een arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije voortzetting van de pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid indien de ziekte waarvoor de deelnemer een WAO-uitkering ontvangt, is ontstaan tijdens de deelneming bij PFZW. Bij werknemster is dat niet het geval. Uit een WAO-beschikking van de USZO van 5 september 2000 en een brief van het UWV van 25 januari 2023 blijkt dat de USZO haar naar aanleiding van haar aanvraag van 22 juli 1999 een WAO-uitkering heeft toegekend per 21 oktober 1999. Werknemster heeft deze aanvraag gedaan naar aanleiding van haar uitval op 22 oktober 1998 tijdens haar dienstverband bij de

school. Zij was toen deelnemer bij het ABP en niet bij PFZW. Werkneemster heeft gesteld dat zij de WAO-uitkering niet heeft gekregen vanwege haar uitval bij de school op 22 oktober 1998, maar vanwege haar uitval bij werkgever op 27 september 1999. De juistheid van deze stelling is echter niet komen vast te staan. Dit betekent dat werkneemster op grond van het Pensioenreglement van PFZW geen recht heeft op een arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije voortzetting van de pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:6332

**Zaaknummer:** 10453349 \ UC EXPL 23-2652

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

**Advocaten:** F. Huisman en W. van Heest

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Werkgever is tekortgeschoten in de op hem als goed werkgever rustende verplichting, die ook geldt in de precontractuele fase, om de financiële afspraken over een studiekostenregeling duidelijk en dus schriftelijk te verwoorden.***

*Feiten*

Werknemer is van 10 oktober 2022 tot 1 februari 2023 in dienst geweest bij werkgever als vrachtwagenchauffeur. Voorafgaand aan de indiensttreding heeft werknemer twee cursussen gevolgd voor de zogenoemde 'code 95'. Deze aantekening is verplicht om beroepsmatig een vrachtwagen te mogen besturen. Bij de eindafrekening heeft werkgever € 551 voor die cursussen verrekend met het loon. Werknemer is het daarmee niet eens. In deze procedure vordert hij betaling van het volledige loon (dus € 551), plus nabetaling van het loon tijdens de cursusdagen (€ 233,06).

*Oordeel*

Artikel 7:611a BW ziet op werknemers en werkgevers. Maar werknemer heeft de cursussen gevolgd vóór indiensttreding. Het artikel is dus in principe niet van toepassing op de afspraken die werknemer en werkgever hebben gemaakt voorafgaand aan het dienstverband. Het artikel is bovendien niet bedoeld voor cursussen waarover de werknemer bij eerste aanvang van het werk moet beschikken, tenzij de werkgever op grond van de wet of cao verplicht is die scholing aan te bieden. Dat is niet het geval. Omdat artikel 7:611a BW niet van toepassing is op de door werknemer gevolgde cursussen, stond het partijen vrij om zelf afspraken maken over de kosten daarvan. De kantonrechter stelt vast dat partijen het niet helemaal eens zijn over de inhoud van het sollicitatiegesprek waarin over de noodzaak van het volgen van de cursus is gesproken. Zij zijn het er wel over eens dat met elkaar is besproken dat de cursussen door werknemer gevolgd moesten worden om als chauffeur te kunnen starten en ook dat dit voorafgaand aan zijn indiensttreding zou plaatsvinden. Ook zijn zij het erover eens dat werkgever de cursussen zou regelen en deze aan de cursusinstelling zou betalen. De vraag is alleen of werknemer wist of had moeten weten dat deze betaling voor hem tot een terugbetalingsverplichting kan leiden. Waar op werkgever geen betalingsverplichting rustte voor cursussen voorafgaand aan de indiensttreding, is de vraag gerechtvaardigd waarom zij die cursussen wel regelde en betaalde. Haar argument dat dit was om aan werknemer tegemoet te komen en omdat zij anders geen personeel kan aantrekken, kan ook een aanwijzing zijn dat werknemer niet bedacht hoefde te zijn op een terugbetalingsverplichting. Dat een terugbetalingsregeling voor cursussen is opgenomen in het bedrijfsreglement kan

werkgever niet baten. Dit bedrijfsreglement gold niet voorafgaand aan de indiensttreding. Van de werkgever mag – als goed werkgever – worden verwacht dat hij de werknemer vóór het aangaan van de terugbetalingsverplichting de gevolgen daarvan, waaronder het financiële risico, duidelijk voorhoudt en vervolgens voldoende verifieert of daar met de werknemer overeenstemming over is bereikt. In beginsel brengt dit de noodzaak met zich dat dergelijke afspraken schriftelijk worden gemaakt. Gelet op de samenhang met de gesloten arbeidsovereenkomst oordeelt de kantonrechter dat dit uitgangspunt óók geldt voor de aan de arbeidsovereenkomst voorafgaande maar daarmee wel samenhangende financiële verplichtingen. In dit geval is de terugbetalingsregeling niet schriftelijk vastgelegd. Ook de gestelde mondelinge afspraak is niet helder. Dit alles brengt de kantonrechter tot het oordeel dat werkgever is tekortgeschoten in de op hem als goed werkgever rustende verplichting, die ook geldt in de precontractuele fase als hier aan de orde, om de financiële afspraken over een studiekostenregeling in ieder geval duidelijk en dus schriftelijk te verwoorden zodat werknemer volledig op de hoogte is van de financiële verplichtingen die hij aangaat jegens werkgever met het oog op de voor een later ingangsmoment gesloten arbeidsovereenkomst. Ook heeft werkgever zich er onvoldoende van vergewist dat werknemer met die regeling heeft ingestemd. De kantonrechter oordeelt dat werkgever nog € 551 aan loon moet betalen, plus kosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:6119

**Zaaknummer:** 10629243 \ MC EXPL 23-4298

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** mr. M.P.A. Hollander

**Wetsartikelen:** 7:611a BW

## RECHTSPRAAK

***Op werkgever rustte na een traumatische gebeurtenis die werknemer heeft meegemaakt, een vergaande verplichting tot het verzorgen van adequate nazorg voor werknemer. Dat heeft hij nagelaten.***

## Feiten

Werknemer was vanaf 2012 na een concessieovergang werkzaam bij Arriva. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden - op door medische omstandigheden ingegeven eigen verzoek - vrijwel altijd in de late dienst. Hij is - in ieder geval vanaf 2000 - betrokken geweest bij meerdere incidenten als (bijna) aanrijdingen, spoorlopers, suïcidepogingen en agressie van reizigers. Bij een incident van 5 december 2013 is de voorruit van de cabine waarin werknemer zich bevond doorboord door de dissel van een aanhangwagen, waarbij de dissel hem ternauwernood heeft gemist. Als gevolg van een aanrijding op 9 juli 2014 zijn twee inzittenden van een auto vrijwel direct omgekomen en is een derde zwaar gewond geraakt. Na het incident van 5 december heeft er op 16 december 2013 een gesprek plaatsgevonden met werknemer en heeft werknemer aangegeven dat hij zich niet goed opgevangen voelde. Na het ongeval van 9 juli 2014 is een consult bij de bedrijfspsycholoog gearrangeerd. Op 2 september 2014 heeft de bedrijfspsycholoog geconstateerd dat sprake lijkt van een stressstoornis die nadere evaluatie/diagnostiek en indien nodig specifieke behandeling behoeft. Voorgesteld is om werknemer door te verwijzen naar HSK (psychische (werk)nemerszorg), wat Arriva ook heeft gedaan. Werknemer is per einde maart 2015 volledig hersteld verklaard en hij heeft zijn werkzaamheden volledig hervat. In een brief van 18 augustus 2015 is werknemer aangesproken op het feit dat hij geen diensttelefoon bij zich had. In een brief van 21 augustus 2015 heeft Arriva werknemer in kennis gesteld van haar voornemen hem een disciplinaire maatregel op te leggen naar aanleiding van een bejegeningssklacht van een reiziger van 17 augustus 2015 en een melding in het logboek naar aanleiding van een incident met een reiziger op 20 augustus 2015. Werknemer heeft zich per 12 oktober 2015 ziek gemeld. Op 30 november 2015 heeft werknemer gesproken met de bedrijfspsycholoog. Werknemer heeft zijn werkzaamheden per 4 april 2016 weer volledig hervat. Werknemer heeft zich per 1 oktober 2016 opnieuw ziek gemeld. Naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts is werknemer uitsluitend nog ingezet op E-, J- en N-blokken. Tussen werknemer en Arriva hebben diverse gesprekken plaatsgevonden. Werknemer heeft zich op 11 april 2017 opnieuw ziek gemeld. Bij werknemer is vervolgens PTSS gediagnosticeerd. Per 9 april 2019 is aan werknemer een WIA-uitkering toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Het dienstverband met Arriva is per 13 mei 2019 geëindigd. Werknemer vordert betaling van alle door hem geleden schade, omdat Arriva tekortgeschoten zou zijn in haar zorgplicht. De kantonrechter

heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt in hoger beroep.

### *Oordeel*

Het traumatische (en potentieel traumatiserende) karakter van de gebeurtenissen op 5 december 2013 en 9 juli 2014 en zeker dat van de tweede gebeurtenis, zo kort na de eerste, staat niet ter discussie tussen partijen. Gelet hierop rustte na het eerste ongeval, maar zeker na het tweede ongeval, een vergaande verplichting tot het verzorgen van adequate nazorg voor werknemer op Arriva. Arriva heeft onvoldoende onderbouwd dat zij aan deze verplichting heeft voldaan. Begeleiding van werknemer na het ongeval van 5 december 2013 is achterwege gebleven. Hoewel werknemer aangaf dat het niet goed met hem ging en dat hij begeleiding had gemist na het ongeval, heeft de leidinggevende van werknemer hem toen geen (externe) begeleiding aangeboden. Na het ongeval van 9 juli 2014 heeft Arriva er wel voor gezorgd dat werknemer op korte termijn terecht kon bij bedrijfspsycholoog. Toen werknemer daarna zijn werk hervatte, wist Arriva dat zij te maken had met een kwetsbare werknemer. Arriva heeft niet onderbouwd dat zij maatregelen heeft genomen om werknemer bij diens terugkeer het 'comfort' te bieden dat hij nodig had toen hij in maart 2015 volledig zijn werk hervatte. Medio 2015 wordt werknemer bovendien voorbarig onder druk gezet naar aanleiding van een gestelde klacht van een reiziger en kritiek van werknemer op het beleid. Arriva heeft niet onderbouwd dat zij er bij het versturen van de brief rekening mee heeft gehouden dat bij werknemer sprake was van een kwetsbaar psychisch evenwicht en dat de brief dat evenwicht zou kunnen verstoren. In plaats van werknemer te ondersteunen heeft zij hem onder druk gezet. De conclusie is dan ook dat Arriva onvoldoende heeft onderbouwd dat zij haar zorgplicht jegens werknemer is nagekomen. Arriva heeft onvoldoende onderbouwd dat het causaal verband tussen haar zorgplichtschending en de PTSS van werknemer ontbreekt.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 28-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:10134

**Zaaknummer:** 200.320.119/01

**Rechters:** H. de Hek, J.E. Wichers en M.M. Lorist

**Advocaten:** G.J. Knotter en N.H.M. Poort

**Wetsartikelen:** 7:658 BW

## RECHTSPRAAK

***Opzegging met toestemming UWV. Werknemer verzoekt om vast te stellen dat herstel van het dienstverband in redelijkheid niet mogelijk is vanwege het uitbesteden van zijn werkzaamheden, waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door BMB. Verzoek om toekenning billijke vergoeding van € 162.000 bruto.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 november 2017 in dienst getreden van BMB Ontwikkeling B.V. (hierna: BMB) als vastgoedadviseur tegen een salaris van laatstelijk € 5.654,07 bruto per maand, exclusief emolumenten. BMB is een vastgoedontwikkelaar met de focus op ontwikkeling van woningen vanuit een zogenoemde gebiedsgerichte aanpak. G&S is eveneens vastgoedontwikkelaar, met de focus op commercieel (bedrijfs)vastgoed. Zowel G&S als BMB was een dochtervennootschap van VolkerWessels Bouw en Vastgoedontwikkeling Nederland B.V. G&S heeft haar naam per 1 december 2022 gewijzigd in G&S& B.V. (verder G&S&). Die vennootschap is sinds 1 januari 2023 100% aandeelhouder van BMB. Onder BMB hangen diverse ‘project-bv’s’. Alle activiteiten worden, sinds de aandelen van BMB zijn overgenomen, door G&S& aangenomen en verricht. Op 21 maart 2022 zijn de medewerkers van BMB door de directeur geïnformeerd over het voornemen om BMB en G&S samen te voegen. Er is toen niet gesproken over het uitbesteden van bepaalde werkzaamheden. Werknemer is per e-mail van 5 mei 2022 uitgenodigd voor een gesprek op 9 mei 2022 voor een “kort overleg inzake fusie BMB/G&S”. Daar is hem meegedeeld dat zijn functie kwam te vervallen. Vervolgens heeft BMB aan werknemer uitgelegd dat diens functie was komen te vervallen en dat zijn werkzaamheden per project werden uitbesteed, waarbij de aard van het project bepalend zou zijn voor de keuze van het makelaarskantoor en dat er ook bij een andere vennootschap een mogelijk passende functie voorhanden was. Werknemer heeft hierop laten weten dat BMB eerst de doelmatigheid van het fusiebesluit en de noodzaak om zijn functie te laten vervallen moest aantonen, voordat hij was gehouden om over herplaatsing na te denken. Daarbij was volgens hem de aangeboden functie niet passend. Partijen komen in een impasse terecht, waarna BMB bij het UWV een ontslagaanvraag vanwege bedrijfseconomische redenen heeft ingediend. De arbeidsovereenkomst is opgezegd per 1 mei 2023. Werknemer stelt dat er sprake is van overgang van onderneming en verzoekt, na intrekking van de overige verzoeken, om vast te stellen dat herstel van het dienstverband in redelijkheid niet mogelijk is vanwege het uitbesteden van zijn werkzaamheden, waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door BMB en vraagt hem een billijke vergoeding van € 162.000 bruto toe te kennen.

## Oordeel

De kantonrechter begrijpt uit de stellingen van werknemer dat hij vooropstelt dat voor de opzegging geen redelijke grond aanwezig was dan wel dat herplaatsing binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie mogelijk was. Werknemer's grootste bezwaar tegen de opzegging is het volgens hem achteraf construeren van een reden voor het vervallen van zijn functie. BMB heeft eerst laten weten dat zijn werkzaamheden vervielen als gevolg van de fusie met G&S, waarna zij een draai maakte en beweerde dat de werkzaamheden extern werden uitbesteed. Werknemer heeft daarbij echter niet bestreden dát de werkzaamheden zijn uitbesteed en beaamt dit ook, nu hij zelf stelt dat herstel van het dienstverband niet mogelijk is omdat de werkzaamheden na de fusie niet meer (intern) worden uitgevoerd. Werknemer werd daardoor boventallig. BMB heeft zich voldoende verantwoord, waarbij de kantonrechter zich aansluit bij de overweging van het UWV dat voldoende duidelijk is geworden dat het vervallen van de functie van werknemer geen direct verband houdt met, maar een bijkomend gevolg is van, de fusie met G&S en de organisatorische veranderingen en de noodzaak daarvan voor een doelmatige bedrijfsvoering voldoende zijn toegelicht. Omdat de functie van werknemer een unieke functie betreft, is de plicht tot afspiegeling niet aan de orde. Wel is er de plicht tot herplaatsing. Op het moment dat werknemer heeft laten weten te volharden in zijn standpunt en duidelijk maakte dat hij zolang hij niet was overtuigd van het vervallen van zijn functie zich niet zou inzetten voor herplaatsing, hoefde BMB daarvoor redelijkerwijs ook geen inspanningen meer te verrichten. Het UWV heeft terecht toestemming verleend voor het opzeggen van het dienstverband. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 31-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2023:7146

**Zaaknummer:** 10587104 EA VERZ 23-641

**Rechters:** L. van Berkum

**Advocaten:** H.G.R. Meulmeester en R.T. Profijt

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 jo. Lid 3 onder a BW; 7:670 lid 8 BW; 7:671a BW; 7:682 lid 1 sub a BW



## RECHTSPRAAK

***Voorwaarde dat asielzoeker binnen tijdsbestek van 52 weken maximaal 24 weken mag werken (24-weken-eis) doet afbreuk aan doel en nuttig effect van de Opvangrichtlijn.***

## Feiten

Volgens het eerste lid van artikel 15 van de Opvangrichtlijn moeten de lidstaten ervoor zorgen dat asielzoekers uiterlijk negen maanden na het indienen van een asielverzoek toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. In het tweede lid van artikel 15 staat dat de lidstaten mogen bepalen onder welke voorwaarden asielzoekers toegang tot de arbeidsmarkt krijgen en dat zij ervoor moeten zorgen dat asielzoekers daadwerkelijk toegang hebben. In Nederland is dit zo geregeld dat een asielzoeker zes maanden na het indienen van zijn asielaanvraag onder bepaalde voorwaarden mag werken. De belangrijkste voorwaarde is de zogeheten ‘24-weken-eis’. Deze eis houdt in dat een asielzoeker binnen een tijdsbestek van 52 weken maximaal 24 weken mag werken. Voor de overige 28 weken binnen dit tijdsbestek hebben zij geen toegang tot de arbeidsmarkt.

Werknemer (geboren in 1997) is een asielzoeker afkomstig uit Nigeria. Hij is op 13 juli 2021 in dienst getreden bij MPeople HR B.V. (hierna: MPeople), een uitzendbureau. De raad van bestuur van het UWV (hierna: UWV) heeft MPeople in juli 2021 een tewerkstellingsvergunning verleend voor werknemer voor de duur van 24 weken. Op 1 november 2021 heeft MPeople een aanvraag ingediend bij het UWV voor een verlenging van de tewerkstellingsvergunning voor werknemer. Deze aanvraag is bij besluit van 23 december 2021 afgewezen, omdat werknemer anders binnen een tijdsbestek van 52 weken vanaf de aanvang van de werkzaamheden een arbeidsperiode van 24 weken zou overschrijden. Op 22 juni 2022 heeft MPeople opnieuw een aanvraag ingediend voor een tewerkstellingsvergunning voor werknemer. Deze aanvraag is ingewilligd en MPeople is een vergunning verleend voor werknemer tot 2 februari 2023. Op 12 december 2022 heeft MPeople wederom een aanvraag ingediend voor een tewerkstellingsvergunning, nu voor de periode van 6 februari 2023 tot 21 juli 2023. Het UWV heeft deze aanvraag bij besluit van 10 januari 2023 afgewezen om dezelfde reden als hiervoor genoemd.

In deze uitspraak staat de vraag centraal of de 24-weken-eis verenigbaar is met artikel 15, tweede lid, van de Opvangrichtlijn.

## Oordeel

De Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (hierna: de Afdeling) leidt uit de

algemene opzet, de context, de doelstelling en de geschiedenis van de totstandkoming van de Opvangrichtlijn af dat de Uniewetgever met deze richtlijn heeft beoogd de zelfstandigheid van asielzoekers te bevorderen. Een onderdeel van deze brede doelstelling is het vergemakkelijken van de toegang tot de arbeidsmarkt voor asielzoekers en het waarborgen dat zij eerlijke kansen krijgen om in de lidstaten tot de arbeidsmarkt toe te treden. Dit doel is tot uitdrukking gebracht in artikel 15, tweede lid, van de Opvangrichtlijn. Uit de verschillende taalversies leidt de Afdeling af dat het begrip "daadwerkelijke toegang" in artikel 15, tweede lid, van de Opvangrichtlijn moet worden uitgelegd als "effectieve toegang". Bij effectieve toegang gaat het er niet alleen om dat de asielzoeker toegang heeft tot de arbeidsmarkt, maar ook dat de asielzoeker een eerlijke kans krijgt om deel uit te maken van die arbeidsmarkt en daarmee zijn zelfstandigheid te bevorderen. Hoewel artikel 15, tweede lid, van de Opvangrichtlijn lidstaten de ruimte geeft om te bepalen onder welke voorwaarden asielzoekers toegang tot de arbeidsmarkt krijgen, volgt uit de rechtspraak van het Hof van Justitie dat lidstaten geen maatregelen of voorwaarden mogen vaststellen die afbreuk kunnen doen aan het doel en nuttig effect van de richtlijn.

De Afdeling is van oordeel dat de 24-weken-eis afbreuk doet aan het doel en nuttig effect van de Opvangrichtlijn. Hiervoor is van belang dat asielzoekers door deze eis binnen een tijdsbestek van 52 weken slechts 24 weken toegang hebben tot de arbeidsmarkt en voor de overige 28 weken niet. Dit acht de Afdeling in strijd met de achtergrond en doelstelling van de Opvangrichtlijn. De Afdeling wijst hiervoor op het eindrapport van onderzoeksbureau Regioplan van 11 april 2023 met de titel 'Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt', waaruit volgt dat de 24-weken-eis de effectieve toegang tot de arbeidsmarkt voor asielzoekers verhindert. Volgens dit eindrapport is de 24-weken-eis de belangrijkste belemmering op het gebied van wet- en regelgeving voor asielzoekers bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt. De 24-weken-eis vormt voornamelijk een drempel voor werkgevers, die meestal op zoek zijn naar personeel voor langere termijn. De eis maakt van de asielzoeker dus geen aantrekkelijke werknemer. Voor het oordeel dat de 24-weken-eis afbreuk doet aan het doel en nuttig effect van de Opvangrichtlijn vindt de Afdeling ook steun in het arrest van het Hof van Justitie van 14 januari 2021, *K.S. en M.H.K.*, ECLI:EU:C:2021:11, waarin het Hof erop heeft gewezen dat, als een asielzoeker de toegang tot de arbeidsmarkt wordt verhindert, dit in strijd is met het doel van de Opvangrichtlijn.

**Instantie:** Raad van State

**Datum uitspraak:** 29-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RVS:2023:4341

**Zaaknummer:** 202303122/1/V6

**Rechters:** H.G. Sevenster, A.J.C. de Moor-van Vugt en J.H. van Breda

**Advocaten:** G.A. Dictus, L.J.A. van Amersfoort en P.J. Schüller

**Wetsartikelen:** 15 Opvangrichtlijn

## RECHTSPRAAK

***Beoordeling onverwijldheid ontslag op staande voet in geval van samengestelde dringende reden. Onderzoek of werkgever voldoende voortvarend heeft gehandeld dient betrekking te hebben op gehele samenstel van ontslaggronden dat als dringende reden is aangemerkt.***

## Feiten

Werknemer was sinds 1 oktober 2003 in dienst van Econocom Nederland B.V. (hierna: Econocom). Vanaf 2012 was werknemer werkzaam als Strategic Operations Director en lid van het Nederlandse managementteam. Werknemer was onder meer verantwoordelijk voor een grote klant van Econocom: Hulpmiddelen Centrum (hierna: HMC). Werknemer heeft zich begin januari 2020 ziek gemeld in verband met spanningsklachten. Tijdens de afwezigheid van werknemer heeft de co-ceo het beheer van het HMC-dossier waargenomen, waarbij hij op onregelmatigheden is gestuit, waarna is besloten om een onderzoeksbureau nader onderzoek te laten verrichten. Dit onderzoek heeft in februari en maart 2020 plaatsgevonden. De bevindingen zijn nadien mondeling met Econocom besproken. Econocom heeft werknemer op 19 maart 2020 uitgenodigd voor een overleg op 20 maart 2020 over zaken die Econocom verontrustend vond. Econocom heeft werknemer vervolgens op 20 maart 2020 een brief gezonden waarin zij werknemer op staande voet ontslaat. Econocom noemt in de brief elf ontslaggronden, waaronder het ontvangen van 'kick-backs' van een consultancybedrijf van een vriend van werknemer, de aanschaf van een kluis voor de woning van werknemer door een leverancier van Econocom, de opdracht aan de advocaat van Econocom om kosten van privéwerkzaamheden in rekening te brengen bij Econocom en oneigenlijk gebruik van de tankpas van Econocom. Op 30 april 2020 heeft het onderzoeksbureau zijn onderzoeksrapport uitgebracht. Tussen partijen staat ter discussie of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet standhoudt (zie AR 2021-1247). Het hof heeft bij tussenbeschikking geoordeeld dat sprake is van (een) dringende reden(en) voor ontslag op staande voet, gelet op het aantal voorvallen waarin sprake is geweest van belangenverstrengeling, de verscheidenheid aan zakelijke relaties van Econocom die werknemer daarin heeft betrokken en de aard van de belangenverstrengeling (zie AR 2021-1242). In zijn eindoordeel is het hof tot het oordeel gekomen dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven (zie AR 2023-0703). Het hof overweegt dat, zonder nadere toelichting (die onvoldoende is gegeven), niet valt in te zien waarom het na 8/9 maart 2020 (toen de verwijten die werknemer gemaakt konden worden

van ontslaggronden 1, 3, 4, 5 en 6 vrijwel helder waren) dan wel na de (interne) bespreking van 12 maart 2020 nog tot 20 maart 2020 heeft geduurd tot werknemer op staande voet werd ontslagen. Het hof heeft vervolgens overwogen dat het niet overgaat tot herstel van het dienstverband; de billijke vergoeding is op nihil gesteld. Het verzoek van werknemer tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding is toegewezen.

Econocom heeft tegen de beschikkingen van het hof beroep in cassatie ingesteld. Zij stelt zich onder meer op het standpunt dat het hof bij zijn beoordeling of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, blijk heeft gegeven van een onjuiste rechtsopvatting. Wanneer een ontslag op staande voet berust op een samengestelde dringende reden – zoals in dit geval – bestaande uit zeven ontslaggronden in onderling verband en samenhang beschouwd, kan niet worden volstaan met een onderzoek naar de vraag wanneer ten aanzien van een deel van die gronden een vermoeden ontstond dat zij zich hebben voorgedaan en of, gezien vanaf dat moment, voldoende voortvarend is gehandeld bij het doen van onderzoek en het geven van ontslag. Het hof had dus ook de ontslaggronden 7 en 8 moeten betrekken in zijn beoordeling of ten aanzien van de door hem vastgestelde samengestelde dringende reden was voldaan aan de onverwijldheidseis, aldus Econocom.

#### *Oordeel*

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om een geval waarin bij de werkgever een vermoeden is gerezen dat de werknemer is betrokken bij onregelmatigheden, de werkgever onderzoek heeft ingesteld naar de gegrondheid daarvan en uit het onderzoek achtereenvolgens diverse feiten aan het licht zijn gekomen die voor de werkgever aanleiding hebben gevormd de werknemer op staande voet te ontslaan. De rechter zal dan ter beantwoording van de vraag of het ontslag overeenkomstig artikel 7:677 lid 1 BW onverwijld is gegeven, moeten beoordelen of (i) de werkgever voldoende voortvarend onderzoek heeft verricht of laten verrichten naar de vermoede betrokkenheid bij onregelmatigheden, (ii) het onderzoek voldoende voortvarend is uitgevoerd, (iii) de werkgever zich voldoende voortvarend van de, ook tussentijdse, bevindingen uit het onderzoek op de hoogte heeft gesteld en (iv) de werkgever na kennisneming daarvan voldoende voortvarend is overgegaan tot het ontslag op staande voet. Bij de beoordeling van dit laatste kan de rechter in voorkomend geval betrekken of de tussentijdse resultaten van het onderzoek rechtvaardigen dat nader onderzoek is gedaan voordat is overgegaan tot het ontslag op staande voet. Voor zover de werkgever de aan het licht gekomen feiten als een samengestelde dringende reden aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, zal de rechter moeten onderzoeken of ten aanzien van dat samenstel voldoende voortvarend is gehandeld.

In zijn tussenbeschikking heeft het hof ten aanzien van de ontslaggronden 1 en 3-8 geoordeeld dat, gelet op het aantal voorvallen waarin sprake is geweest van belangenverstrengeling, de verscheidenheid aan zakelijke relaties van Econocom die de werknemer daarin heeft betrokken en de aard van de belangenverstrengeling, sprake is van “(een) dringende reden(en) voor ontslag op staande voet”. Dienovereenkomstig ziet de bewijsopdracht ter zake van de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven op “de relevante ontslaggronden die het hof

in de beschikking als (een) dringende reden(en) heeft gekwalificeerd (te weten ontslaggrond 1 en de ontslaggronden 3 tot en met 8 zoals opgenomen in de ontslagbrief van 20 maart 2020)". Aldus heeft het hof de ontslaggronden 1 en 3-8 in elk geval tezamen genomen als een dringende reden voor het ontslag op staande voet aangemerkt. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, diende het hof ten aanzien van dat samenstel te onderzoeken of Econocom voldoende voortvarend heeft gehandeld.

Het hof heeft bij zijn beoordeling of het ontslag onverwijld is gegeven geen kenbare aandacht besteed aan de ontslaggronden 7 en 8. Mede in het licht van de stelling van Econocom dat zij pas op 11 respectievelijk 18/19 maart 2020 op de hoogte is geraakt van de ontslaggronden 7 en 8, heeft het hof dan ook ofwel miskend dat het onderzoek of Econocom voldoende voortvarend heeft gehandeld betrekking diende te hebben op het gehele samenstel van ontslaggronden dat het als dringende reden heeft aangemerkt, ofwel zijn oordeel dat dit niet het geval is onvoldoende gemotiveerd.

De Hoge Raad vernietigt de beschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 7 november 2022 en verwijst het geding naar het Hof 's-Hertogenbosch ter verdere behandeling en beslissing.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 01-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2023:1668

**Zaaknummer:** 23/00444

**Rechters:** T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons en G.C. Makkink

**Advocaten:** S.F. Sagel

**Wetsartikelen:** 7:677 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster komt geen beroep toe op studiekostenbeding, nu dit beding enkel iets zegt over verplichte periodieke her- en bijscholingsverplichtingen en niet over andere cursussen, waarvan hier sprake is. Van ongerechtvaardigde verrijking van werknemer is geen sprake.***

*Feiten*

Werknemer is op 18 juni 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur voor 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao beroepsgoederenvervoer van toepassing. In de arbeidsovereenkomst is een studiekostenbeding opgenomen, waarin is bepaald dat werknemer verplicht is om op verzoek van werkgeefster periodieke her- en bijscholingscursussen te volgen, dat de kosten daarvoor door werkgeefster worden gedragen en dat werknemer, indien hij de arbeidsovereenkomst beëindigt, de kosten (al dan niet gedeeltelijk) zal moeten terugbetalen. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband het C-rijbewijs en later ook het CE-rijbewijs gehaald. Op enig moment heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd per 28 februari 2023. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens een factuur gestuurd voor door haar gemaakte kosten in verband met het behalen van het rijbewijs C en CE. Werknemer heeft de factuur voldaan. Werknemer vordert thans een verklaring voor recht dat hij de factuur onverschuldigd heeft betaald alsmede veroordeling van werkgeefster tot (terug)betaling van een bedrag van € 8702,77 ten titel van onverschuldigd betaalde studiekosten.

*Oordeel**Nietigheid studiekostenbeding*

Naar het oordeel van de kantonrechter behoort de opleiding tot vrachtwagenchauffeur (rijbewijs C en CE) niet tot scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van werknemer. Werknemer heeft immers niet (gemotiveerd) betwist dat hij bij werkgeefster in dienst is getreden in de functie van chauffeur voor pakketdiensten. Daarvoor was het behalen van een vrachtwagenrijbewijs C en CE niet noodzakelijk. Op grond van het voorgaande valt de opleiding niet onder de verplichte scholing als bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW en is van nietigheid ex artikel 7:611a lid 4 BW geen sprake. Het stond partijen vrij een studiekostenbeding overeen te komen.

*Vergoeding studiekosten*

De kantonrechter is echter van oordeel dat werkgeefster geen beroep toekomt op het studiekostenbeding. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om het beding duidelijk te formuleren. Weliswaar is werknemer, toen hij zijn wens om de opleiding te gaan volgen kenbaar maakte, mondeling geattendeerd op het beding (dat niet op deze situatie van toepassing was), maar er zijn geen duidelijke afspraken gemaakt en op schrift gesteld. Naar het oordeel van de kantonrechter ziet de onderhavige situatie niet op het studiekostenbeding uit de arbeidsovereenkomst. dat beding zegt immers enkel iets over de verplichte periodieke her- en bijscholingsverplichtingen en niet over andere cursussen en/of opleidingen, waarvan hier sprake is. Dat de cursus, zoals werkgeefster aanvoert, enkel werknemer ten goede kwam, is voorts niet aannemelijk; zij wilde hem immers inzetten op ritten op de vrachtwagen naar Italië, waarvan zij zou profiteren. Werkgeefster komt, gelet op al het voorgaande en nu zij niet heeft voldaan aan de vereisten, geen beroep toe op het beding. Ook van ongerechtvaardigde verrijking van werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Werkgeefster heeft als goed werkgever geïnvesteerd in de ontwikkeling van haar werknemer. Dat deze vlak na het behalen van zijn rijvaardigheidsbewijs opzegde, is onaangenaam voor werkgeefster, maar ze had deze gevolgen kunnen voorkomen door duidelijkheid te scheppen. De verklaring voor recht wordt toegewezen en werkgeefster wordt veroordeeld het bedrag van € 8702,77 aan werknemer terug te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 29-11-2023

**Zaaknummer:** 10527709

## RECHTSPRAAK

### ***Niet in aanmerking nemen van anciënniteit onder drempelwaarde van 180 dagen onderwijs, in strijd met clause 4 Raamovereenkomst bepaalde tijd.***

#### *Feiten*

Werknemers werkten als docenten op grond van meerdere overeenkomsten van bepaalde tijd van verschillende aard en duur, tot zij vast zijn aangesteld na een vergelijkend onderzoek op de grondslag van schriftelijke bewijsstukken, respectievelijk op 1 september 2015 voor G.D. en C.M., kleuterleidsters, en op 1 september 2011 voor A.R., een gediplomeerde docent voor het hoger secundair onderwijs. Bij de erkenning van hun anciënniteit is slechts een deel van hun dienstverleden betrokken, omdat periodes die onder de 180 dagen per jaar lagen op grond van de wet buiten beschouwing blijven. Het Hof van Justitie EU heeft zich eerder over deze Italiaanse regeling uitgelaten, maar de nationale rechters vertonen verdeeldheid over de uitlegging van dit eerdere arrest (HvJ EU 20 september 2018, *Motter*, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758).

#### *Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Niet in aanmerking nemen van anciënniteit onder drempelwaarde van 180 dagen onderwijs, in strijd met clause 4 Raamovereenkomst bepaalde tijd*

De verwijzende rechter wenst te vernemen of clause 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling die, met het oog op de erkenning van de anciënniteit van een werknemer bij zijn aanstelling in vaste dienst als statutair ambtenaar, uitsluit dat diensttijdvakken in aanmerking worden genomen die zijn vervuld op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en die minder dan 180 dagen per schooljaar bedragen of niet ononderbroken zijn vervuld van 1 februari tot na de eindevaluatie van de leerlingen, ongeacht het werkelijke aantal gewerkte uren, en de diensttijdvakken die deze drempels wel bereiken na vier jaar slechts voor twee derde in aanmerking neemt, waarbij het resterende derde na een bepaald aantal dienstjaren alsnog in aanmerking wordt genomen.

#### *Legitiem doel*

In casu beroepen de verwijzende rechter en de Italiaanse regering zich ter rechtvaardiging van het in het hoofdgeding aan de orde zijnde verschil in behandeling op de noodzaak om, ten



eerste, rekening te houden met de verschillen in beroepsuitoefening tussen de statutaire docenten die van meet af aan zijn aangeworven door middel van algemene vergelijkende onderzoeken, waaraan de Costituzione della Repubblica Italiana (grondwet van de Italiaanse Republiek) een bijzonder belang hecht, en docenten die in vaste dienst worden aangesteld na het verwerven van beroepservaring op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en, ten tweede, omgekeerde discriminatie van eerstgenoemden te voorkomen. Zij verwijzen met name naar de verscheidenheid aan leerstof, voorwaarden en tijdschema's waarin laatstgenoemden moeten werken, en naar het gebrek aan een initiële verificatie van hun bekwaamheid door middel van een vergelijkend onderzoek. Volgens de rechtspraak van het Hof kan elk van deze doelstellingen een "objectieve reden" in de zin van clause 4, punten 1 en/of 4, van de raamovereenkomst vormen (zie in die zin *Motter*, punten 47 en 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Niettemin staat eveneens vast dat het doel om omgekeerde discriminatie te vermijden geen dergelijke objectieve reden kan vormen indien de betrokken nationale regeling volledig en in alle omstandigheden uitsluit dat de diensttijdvakken waarin werknemers in dienst zijn geweest in het kader van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in aanmerking worden genomen voor de bepaling van hun anciënniteit bij hun aanstelling in vaste dienst en dus van de hoogte van hun bezoldiging. (zie in die zin HvJ EU 18 oktober 2012, *Valenza e.a.*, C-302/11–C-305/11, ECLI:EU:C:2012:646, punt 62, en HvJ EU 4 september 2014, *Bertazzi e.a.*, C-152/14, ECLI:EU:C:2014:2181, punt 16).

In casu heeft het Hof met betrekking tot de door de verwijzende rechter en de Italiaanse regering aangevoerde doelstellingen erkend dat deze op goede gronden kunnen worden geacht te voorzien in een werkelijke behoefte, hetgeen die rechter evenwel dient na te gaan (zie in die zin *Motter*, punten 48 en 51). De in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling kan in beginsel geschikt worden geacht om die doelstellingen te bereiken, voor zover zij bij de aanwerving in vaste dienst de inaanmerkingneming beperkt van de anciënniteit die is opgebouwd in het kader van tijdelijke, heterogene onderwijsopdrachten zonder pedagogische continuïteit en zonder initiële verificatie van de bekwaamheid door middel van een vergelijkend onderzoek.

#### *Niet noodzakelijk*

Wat de vraag betreft of deze nationale regeling noodzakelijk is om de nagestreefde doelstellingen te bereiken, blijkt uit de gegevens in het verzoek om een prejudiciële beslissing dat de regel van artikel 489 van wetsbesluit nr. 297/1994, zoals aangevuld bij artikel 11, lid 14, van wet nr. 124/1999, automatisch gunstiger of ongunstiger uitvalt voor de betrokken docenten met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zoals de verwijzende rechter en de Italiaanse regering opmerken, worden namelijk de diensten van laatstgenoemden gedurende een periode die kan oplopen tot 180 dagen per jaar, dat wil zeggen ongeveer twee derde van een schooljaar, gelijkgesteld met een dienst van een volledig schooljaar. Dit geldt zelfs indien deze dienst is verricht van 1 februari tot na de eindevaluatie van de leerlingen. Indien deze diensten daarentegen deze duur niet bereiken of niet ononderbroken zijn verricht tussen 1 februari en bedoelde einddatum, worden zij niet in aanmerking genomen, zelfs niet in beperkte mate. Bovendien komt deze uitsluitingsregel bovenop de regel dat de tijdvakken

overeenkomstig artikel 485 van dit wetsbesluit slechts volledig in aanmerking worden genomen voor de eerste vier jaar en daarna maar voor twee derde. In dit verband heeft het Hof erkend dat een nationale regeling als die in het hoofdgeding, die de inaanmerkingneming van de op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd opgebouwde anciënniteit van meer dan vier jaar beperkt tot twee derde, niet kan worden geacht verder te gaan dan nodig is om de eerder onderzochte doelstellingen te bereiken en om een evenwicht te vinden tussen de legitieme belangen van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en die van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met inachtneming van de meritocratische waarden en de overwegingen van onpartijdigheid en doelmatigheid van de administratie waarop de aanwerving door middel van een vergelijkend onderzoek berust (*Motter*, punt 51). De beperking tot twee derde van de inaanmerkingneming van de anciënniteit van meer dan vier jaar die is opgebouwd op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in combinatie met een dergelijke uitsluiting, die ertoe leidt dat de docent met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn anciënniteit volledig wordt ontnomen wanneer deze lager ligt dan de door de Italiaanse wetgever vastgestelde relevantiedrempels, gaat echter verder dan noodzakelijk is om de verschillen weer te geven tussen de ervaring die is verworven door docenten die zijn aangeworven door middel van een vergelijkend onderzoek, en docenten die op de grondslag van schriftelijke bewijsstukken zijn aangeworven, en om de omgekeerde discriminatie van eerstgenoemden te voorkomen. Aan deze vaststelling wordt niet afgedaan door de omstandigheid dat bij de berekening van hun anciënniteit geen rekening wordt gehouden met het werkelijke aantal door laatstgenoemden gewerkte uren, dat beperkt kan zijn, en lager kan liggen dan de voltijdse of zelfs deeltijdse wekelijkse arbeidsduur.

### *Conclusie*

Gelet op een en ander moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat clausule 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling die, met het oog op de erkenning van de anciënniteit van een werknemer bij zijn aanstelling in vaste dienst als statutair ambtenaar, uitsluit dat diensttijdvakken in aanmerking worden genomen die zijn vervuld op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en die minder dan 180 dagen per schooljaar bedragen of niet ononderbroken zijn vervuld van 1 februari tot na de eindevaluatie van de leerlingen, ongeacht het werkelijke aantal gewerkte uren, en de diensttijdvakken die deze drempels wel bereiken na vier jaar slechts voor twee derde in aanmerking neemt, waarbij het resterende derde na een bepaald aantal dienstjaren alsnog in aanmerking wordt genomen.

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

**Datum uitspraak:** 30-10-2023

**ECLI:** ECLI:EU:C:2023:933

**Zaaknummer:** C-270/22

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

**Wetsartikelen:** 4 Richtlijn 1999/70/EG en 7:649 BW

## RECHTSPRAAK

***Technisch sepot (niet-vervolging OM) na tonen geslachtsdeel in bedrijfsbus van werkgever aan passerende vrouw staat niet aan ontslag op staande voet in de weg.***

## Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2018 bij werkgever in dienst. In het bedrijfsreglement van werkgever is in artikel 30 een verbod opgenomen op o.a. ongewenst gedrag. Op 4 maart 2021 heeft werknemer na afloop van zijn werkzaamheden op weg naar huis met de door werkgever aan hem ter beschikking gestelde bus rondgereden in Bleiswijk. Hij heeft enige tijd stilgestaan aan de Peppeldreef aldaar. Op donderdagmiddag 4 maart 2021 heeft een vrouw telefonisch contact opgenomen met werkgever en gesproken met de heer A. Zij heeft hem verteld wat haar was overkomen op de Peppeldreef in Bleiswijk. In een proces-verbaal van aangifte van 15 maart 2021 is onder meer opgenomen dat werknemer haar aansprak en dat zij, toen zij vervolgens naar de auto van werknemer toeliep, zag dat werknemer een ontbloot onderlichaam had en aan haar vroeg of zij zijn geslachtsdeel wilde vasthouden. Werkgever heeft werknemer verzocht om op 5 maart 2021 's ochtends naar de zaak te komen. Werknemer heeft zich op 5 maart 2021 rond 06.30 uur op het werk gemeld. Op 5 maart 2021 om 07.00 uur heeft werknemer een WhatsApp-bericht van A ontvangen met als bijlage een brief waarin hem ontslag op staande voet is aangezegd. Het hof heeft, evenals de kantonrechter, het gegeven ontslag rechtsgeldig geacht. Werknemer komt in cassatie tegen dat oordeel op, onder meer met de klacht dat het hof onvoldoende in ogenschouw zou hebben genomen dat het Openbaar Ministerie het standpunt heeft ingenomen dat er onvoldoende bewijs is om werknemer strafrechtelijk te vervolgen.

## Conclusie A-G Drijber

Uit het sepot vallen volgens de advocaat-generaal geen conclusies te trekken ten aanzien van het bewijs dat de opzeggingsgrond zich heeft voorgedaan. De dringende reden die door de werkgever aan het ontslag ten grondslag wordt gelegd, is niet noodzakelijkerwijs steeds ook een strafrechtelijk feit. Als dat wel het geval is en de werkgever heeft bij de omschrijving van de opzeggingsgrond in de ontslagbrief ook een strafrechtelijke kwalificatie gebruikt (zoals bijvoorbeeld diefstal, valsheid in geschrifte enz.), dan betekent dat nog niet zonder meer dat in de civiele procedure ook alle bestanddelen van de strafrechtelijke delictsomschrijving hoeven komen vast te staan en dus, bij voldoende gemotiveerde betwisting door de werknemer, door de werkgever moeten worden bewezen.

In het onderhavige geval zijn in de ontslagbrief geen strafrechtelijke begrippen gebruikt. De dringende reden is zeer feitelijk omschreven: “Dit voorval (...) was dat u vanuit de bedrijfsauto een vrouw heeft aangesproken, terwijl u met volledig ontbloot onderlichaam in de auto zat. Deze vrouw heeft dit gezien. U heeft deze vrouw gevraagd aan uw geslachtsdeel te zitten.” Het is dit feitencomplex dat in deze procedure dient te komen vast te staan. Daarna is aan de orde de kwalificatievraag of sprake is van een dringende reden. De gedragingen die aldus de grond vormen voor het ontslag op staande voet, zijn – zo maakt de advocaat-generaal op uit de kennisgeving van het sepot – indien te bewijzen (mogelijk) tevens strafrechtelijk te kwalificeren als schennis van de eerbaarheid (art. 239 WvSr). Het enkele feit dat werknemer niet strafrechtelijk zal worden vervolgd, ook al is dat vanwege onvoldoende bewijs, maakt reeds gelet op het voorgaande niet dat in de civiele procedure het hiervoor bedoelde feitencomplex niet kan komen vast te staan.

Daarbij acht de advocaat-generaal ook van belang dat in civiele procedures de vrije bewijsleer geldt (art. 152 Rv). Voor bewijs in het burgerlijk procesrecht is ook niet steeds vereist dat de te bewijzen feiten en omstandigheden onomstotelijk komen vast te staan, maar kan volstaan dat deze feiten en omstandigheden voldoende aannemelijk worden. Het strafprocesrecht kent (daarentegen) een negatief-wettelijk bewijsstelsel (art. 338 Sv), waarbij de rechter is gebonden aan limitatief in de wet opgesomde bewijsmiddelen en voor een bewezenverklaring voorts is vereist dat de rechter door de bewijsmiddelen de overtuiging heeft gekregen dat de verdachte het feit heeft begaan. Verder gelden in het strafprocesrecht bepaalde bewijsminima – waaronder dat het bewijs niet uitsluitend op één getuigenverklaring mag zijn gebaseerd (art. 342 lid 2 Sv) – die het civiele procesrecht niet kent. Het hof heeft bij zijn oordeel in r.o. 16-23 dat het bewijs van het voorval is geleverd inderdaad geen (kenbare) aandacht besteed aan het gestelde sepot, maar dat maakt gelet op het voorgaande nog niet dat zijn oordeel onjuist, onvoldoende of onbegrijpelijk is gemotiveerd.

### *Oordeel*

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 01-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2023:1672

**Zaaknummer:** 23/01063

**Rechters:** M.V. Polak, A.E.B. ter Heide en G.C. Makkink

**Advocaten:** A.H. Vermeulen

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 239 WvSr

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster die meent dat arbeidsovereenkomst is beëindigd met wederzijds goedvinden in plaats van door ontslag op staande voet wordt bevolen binnen termijn stukken in het geding te brengen ter onderbouwing van haar stellingen. Oordeel over verschuldigde vergoedingen wordt aangehouden.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 2017 in dienst getreden van Expats Amsterdam B.V. (hierna: EA), een makelaarskantoor, in de functie van assistent-hypotheekadviseur tegen een brutomaandsalaris van € 2.771,14 exclusief vakantietoeslag. Op 22 mei 2023 heeft EA werkneemster op staande voet ontslagen wegens het in eigen zak steken van opbrengsten van bepaalde (ver)huur- en (ver)koopdiensten. Op de eindafrekening d.d. 22 mei 2023 heeft EA onder de noemer 'inhouding schade' een bedrag van € 6.242,63 ingehouden op het salaris van werkneemster over de maand mei 2023 en de uitbetaling van het door haar opgebouwde vakantiegeld. Daardoor staat op de eindafrekening een door werkneemster aan EA te betalen bedrag van € 2.349,31 opgenomen. Bij e-mail van 2 juni 2023 heeft de gemachtigde van EA aan de gemachtigde van werkneemster het volgende geschreven: *"Bijgaand zend ik u de eindafrekening en de onderbouwing van de verrekening. Uw cliënte wordt hierbij verzocht om binnen 14 dagen na heden tot betaling over te gaan van € 2.349,31. (...) Ik heb voorts geen reactie ontvangen op de voorgestelde VSO. Ik ga er dus van uit dat uw cliënte dat voorstel niet heeft aanvaard."* EA verzoekt betaling van een gefixeerde schadevergoeding ad € 3.958,26 en schadevergoeding ad € 2.349,31 te vermeerderen met wettelijke rente. Volgens EA is het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven en heeft werkneemster onrechtmatig jegens EA gehandeld. Werkneemster betwist dat zij de door EA verzochte bedragen is verschuldigd. In de eerste plaats omdat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door het ontslag op staande voet. EA heeft werkneemster na het ontslag een vaststellingsovereenkomst aangeboden die zij heeft ondertekend en waarin als einddatum 31 augustus 2023 is opgenomen. EA heeft vervolgens tweemaal per Whatsapp toegezegd dat zij de vaststellingsovereenkomst zou ondertekenen. Verder stelt werkneemster dat EA de gestelde schade al vergoed heeft gekregen door inhouding van het salaris over de maand mei en vakantiegeld. Bovendien heeft werkneemster in afwijking van de vaststellingsovereenkomst geen salaris gehad over juni 2023 en zijn de opgebouwde vrije dagen niet uitgekeerd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Om te bepalen of werknemster een gefixeerde schadevergoeding aan EA is verschuldigd, moet eerst de vraag worden beantwoord hoe de arbeidsovereenkomst is beëindigd. EA betwist dat sprake is van beëindiging met wederzijds goedvinden. Er is namelijk nooit een akkoord bereikt. Verder stelt EA dat het voorstel, ook na ondertekening door werknemster, nog door haar kon worden ingetrokken omdat het ontslag op dat moment gelet op het verstrijken van de vervaltermijn al vaststond. De kantonrechter stelt voorop dat een overeenkomst tot stand komt door aanbod en aanvaarding. Dergelijke rechtshandelingen zijn vormvrij. Of sprake is van aanbod of aanvaarding is een kwestie van uitleg. De wet bepaalt dat een vaststellingsovereenkomst schriftelijk overeengekomen dient te worden, maar aan dit vereiste kan, anders dan EA lijkt te menen, ook zijn voldaan als de op schrift gestelde overeenkomst nog niet door beide partijen is ondertekend. Omdat de kantonrechter over onvoldoende stukken beschikt, kan hij niet beoordelen of een vaststellingsovereenkomst tot stand is gekomen. De kantonrechter beveelt werknemster daarom ex artikel 22 Rv om op uiterlijk 20 december de vaststellingsovereenkomst alsmede e-mails en whatsapp-correspondentie inzake de vaststellingsovereenkomst aan de rechtbank toe te sturen. Ook voor de vraag of werknemster schadevergoeding is verschuldigd aan EA is van belang of een vaststellingsovereenkomst tot stand is gekomen. Het verzochte bedrag zou immers wegvallen tegen de in de vaststellingsovereenkomst overeengekomen nog te verrichten betalingen. De kantonrechter houdt iedere verdere beslissing aan.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 22-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:11592

**Zaaknummer:** 10661451 AO 23-95

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** M. Schildwacht

**Wetsartikelen:** 7:670b BW, 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van bestuurder. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door zijn persoonlijk tegenstrijdig belang niet te melden, in strijd te handelen met artikel 2:239 BW en door niet de waarheid te spreken over zijn andere financiële belangen.***

*Feiten*

Werkgeefster is 100% aandeelhouder van holding X. Samen met holding Y houdt holding X zich bezig met het investeren in start-ups en het houden van aandelen in zogenoemde spin-off companies. Werknemer is met ingang van 1 juni 2002 bij werkgeefster in dienst getreden als senior adviseur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten (hierna: de cao) van toepassing. In de periode van 26 juni 2009 tot 1 juni 2021 was werknemer statutair bestuurder van holding X en Y. Naast zijn salaris ontving werknemer op grond van een Service Agreement dat hij via zijn persoonlijke vennootschap bedrijf A met de holdings X en Y had gesloten, een vergoeding voor zijn werkzaamheden. In het najaar van 2021 hebben holding X en Y een onderzoeksbureau opdracht gegeven om onder meer onderzoek te doen naar de gang van zaken rondom de verkoop van aandelen van bedrijf B en bedrijf C. Het onderzoeksbureau heeft voor haar onderzoek twee keer met werknemer gesproken. Werknemer heeft op de conceptgespreksverslagen en de conceptbevindingen gereageerd. Op 23 november 2022 heeft het onderzoeksbureau zijn onderzoeksresultaten gerapporteerd aan holding X en Y. Holding X en Y hebben werknemer en bedrijf A bij brief van 27 januari 2023 aansprakelijk gesteld voor de door hen in verband met de kwesties bedrijf C en bedrijf B geleden en nog te lijden schade. Zij hebben daarbij per direct het Service Agreement met bedrijf A opgezegd en de detachering van werknemer per direct beëindigd. Op 28 februari 2023 heeft een hoor- en wederhoorgesprek plaatsgevonden, waarbij werknemer door werkgeefster is ondervraagd over de bevindingen uit het onderzoeksbureau-rapport. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 9 maart 2023 op non-actief gesteld. Werkgeefster heeft op 25 april 2023 een verzoekschrift ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Naar aanleiding van de vermeerdering van eis van werkgeefster in de kortgedingprocedure heeft werkgeefster werknemer bij brief van 11 mei 2023 uitgenodigd voor een nieuw hoor- en wederhoorgesprek op 15 mei 2023. Zij heeft daarbij aangegeven dat zij aanvullende rechtsmaatregelen, waaronder een ontslag op staande voet, niet uitsloot. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 25 mei 2023 op staande voet ontslagen. Werkgeefster legt aan het ontslag op staande voet - onder meer - ten grondslag dat in de kwesties bedrijf C en bedrijf B op meerdere momenten sprake is geweest van een ontoelaatbare belangenverstrengeling, waarbij werknemer op ernstige wijze misbruik heeft gemaakt van de mogelijkheden en kennis die de positie van bestuurder



van holding X en Y bood. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen en stelt zich onder meer op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven.

#### *Oordeel*

#### *Onverwijldheid*

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Werkgeefster heeft bij brief van 1 september 2023 een verklaring in het geding gebracht dat zij niet eerder dan op 8 mei 2023 op de hoogte is gebracht van de ontvangst van de brief met bijlagen van de advocaten van holding X en Y. Gezien het feit dat de gedragingen die werknemer in deze aktes werden verweten nog niet vaststonden, heeft werkgeefster er terecht voor gekozen om werknemer eerst op deze verwijten te laten reageren voordat zij aan de inhoud van deze aktes consequenties verbond. Naar het oordeel van de kantonrechter is op grond van de overgelegde e-mailcorrespondentie tussen partijen voldoende duidelijk geworden dat de vertraging die vervolgens is ontstaan door werknemer is veroorzaakt en dat werkgeefster na ontvangst van deze reactie voldoende voortvarend heeft gehandeld door de dag daarna het ontslag op staande voet te verlenen.

#### *Dringende reden*

De verschillende verwijten over het handelen van werknemer bij bedrijf B, bedrijf D en bedrijf E leveren naar het oordeel van de kantonrechter tezamen een voldoende dringende reden op voor het gegeven ontslag op staande voet. Werknemer wordt verweten ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld door belangenverstrengeling niet te melden en regels te schenden. De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat werknemer de nevenwerkzaamheden die hij vanaf 2016 als lid van de adviescommissie van bedrijf B heeft verricht en de neveninkomsten die hij hiervoor heeft ontvangen destijds aan de RvC heeft gemeld. Door dit niet te doen heeft hij in strijd gehandeld met de artikelen 2.14 en 2.15 van de cao en artikel 2:239 lid 6 BW. Dit is - los van de overige verwijten die werkgeefster hem in deze kwestie heeft gemaakt - ernstig verwijtbaar. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer als gevolg van de geldleningen aan bedrijf F een persoonlijk tegenstrijdig belang heeft gecreëerd dat hij had moeten melden aan de RvC. Dit heeft hij echter niet gedaan, wat ernstig verwijtbaar is. Voor werknemer gold dat als gevolg van de advieswerkzaamheden die hij voor bedrijf B verrichtte en de vergoedingen die hij daarvoor ontving, er bij hem een persoonlijk tegenstrijdig belang kon ontstaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat werknemer niet de waarheid heeft gesproken over zijn financiële belangen in andere bedrijven dan bedrijf C en bedrijf B.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 20-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:5497

**Zaaknummer:** 10638607 UE VERZ 23-242 MS/1270



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

**Advocaten:** M.J. de Vries, M. van Westendorp, M.P.A.M. Fruytier, E.L. Pasma, W.B. Fonville en mr. S.E. Wierenga

**Wetsartikelen:** 2:239 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 843a Rv

## RECHTSPRAAK

***Toepassing protocol arbeidsvoorwaardelijke bijdrage uit KLM-cao op arbeidsongeschikte werknemer is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar.***

## Feiten

Werknemer heeft eerst bij KLM gewerkt en is in 2007 overgenomen door Sodexo Altys B.V. (hierna: Sodexo). Op 21 april 2021 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt, hetgeen hij tot het eind van zijn dienstverband, 1 juli 2022, is gebleven. Werknemer verzoekt de kantonrechter Sodexo te veroordelen tot betaling aan hem van € 13.607,35 bruto vermeerderd met de wettelijke verhoging. Werknemer is het er niet mee eens dat Sodexo het Protocol arbeidsvoorwaardelijke bijdrage (hierna: het Protocol) op hem heeft toegepast, waardoor hij loonsverhogingen en winstuitkeringen niet of slechts gedeeltelijk heeft ontvangen.

## Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Sodexo de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage mocht toepassen op werknemer en overweegt daartoe als volgt. In 2020 is KLM met de sociale partners overeengekomen dat werknemers een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage zouden leveren, welke bijdrage is geregeld in het Protocol, dat uiteindelijk is opgenomen in de Cao KLM Grondpersoneel Nederland 2019-2022 (hierna: KLM-cao). Deze cao is in april 2023 met terugwerkende kracht aangemeld als cao. Niet in geschil is dat het Protocol via de KLM-cao inmiddels de status van cao heeft en dat de KLM-cao via een dynamisch incorporatiebeding van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van werknemer. Werknemer heeft ook ingestemd met de toepassing daarvan. De arbeidsongeschiktheid van werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter geen reden om de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage toch niet toe te passen. Het Protocol geldt voor alle werknemers die onder de KLM-cao vallen en er bestaat geen uitzondering voor arbeidsongeschikte werknemers. Werknemer is door toepassing van het Protocol ook niet benadeeld ten opzichte van werknemers die niet ziek waren. Werknemer stelt dat hij de uitgestelde of niet uitgekeerde loonsverhogingen en winstuitkeringen niet heeft kunnen terugverdienen. Onduidelijk is wat hij daarmee bedoelt. De loonsverhogingen zijn uitgesteld en de winstuitkeringen zijn (gedeeltelijk) niet toegekend. Het is niet zo dat werknemers die nu nog wel in dienst zijn, deze alsnog met terugwerkende kracht krijgen toegekend en waar dat wel gebeurt, zoals met een deel van de winstuitkering 2022, heeft werknemer dat ook gekregen. Dat de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage is overeengekomen in verband met de slechte financiële situatie bij KLM en dit een voorwaarde was voor de financiële overheidssteun die KLM tijdens corona ontving, terwijl dat niet speelde bij Sodexo,

maakt dit oordeel niet anders. Ook in die periode heeft Sodexo voor de oud-KLM-medewerkers de gunstigere arbeidsvoorwaarden toegepast. Daarom is het logisch dat zij ook voor wat betreft de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage de KLM-cao naleeft. Van belang in dit verband is dat werknemer op basis van de KLM-cao veel gunstiger arbeidsvoorwaarden heeft genoten dan zijn collega's voor wie de arbeidsvoorwaarden van Sodexo gelden. Zo heeft werknemer door de jaren heen meer loonsverhoging gekregen (totaal 11% tegenover 2% bij Sodexo), aanzienlijke winstuitkeringen gekregen terwijl die bij Sodexo niet zijn toegekend en tijdens het eerste ziektejaar 100% salaris ontvangen en 90% in het tweede ziektejaar, terwijl hij dat hij op basis van de arbeidsvoorwaarden van Sodexo niet zou hebben gekregen. Dat werknemer net als de andere werknemers onder de KLM-cao een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage heeft moeten leveren, is daarom naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. De wettelijke verhoging die werknemer heeft gevorderd wordt gematigd (25%) toegewezen over de winstuitkering van 2022 vanwege te late betaling.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 01-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:11040

**Zaaknummer:** 10409738 CV EXPL 23-8348

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** E.J. van de Bovenkamp en mr. L.A. Schreuder

**Wetsartikelen:** 6:248 BW en 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Kwalificatie overeenkomst. Geen arbeidsovereenkomst maar een overeenkomst van opdracht. Vordering betaling openstaande factuur toegewezen. Tegenvordering afgewezen.***

*Feiten*

Werkende is na bespreking van een voorstel van werkverschaffer – strekkende tot twee uurtariefvarianten onder een arbeidsovereenkomst en één dagtarief exclusief btw onder een opdrachtovereenkomst – met werkverschaffer een dagtarief overeengekomen. Exacte afspraken zijn niet schriftelijk overeengekomen. Werkende is per 11 juli 2022 werkzaamheden gaan uitvoeren voor werkverschaffer. Nadat werkende een aantal malen succesvol heeft gefactureerd aan werkverschaffer, ontstaat onenigheid over de hoogte van een factuur van 4 december 2022. Deze factuur is door werkverschaffer niet voldaan, en werkende is vanaf 8 december 2022 niet meer op werk verschenen. Volgens werkende is er sprake van schijnzelfstandigheid en is in de praktijk sprake van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Subsidiair vordert werkende werkverschaffer te veroordelen tot betaling van € 6.543,08 bruto uit hoofde van een overeenkomst van opdracht. Werkverschaffer stelt dat de vorderingen van werkende moeten worden afgewezen en dient kortgezegd een tegenvordering in teneinde werkende te laten veroordelen tot betaling van vermeende veroorzaakte schades tijdens diens werkzaamheden.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt allereerst vast dat het enkele feit dat werkende er schriftelijk voor heeft gekozen om als zelfstandige te gaan werken onvoldoende is voor de conclusie dat derhalve geen sprake kan zijn geweest van een arbeidsovereenkomst. Vastgesteld moet worden welke rechten en plichten zijn overeengekomen en hoe hier uitvoering aan is gegeven in de praktijk. Het vorengaande dient vervolgens te worden gekwalificeerd.

*Arbeid*

Vaststaat dat de overeengekomen arbeid persoonlijk moest worden verricht. Nu dit in principe ook op die wijze kan worden gecontracteerd in het kader van een opdrachtovereenkomst, wijst dit niet noodzakelijkerwijze in de richting van een arbeidsovereenkomst, aldus de kantonrechter.

*Loon*

De wijze van factureren – een tarief exclusief btw dat substantieel hoger ligt dan het tarief dat

was voorgelegd over de band van de arbeidsovereenkomst – wijst volgens de kantonrechter in de richting van een overeenkomst van opdracht.

#### *Gezag*

Uit de praktijk blijkt niet dat werkverschaffer noemenswaardige instructiebevoegdheid had jegens werkende, en als er al instructies werden gegeven, dan kan hieruit geen gezagsverhouding worden afgeleid. Werkende gebruikte verder weliswaar bedrijfskleding en een bedrijfsauto van werkverschaffer, maar dit draaide louter om de presentatie naar klanten uit hoofde van praktische en commerciële overwegingen – meegewogen het vertrouwensaspect als beveiligingsbedrijf – die niet direct wijzen op een gezagsverhouding en zich kunnen verenigen met een overeenkomst van opdracht. Daarnaast had werkende meerdere opdrachtgevers en waren zijn werktijden flexibel. Van inroostering van werkende was geenszins sprake, en daarmee verschilt zijn positie van een werknemer van werkverschaffer. Een gezagsverhouding ontbreekt kortom, aldus de kantonrechter.

#### *Resumerend*

De kantonrechter wijst de subsidiaire vordering van werkende ad € 6.543,08 toe, niet zijnde een brutobedrag, maar een factuurbedrag inclusief btw en met inachtneming van de wettelijke handelsrente over voornoemd factuurbedrag alsmede buitengerechtelijke incassokosten. De tegenvordering van werkverschaffer wordt afgewezen nu een ingebrekestelling ontbreekt, werkverschaffer niet uit een mededeling van werkende heeft moeten afleiden dat deze in de nakoming van de verbintenis tekort zou schieten en de vermeende schade onvoldoende is onderbouwd.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:6218

**Zaaknummer:** 10578479

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** J.K. den Haan

**Wetsartikelen:** 7:405 BW en 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster verzoekt betaling van een aanvullende transitievergoeding. Geen sprake van opvolgend werkgeverschap.****Feiten*

Werkneemster was tot 31 juli 2023 in dienst bij Spontaan Media als telefonisch verkoper. Spontaan Media heeft aan werkneemster een transitievergoeding betaald ter hoogte van € 4.622,99 bruto. De transitievergoeding is gebaseerd op een indiensttredingsdatum van 1 oktober 2018. Werkneemster verzoekt Spontaan Media te veroordelen tot betaling van een aanvullende transitievergoeding ter hoogte van € 7.032,67 bruto.

*Oordeel*

Partijen verschillen van mening over de vraag welke aanvangsdatum van het dienstverband van werkneemster bij de berekening van de transitievergoeding moet worden gehanteerd: 31 oktober 2011 of 1 oktober 2018. Hiermee hangt samen de vraag of de werkgevers waar werkneemster voor haar dienstverband met Uniek Advertising werkzaam is geweest als opvolgend werkgevers kunnen worden aangemerkt. Daarbij merkt de kantonrechter op dat Spontaan Media bij de berekening van de transitievergoeding is uitgegaan van de indiensttredingsdatum van 1 oktober 2018, zijnde de indiensttredingsdatum van werkneemster bij Uniek Advertising. De vraag of Uniek Advertising een rechtsvoorganger van Spontaan Media is, is daarom niet relevant. Spontaan Media heeft verklaard dat werkneemster in 2018 vrijwillig en zelfstandig besloot om bij HB Online Media ontslag te nemen om daarna bij Xyto Media in dienst te treden. Vervolgens besloot werkneemster] volgens Spontaan Media na korte tijd, eveneens vrijwillig en zelfstandig, bij Xyto Media te vertrekken en bij Tele Media in dienst te treden. Naar het oordeel van de kantonrechter is werkneemster op eigen initiatief en vrijwillig bij HB Online Media vertrokken om te gaan werken bij Xyto Media. Er is gelet op de duidelijke bedoeling van de wet daarom geen sprake van opvolgend werkgeverschap. HB Online Media, Xyto Media en Tele Media (waar werkneemster later in dienst is getreden) kunnen daarom niet worden aangemerkt als opvolgend werkgever van Spontaan Media. De stelling van werkneemster dat het dienstverband bij Xyto Media maar 48 uur heeft geduurd en de reeks niet doorbroken kan worden, gaat niet op. Van opvolgend werkgeverschap is immers geen sprake als de werknemer op eigen initiatief dezelfde arbeid bij een nieuwe werkgever gaat verrichten. Dat is hier het geval, ook al heeft het maar kort geduurd. De conclusie van het bovenstaande is dat de voorafgaande arbeidsovereenkomsten van werkneemster bij Uniek Advertising (dus die van voor 1 oktober 2018) niet kunnen meetellen bij de berekening van de transitievergoeding. Dat betekent dat werkneemster geen recht heeft op een hogere

transitievergoeding dan die Spontaan Media onweersproken al heeft betaald.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 20-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:11679

**Zaaknummer:** 10726682 \ AO VERZ 23-62

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** T.M. Melissen en M.E.J. van Gelderen

**Wetsartikelen:** 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer verschijnt niet meer op werk na intrekking onverplichte terbeschikkingstelling van de bedrijfsauto door JRT. Ontbinding arbeidsovereenkomst zonder inachtneming wettelijke opzegtermijn.****Feiten*

Werknemer is op 9 januari 2023 in dienst getreden bij J.R.T. Paintings B.V. krachtens een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Werknemer verschijnt regelmatig niet op het werk. Daarbij had werknemer op enig moment geen beschikking meer over een vervoermiddel, waarna JRT werknemer uit coulance een bedrijfsauto heeft aangeboden voor woon- werkverkeer. Enkele maanden later wordt dit teruggedraaid, waarop werknemer te kennen geeft in dat geval thuis te blijven. Hierop laat JRT per brief van 31 maart 2023 weten dat dit neerkomt op werkweigering, en stelt werknemer in de gelegenheid het werk te hervatten. Hierop heeft werknemer nimmer gereageerd. JRT verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden zonder inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Werknemer, althans bewindvoerder zijnerzijds, verschijnt niet in het geding.

*Oordeel*

Nu de stellingen van JRT door werknemer niet worden betwist, wordt uitgegaan van de juistheid van de stellingen. De kantonrechter stelt voorts vast dat er voor JRT een wettelijke noch een contractuele verplichting bestond voor het faciliteren van woon- werkverkeer, zodat er voor werknemer geen goede gronden bestonden om vanaf 31 maart 2023 niet op het werk te verschijnen, terwijl deze verplichting wel voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst. Hiermee is in rechte komen vast te staan dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld/nagelaten jegens JRT. Het verzoek van JRT wordt dan ook toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt per datum beschikking ontbonden en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 17-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:6913

**Zaaknummer:** 10721873

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

**Advocaten:** P.H.A. Jacobs

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 8 sub b BW, 7:671b lid 1 sub a BW en 7:669 lid 3 sub e BW



## RECHTSPRAAK

***Werkgever die de arbeidsovereenkomst met een zieke werkneemster enkele maanden voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd opzegt, is transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2008 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) werkgeefster. De functie die werkneemster vervulde, is die van modinette, met een salaris van € 2243,34 bruto per maand exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Mode Interieur Tapijt Textiel (MITT) van toepassing. Op 15 december 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts adviseerde op 12 januari 2023 om zo snel mogelijk mediation in te zetten, hetgeen niet is gebeurd. Bij brief van 1 juni 2023 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster per 3 juli 2023 beëindigd, met als reden dat werkneemster op 3 oktober 2023 de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een correcte eindafrekening. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag is of de opzeggingsbrief van 1 juni 2023 moet worden gezien als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Vast staat dat werkneemster pas op 3 oktober 2023 de pensioengerechtigde leeftijd bereikte, terwijl de arbeidsovereenkomst op 3 juli 2023 door werkgeefster is beëindigd. Op de zitting heeft werkneemster toegelicht dat uit de bewoordingen van de opzeggingsbrief kan worden afgeleid dat werkgeefster doelbewust de arbeidsovereenkomst met werkneemster heeft opgezegd vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd om haar te treiteren. Gelet op de data die in de brief worden genoemd gaat het volgens werkneemster hier niet om een foutje van een onwetende werkgever; werkgeefster wist heel goed waar zij mee bezig was. Deze uitleg, die door werkgeefster niet is weersproken, komt de kantonrechter niet onaannemelijk voor. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd. De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 2422,81 bruto) en de transitievergoeding (€ 12.524,48 bruto) zijn daarom toewijsbaar. Ook de verzochte betaling van de niet-genoten verlofuren en de vakantietoeslag zijn als onweersproken toewijsbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 20-11-2023

**Zaaknummer:** 10688471

## RECHTSPRAAK

***SFPB eist dat We Care Security de cao PB en cao SFPB nakomt. We Care Security valt onder de werkingssfeer en is daarom gehouden de cao's na te leven in de periodes dat de cao's algemeen verbindend zijn verklaard. Bestuurdersaansprakelijkheid.***

### *Feiten*

Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (hierna: SFPB) geeft voorlichting en informatie over de cao Particuliere Beveiliging (hierna: cao PB). Daarnaast ziet SFPB toe op een correcte naleving van de cao PB, onder andere door controles bij werkgevers uit te voeren. Naast de cao PB bestaat ook de cao Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (hierna: cao SFPB). Bijlage 3 van de cao SFPB is een controlereglement (hierna: het controlereglement). Van 23 oktober 2021 tot 30 juni 2023 is de cao PB algemeen verbindend verklaard. De cao SFPB is algemeen verbindend verklaard van 28 oktober 2021 tot 1 juli 2026. We Care Security is een particulier beveiligingsbedrijf en valt onder de werkingssfeer van de cao PB en de cao SFPB. 123 Finance & Management Beheer en Allround Management Beheer zijn de bestuurders van We Care Security. Gedaagde 01 is de bestuurder van 123 Finance & Management Beheer. Gedaagde 02 is de bestuurder van Allround Management Beheer. We Care Security heeft in 2020 een negatief bedrijfsoordeel gekregen van SFPB. We Care Security weigert een cao-controle op locatie waardoor SFPB overgaat tot een schriftelijke cao-controle en We Care Security verzoekt de benodigde stukken aan te leveren. De bestuurder weigert de gevraagde documenten aan te leveren, bij gebreke waarvan aanspraak wordt gemaakt op de forfaitaire schadevergoeding van € 1.500 per week. SFPB eist (a) We Care Security te veroordelen tot naleving van de cao PB en de cao SFPB indien en voor zover deze algemeen verbindend zijn verklaard, en tot het overleggen van de stukken op straffe van een dwangsom en (b) betaling van een schadevergoeding van € 18.000.

### *Beoordeling*

De eis van SFPB is onder meer gebaseerd op het feit dat We Care Security op grond van het controlereglement verplicht is om mee te werken aan de controle van SFPB door de gevraagde stukken aan te leveren. Omdat We Care Security niet meewerkt, is zij op grond van het controlereglement verplicht om aan SFPB een forfaitaire schadevergoeding te betalen. 123 Finance & Management Beheer en Allround Management Beheer zijn als bestuurders van We Care Security mede aansprakelijk voor de ontstane geldvordering door de weigering om aan het verzoek van SFPB te voldoen. Gedaagde 01 en gedaagde 02 zijn op grond van artikel 2:11 BW aansprakelijk.

### *Naleving cao PB en cao SFPB, gevorderde dwangsom en schadevergoeding*

Gedaagde 02 voert in dat verband aan dat hij nooit opdracht heeft gegeven voor een hercontrole en dat We Care Security daarom niet gehouden is om daaraan mee te werken. Dat verweer slaagt naar het oordeel van de kantonrechter niet. Tijdens de mondelinge behandeling heeft SFPB onweersproken toegelicht dat SFPB ieder bedrijf dat een negatief bedrijfsoordeel van haar ontvangt, na een jaar opnieuw controleert. Ook al wordt We Care Security dus gevolgd in haar stelling dat zij niet om een hercontrole heeft gevraagd, dan nog had SFPB na een jaar de hercontrole uitgevoerd. Op grond van het controlereglement is We Care Security verplicht om mee te werken aan die controle, onder andere door de stukken genoemd in het controlereglement te verstrekken. We Care Security moet die stukken dus aanleveren. We Care Security wordt veroordeeld tot naleving van de cao's. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen, omdat SFPB de noodzaak van de dwangsom niet heeft gesteld, laat staan onderbouwd. Daarbij komt dat We Care Security op grond van het controlereglement al een boete verbeurt die per week oploopt als zij de gevraagde gegevens niet verstrekt. SFPB eist een schadevergoeding van € 18.000. Dat bedrag is berekend conform het controlereglement. We Care Security c.s. heeft geen verweer gevoerd tegen de hoogte van de schadevergoeding. Daarom wordt We Care Security veroordeeld om € 18.000 te betalen aan SFPB.

### *Bestuurdersaansprakelijkheid*

De kantonrechter oordeelt dat geen redelijk handelend bestuurder zou hebben gehandeld zoals 123 Finance & Management Beheer en Allround Management hebben gedaan. Zij hebben op geen enkele manier medewerking verleend aan de controle van SFPB, terwijl vaststaat dat We Care Security daaraan wel moest meewerken. De conclusie is dat de (indirect) bestuurders van We Care Security hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de boete die We Care Security moet betalen aan SFPB.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:11026

**Zaaknummer:** 10526809 CV EXPL 23-15049

**Rechters:** D.L. Spierings

**Advocaten:** M.W.M. Heijlaerts

**Wetsartikelen:** 2 lid 1 Wet AVV; 15 WCAO; 2:9 BW; 2:11 BW; 233 Rv; 237 Rv

## RECHTSPRAAK

***Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Eiser is al in meerdere procedures in het ongelijk gesteld. Alle vorderingen in kort geding worden afgewezen met veroordeling eiser in de proceskosten wegens misbruik van procesrecht.***

*Feiten*

Eiser exploiteert een ICT- en adviesbedrijf. Eiser en aan de zijde van werkgever de rechtsvoorganger van gedaagde hebben met ingang van 1 november 2002 een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. De (oorspronkelijke) arbeidsovereenkomst uit 2002 is per 1 januari 2004 vervangen door een nieuwe arbeidsovereenkomst. Op 23 december 2021 heeft gedaagde de ontbinding verzocht van de arbeidsovereenkomst tussen hem en eiser. Daarnaast speelden er nog andere geschilpunten tussen partijen. De kantonrechter heeft per beschikking van 25 maart 2022 de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 augustus 2022, onder toekenning van diverse vergoedingen, (achterstallig) loon en onder toewijzing van diverse samenhangende nevenverzoeken. Eiser is op 24 juni 2022 in hoger beroep gegaan. Het gerechtshof te 's-Hertogenbosch heeft de beschikking van de kantonrechter bij beschikking van 10 november 2022 deels bekrachtigd, onder andere met betrekking tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op 26 september 2022 is een conceptdagvaarding in kort geding van eiser ontvangen op de griffie van de kantonrechter in 's-Hertogenbosch. In deze dagvaarding vordert eiser de betaling van loon vanaf 1 augustus 2022 tot de arbeidsovereenkomst tussen hem en gedaagde rechtsgeldig is geëindigd en nevenvorderingen. Gedaagde voert aan dat een loonvordering in beginsel spoedeisend van aard is, maar in de onderhavige zaak is al ruim een jaar geen sprake meer van een arbeidsovereenkomst. Eiser loopt met zijn vorderingen bovendien niet vooruit op een bodemprocedure, nu al die argumenten al in een bodemprocedure aan bod zijn gekomen en zijn verworpen.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst de vorderingen van eiser af. De kantonrechter oordeelt dat er ná 1 augustus 2022 geen arbeidsovereenkomst tussen eiser en gedaagde meer bestaat, en dat daaruit over en weer rechten en plichten voortvloeien. Uit de beschikking van 25 maart 2022 en uit de eigen stellingen van eiser bij conceptkortgedingdagvaarding volgt dat de arbeidsovereenkomst van 2004 per 1 augustus 2022 door de kantonrechter is ontbonden. Bij beschikking van 10 november 2022 is de beschikking op het punt van de ontbinding door het hof bekrachtigd. In eerste aanleg en in hoger beroep is zowel eiser als gedaagde steeds uitgegaan van het bestaan van één enkele arbeidsovereenkomst en niet van meerdere of

parallele arbeidsovereenkomsten. Eiser heeft ter zitting het standpunt ingenomen dat de arbeidsovereenkomst uit 2002 na ontbinding van “de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst” is herleefd of steeds is blijven bestaan maar hij heeft dit niet met concrete feiten of omstandigheden onderbouwd of anderszins aannemelijk gemaakt. Er zijn geen feiten en omstandigheden gesteld of gebleken die erop wijzen dat de arbeidsovereenkomst van 2002 nog bestaat of heeft bestaan naast de (inmiddels reeds ontbonden) arbeidsovereenkomst uit 2004, of dat er thans nog een andere (arbeids)overeenkomst tussen partijen geldt. De arbeidsovereenkomst uit 2002 is vervangen door de arbeidsovereenkomst uit 2004 en die arbeidsovereenkomst uit 2002 is daarbij niet blijven voortbestaan noch is deze herleefd na ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2022. Bij verzoekschrift van 3 oktober 2023 heeft eiser de kantonrechter te 's-Hertogenbosch onder andere verzocht zijn arbeidsovereenkomst te herstellen. Tijdens de op 5 juni 2023 gehouden zitting bij de kantonrechter heeft eiser, die samen met zijn levenspartner mevrouw [gemachtigde] het woord heeft gevoerd, verklaard dat hij (nog) niet om herroeping heeft verzocht en dat zo'n verzoek op korte termijn ook niet te verwachten is, omdat eiser geen professionele rechtsbijstand kan krijgen. Deze mededeling rechtvaardigt de reële verwachting dat er niet binnen de in de wet gestelde termijn van drie maanden nadat de grond voor herroeping is ontstaan en eiser daarmee bekend is geworden, een herroepingsverzoek zal worden ingesteld. Naar het oordeel van de kantonrechter is in de onderhavige zaak sprake van misbruik van procesrecht, nu de stellingen van eiser al in meerdere procedures zijn behandeld, waarin hij steeds in het ongelijk is gesteld. Hij had moeten begrijpen dat zijn stellingen ook in deze procedure geen kans van slagen hebben.

---

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

**Datum uitspraak:** 31-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:7599

**Zaaknummer:** 10656986 VV EXPL 23-64 (E)

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

**Advocaten:** A.J. Hendriks

**Wetsartikelen:** 382 Rv; 384 Rv; 390 Rv; 391 Rv; 6:160 BW