

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 31, 2024

*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

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4700](#) 16-07-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4644](#) 15-07-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4413](#) 02-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1683](#) 16-05-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1159](#) 30-04-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1058](#) 23-04-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:2572](#) 16-04-2024

#### Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:11733](#) 25-07-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:11549](#) 24-07-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3967](#) 23-07-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:2787](#) 22-07-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3883](#) 18-07-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:4655](#) 17-07-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6487](#) 15-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4096](#) 10-07-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6327](#) 04-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7373](#) 04-07-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:2874](#) 27-06-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7374](#) 24-06-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6333](#) 21-06-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6576](#) 13-06-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7375](#) 13-06-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1942](#) 24-04-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:11594](#) 13-03-2024

## RECHTSPRAAK

### ***Geen ontbinding noch wijziging van functie wegens vermeend directief en intimiderend gedrag. Verklaringen van collega's onvoldoende.***

#### *Feiten*

Werknemer (1970) is sinds 1 mei 2001 in dienst van PPG in de functie van supervisor production in de verffabriek Uithoorn (verder VFU). In 2019 is werknemer uitgevallen met overspannenheid, depressiviteit en PTSS. Er is een verbetertraject gestart. Werknemer heeft in het kader hiervan onder meer een coachingstraject gevolgd, en daarnaast heeft hij tijdelijk werkzaamheden verricht in de verffabriek Amsterdam (VFA). In november 2022 maakt werknemer kenbaar weer terug te willen naar VFU. Begin december 2022 heeft een 15-tal medewerkers van VFU anoniem een verklaring afgelegd over werknemer. Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden. Volgens PPG is sprake van verwijtbaar handelen door werknemer (de e-grond), ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie (de d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond), dan wel een cumulatie van deze gronden (de i-grond). Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek van PPG afgewezen en PPG veroordeeld om werknemer binnen zeven werkdagen na betekening van de (bestreden) beschikking toe te laten tot ofwel de functie van supervisor production in de VFA, ofwel tot een voor werknemer passende functie in een van de vestigingen van PPG (met uitzondering van de VFU). De door PPG naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren naar het oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond voor ontbinding op, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW. Daartoe heeft de kantonrechter overwogen dat werknemer, voordat hij arbeidsongeschikt werd, naar behoren gefunctioneerd heeft. In het licht van het beweerde verwijtbaar handelen is van belang dat het moeilijk verklaarbaar is dat medewerkers uit het team van werknemer in december 2022, als er sprake van is dat werknemer zijn werk weer zal hervatten in de VFU, opeens met een serie verwijten komen terwijl werknemer toen al 2,5 jaar niet werkzaam was geweest. Het heeft er vervolgens alle schijn van dat PPG (geschrokken van de verwijten) kost wat kost wilde voorkomen werknemer weer aan het werk te laten gaan, terwijl PPG op 11 november 2022 werknemer nog als mogelijkheid heeft geboden te hervatten in zijn eigen functie in de VFU, zij het met een verbetertraject. In dat licht valt niet in te zien dat dit daarna plots wijzigde, ook al zouden er collega's zijn die kritiek op werknemer hadden. Dat had op zijn minst met werknemer besproken moeten worden. Van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Voorts heeft PPG naar het oordeel van de kantonrechter niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt. De i-grond biedt PPG daarom ook geen soelaas.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Geen sprake van disfunctioneren of verwijtbaar handelen wegens directief gedrag*

De kantonrechter heeft de e-grond en de daarmee (in de visie van PPG) samenhangende d-grond terecht niet aanwezig geacht, althans van onvoldoende gewicht om de gevraagde ontbinding te kunnen dragen. Tussen partijen staat vast dat PPG aan werknemer op 22 november 2022 (onder meer) heeft aangeboden om in zijn eigen functie (supervisor in VFU) te hervatten. Het moge zo zijn dat een aantal medewerkers in het team waaraan werknemer leiding gaf dat vervolgens niet zag zitten, maar van PPG had verwacht mogen worden dat de uit het AWWN-onderzoek blijkenende verwijten aan het adres van werknemer (die zowel voor haar als voor werknemer 'nieuw' waren en de feitelijke grondslag vormen voor de stelling van PPG dat sprake is van een e-grond en/of een d-grond) met hem en met de betreffende teamleden besproken zouden worden. Daarbij is van belang dat werknemer op het moment dat deze verwijten opkwamen al ruim 2 jaar ziek thuis zat en dus ook al 2 jaar geen leiding meer had gegeven aan het betreffende team. De feitelijke gedragingen waarover de teamleden (ruim 2 jaar na dato) klaagden, hebben immers betrekking op de wijze van functioneren van werknemer.

*Functiewijziging*

Het aanbod supervisor te Tiel is reeds niet passend omdat dit door de combinatie van reistijd (ruim 2 uur per dag), aanmerkelijk lager salaris (de ploegentoeslag komt dan uiteindelijk te vervallen) en afgetopte reiskostenvergoeding (waardoor een substantieel deel van de daadwerkelijke reiskosten ten laste van werknemer zou komen) als een aanmerkelijk slechter aanbod beschouwd dient te worden dan zowel de condities waaronder werknemer dit aanbod tijdelijk aanvaard heeft (in afwachting van de beslissing in dit hoger beroep), als het aanbod dat het hof wel passend acht, namelijk de functie van supervisor in de VFA te Amsterdam (mét behoud van salaris, veel minder reistijd en volledige reiskostenvergoeding). Het aanbod Operator C in de VFA was eveneens niet passend, zowel omdat de functie aanmerkelijk lager ingeschaald is (drie niveaus), als omdat het geen leidinggevende functie is, waardoor het alleen om die reden al onvergelijkbaar en daarmee niet passend is. Daarbij overweegt het hof dat van PPG verwacht mocht worden, zeker ook gelet op het eerdere aanbod aan werknemer van 11 november 2021 dat hij als supervisor in de VFU mocht hervatten, dat aan werknemer een van de (toen/nadien/thans) beschikbare functies van supervisor in de VFA zou worden aangeboden. Er was onvoldoende grond om werknemer 'slechts' de aanmerkelijk lager gewaardeerde functie van Operator C in de VFA aan te bieden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 30-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:1159

**Zaaknummer:** 200.333.531/01 en 200.333.555/01

**Rechters:** H.T. van der Meer, G.C. Boot en A.S. Arnold

**Advocaten:** A.M. Wevers en H.C. Tonino

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

## RECHTSPRAAK

***Bestuurder kan 'politiek verantwoordelijk' worden gehouden voor onveilige werkomstandigheden binnen zijn afdeling: volgdragen h-grond.****Feiten*

Applied is de Nederlandse vennootschap van een internationaal concern dat zich – kort samengevat – bezighoudt met de productie van medische instrumenten. Werknemer is op 1 september 2007 bij Applied in dienst getreden. Na verschillende functies te hebben bekleed is hij op 18 februari 2013 door de vergadering van aandeelhouders benoemd tot een van de statutaire bestuurders van Applied met als recentste functieaanduiding vicepresident Operations (hierna: VP Operations). Zijn laatstverdiende salaris bedraagt € 15.641,03 bruto per maand, vermeerderd met vakantietoeslag en andere emolumenten. Op de aandeelhoudersvergadering van 13 april 2023 is werknemer als statutair bestuurder ontslagen en is besloten dat zijn arbeidsovereenkomst met Applied zal worden beëindigd. Met inachtneming van de geldende opzegtermijn is de arbeidsovereenkomst per 1 september 2023 geëindigd. Aanleiding voor het ontslag is dat werknemer te weinig acties heeft ondernomen om een veilige werkvloer te garanderen. Na diverse aanmaningen door de werkgever om de signalen van een onveilige werkomgeving serieus te nemen, het aantal stijgingen van meldingen bij de externe vertrouwenspersoon en diverse uitingen van zorg door de OR, is besloten dat werknemer als bestuurder onvoldoende serieus te werk is gegaan.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Werknemer is niet slechts 'formeel bestuurder'*

Werknemer beoogt met zijn verweer dat hij veeleer als “gewoon werknemer” dan als statutair directeur moet worden gezien en dat de h-grond niet opgaat zodat alleen daarom al geen sprake kan zijn van een voldragen grond voor de opzegging. Het hof volgt werknemer niet in dit standpunt. Duidelijk is dat werknemer door de algemene vergadering van aandeelhouders tot statutair directeur is benoemd. Ook is duidelijk geworden dat werknemer na deze benoeming ook bij een aantal buitenlandse Applied-vennootschappen tot statutair directeur is benoemd. Applied heeft de nodige documenten overgelegd die door werknemer als statutair bestuurder zijn ondertekend. Applied heeft erop gewezen dat er reguliere vergaderingen plaatsvonden van de driehoofdige statutaire directie, al dan niet aangevuld met andere hogere managers. Verder sprak X zeer regelmatig met werknemer. Er zijn ook interne communicaties

uitgegaan waaruit duidelijk volgt dat werknemer statutair bestuurder is en als zodanig zelfstandig bevoegd is om de betreffende vennootschappen te vertegenwoordigen. Een en ander wordt door werknemer onvoldoende betwist. Anders dan werknemer aanvoert, is niet van voldoende belang dat er werd vergaderd zonder dat de drie niet-uitvoerende directeurs daarbij aanwezig waren. Hoe het statutaire bestuur de interne organisatie praktisch vorm geeft mag het binnen de kaders van wet en statuten immers zelf bepalen. Voor het hof is tot slot van belang dat werknemer sinds zijn benoeming in 2013 nooit heeft geprotesteerd tegen de volgens hem slechts formele benoeming tot statutair bestuurder maar dat hij altijd deze functie is blijven uitoefenen en nooit kenbaar heeft gemaakt hiervan liever afscheid te willen nemen. Daarom is het hof het niet eens met werknemer dat zijn gedrag niet zozeer als dat van een statutair bestuurder maar meer als dat van een “gewoon werknemer” moet worden beoordeeld.

### *H-grond*

Aan het hof is duidelijk geworden dat vanuit Applied op werknemer een flinke druk werd gelegd om de productie van medische benodigdheden behoorlijk op te schroeven. Dat vond deels al plaats tijdens de coronaperiode. Duidelijk is ook dat Productions enorm is gegroeid en Applied vindt er geen doekjes om: zij is werknemer erkentelijk dat hij deze afdeling heeft uitgebouwd zodat een veel hogere productie kon worden gerealiseerd. Uit de vaststaande feiten volgt echter dat vanuit ondersteunende afdelingen en de OR meerdere keren signalen zijn afgegeven dat het met de sociale veiligheid binnen Productions niet goed ging.

Gecombineerd met alle eerdere signalen vanuit de ondersteunende afdelingen en de OR moest het voor werknemer zonneklaar zijn dat er een ernstig probleem op de Afdeling Productions bestond en dat hij voor zowel het ontstaan daarvan als de oplossing verantwoordelijk werd gehouden. Applied stelt dat de gesprekken niet tot voldoende resultaat leidden en dat de problematiek in een stroomversnelling kwam na de rapportage van 10 maart 2023 van een medewerker over twee collega's die op Productions werkten waarna Applied zich genoodzaakt zag een onderzoek te verrichten. En uit dat onderzoek volgde de alarmerende uitkomst die leidde tot arbeidsrechtelijke sancties tegen 18 leidinggevende medewerkers. Gelet op dit alles oordeelt het hof dat Applied werknemer als statutair bestuurder, specifiek verantwoordelijk voor de afdeling Productions, verantwoordelijk mocht houden voor het ontstaan van een in ernstige mate sociaal onveilige situatie, mede veroorzaakt doordat hij zelf – ondanks daar veelvuldig op gewezen te zijn – te weinig aandacht heeft gegeven aan de verbetering van de sociale veiligheid. Daaraan doet niet af dat andere afdelingen volgens werknemer niet aan eenzelfde onderzoek zijn onderworpen en dat op de Afdeling Logistics (waar overigens veel minder mensen werken) de sociale veiligheid nog slechter zou zijn. Dat ontslaat werknemer immers niet van de verplichting op zijn afdeling (de grootste van Applied) een voldoende niveau van sociale veiligheid te bewerkstelligen. Ook volgt het hof werknemer niet in zijn stelling dat hij de volledige rapporten van de vertrouwenspersoon nodig had om de nodige verbeteringen door te voeren.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 15-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:4644

**Zaaknummer:** 200.337.786

**Rechters:** A.J.J. van Rijen, D.W.J.M. Kemperink en H.G. Rottier

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

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



## RECHTSPRAAK

***Herstel arbeidsovereenkomst wegens niet-voldragen g-grond. Verklaringen van collega-werknemers dat vertrouwen in samenwerking weg is, zijn ongeloofwaardig. Transitievergoeding terug te betalen.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 6 november 2017 in dienst van werkgever, een onderneming die handelt in staal en RVS. Op 15 maart 2023 is werknemer naar aanleiding van een incident (taak niet goed uitgevoerd en onenigheid met collega's) eerder die dag op non-actief gesteld. Werkgever heeft vervolgens verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden onder toekenning van een billijke vergoeding van € 20.000 aan werknemer.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Geen sprake van ernstige en duurzame verstoring (g-grond). Verklaringen van werknemers dat zij geen vertrouwen hebben in verdere samenwerking niet overtuigend*

Het hof overweegt dat er een, ingevolge artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub g BW in verbinding met artikel 7:671b lid 1 aanhef en sub a BW, redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat wanneer sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgens de in de relevante rechtspraak geformuleerde criteria moet het gaan om een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De vraag of in eerste aanleg het verzoek tot ontbinding terecht is toegewezen, moet het hof ex tunc, naar de toestand ten tijde van de beslissing van de kantonrechter beoordelen. Voor het slagen van de g-grond moet de werkgever aannemelijk maken dat de arbeidsverhouding op dat moment zowel ernstig als duurzaam verstoord was.

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat niet is komen vast te staan dat de arbeidsrelatie (destijds) ernstig en duurzaam is verstoord en overweegt daartoe als volgt. Werkgever heeft zijn standpunt voornamelijk onderbouwd door verklaringen van zijn werknemers over te leggen. Het hof zal deze verklaringen echter niet meenemen in zijn beoordeling en wel om de volgende redenen. De verklaringen waar het hier om gaat, zijn door werkgever als producties 5 tot en met 10 (in eerste aanleg) in het geding gebracht. Het valt op

dat één verklaring is opgesteld op 15 mei 2023 en de andere vijf verklaringen op 19 juli 2023. Dat betekent dat werkgever pas nadat hij een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter had ingediend en een mondelinge behandeling was gepland, medewerkers heeft verzocht een verklaring op te stellen dan wel te ondertekenen. Bovendien zien de verklaringen deels op vermeende incidenten die zouden hebben plaatsgevonden in de periode eind 2022 en begin 2023, terwijl – zo blijkt – de verklaringen maanden later zijn opgesteld. Verder valt op dat alle verklaringen dezelfde opbouw hebben, de eerste en laatste zinnen nagenoeg hetzelfde zijn en veelal dezelfde woorden worden gebruikt. Alleen de beschrijving van het desbetreffende incident verschilt.

#### *Herstel van de arbeidsovereenkomst*

Nu er geen voldragen g-grond is en de kantonrechter daarom ten onrechte het ontbindingsverzoek heeft toegewezen en de arbeidsovereenkomst ten onrechte per 1 november 2023 heeft ontbonden, kan het hof op grond van artikel 7:683 lid 3 BW werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst met werknemer te herstellen of aan werknemer een billijke vergoeding toekennen. De ontbinding zoals uitgesproken door de kantonrechter kan immers in hoger beroep niet ongedaan worden gemaakt (vgl. HR 25 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:80, r.o. 3.5.4 en HR 25 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:106, r.o. 5.2.1). Volgens het laatstgenoemde arrest kan het hof ook zelf de arbeidsovereenkomst herstellen indien hierom is verzocht. Een en ander dient het hof te beoordelen ex nunc.

Het hof is van oordeel dat herstel in de rede ligt. Werknemer heeft het hof (primair) verzocht om de arbeidsovereenkomst te herstellen en ook tijdens de mondelinge behandeling heeft hij aangegeven graag terug te willen keren naar werkgever. Dat volgens werkgever een terugkeer naar het werk niet mogelijk zou zijn vanwege de verstoorde arbeidsrelatie, verwerpt het hof op basis van dezelfde argumenten als hierboven.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 16-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2024:1683

**Zaaknummer:** 200.334.464/01

**Rechters:** A.P. Zweers-van Vollenhoven, M. van der Schoor en A.J. van de Rakt

**Advocaten:** B. Meijer en B.J. van Rijswijk

**Wetsartikelen:** 7:683 BW en 7:669 lid 3 sub g BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet niet geldig, aangezien niet is komen vast te staan dat werknemer te laat op werk is verschenen. Ook is niet aan de onverwijldheidseis voldaan. Tot slot kan de ontbinding niet worden gegrond op de g-grond, h-grond of i-grond.***

### *Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2021 bij H.O.D.N. (hierna: werkgever) in vaste dienst getreden als monteur. Werkgever heeft aan werknemer eind 2023 en begin 2024 meerdere WhatsApp-berichten gestuurd, waarin hij aan werknemer vraagt waar werknemer blijft c.q. wanneer hij hem kan verwachten op het werk. Op 6 maart 2024 is werknemer te laat op het werk verschenen. Naar aanleiding hiervan heeft werkgever de vader van werknemer bericht, die werknemer op het bedrijf van werkgever heeft aangesproken op het (vaker) niet tijdig verschijnen op het werk. Op 11 maart 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld via WhatsApp. Werkgever heeft aan werknemer gemeld dat een ziekmelding telefonisch moet gebeuren. De volgende dag (op 12 maart 2024) hebben werkgever en werknemer over de ziekmelding heen en weer geappt. Op 15 maart 2024 heeft werkgever aan werknemer laten weten dat werknemer met ingang van 9 maart 2024 op staande voet is ontslagen, aangezien werknemer herhaaldelijk te laat is gekomen. Diezelfde dag heeft werkgever aan werknemer voorgesteld om tot een vergelijk te komen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft niet met het voorstel van werkgever ingestemd. Op 18 maart 2024 heeft werknemer werkgever laten weten dat hij het ontslag van 9 maart niet als een ontslag op staande voet heeft opgevat. Werknemer verzoekt vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet en veroordeling van werkgever tot na- en doorbetaling van het aan werknemer verschuldigde loon vanaf de maand maart 2024. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij vernietiging van het ontslag op staande voet, primair op de g-grond, subsidiair op de h-grond en meer subsidiair op de i-grond.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Ontslag op staande voet*

Het is niet komen vast te staan dat werknemer op 9 maart 2024 te laat op het werk is verschenen. De door werkgever overgelegde WhatsApp-berichten en verklaringen van (oud-)werknemers hebben namelijk betrekking op de periode vóór 9 maart 2024. Verder zijn de camerabeelden die werkgever stelt te hebben van het tijdstip waarop werknemer op het werk

is verschenen, niet in het geding gebracht. Indien zou worden aangenomen dat werknemer op 9 maart 2024 te laat op het werk zou zijn verschenen, dan is niet aan de onverwijldheidseis voldaan. Het ontslag is immers pas zes dagen later, met de brief van 15 maart 2024, gegeven. Daarnaast is volgens de kantonrechter niet vast komen te staan dat werkgever aan werknemer het ontslag mondeling heeft medegedeeld. Daarbij geeft werkgever in het appverkeer na 9 maart 2024 tussen hem en werknemer aan dat werknemer zich telefonisch ziek dient te melden, en vraagt werkgever wanneer hij werknemer terug kan verwachten. Dit alles duidt juist niet op een op 9 maart 2024 gegeven ontslag op staande voet. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd en dus voortduurt.

#### *Ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

De ontbinding kan niet worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Weliswaar staat niet ter discussie dat werknemer vaker te laat is gekomen, maar niet duidelijk is hoe vaak dit is gebeurd en in hoeverre dit de bedrijfsvoering heeft belemmerd en hoe dit heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. Ook kan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub h BW, aangezien een ontbindingsverzoek vanwege bedrijfsbeëindiging niet onder de restcategorie valt. Tot slot kan de ontbinding niet worden gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 sub i BW, aangezien er geen sprake is van twee niet volledig voldragen gronden. Dit brengt met zich mee dat arbeidsovereenkomst voortduurt en werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het aan werknemer verschuldigde loon vanaf de maand maart 2024.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 27-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2024:2874

**Zaaknummer:** 11043342 AR VERZ 24-22

**Rechters:** I.F. Clement

**Advocaten:** B. van Dijk en J.C. van Haarlem

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens onvoldoende gewerkte uren bij maandelijkse inroostering is ongeldig, aangezien er geen dringende reden bestaat. Daarnaast heeft werkgever op de loonbetalingen ten onrechte minuren ingehouden en is de loonvordering van werknemer toewijsbaar tot de dag dat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze zal zijn beëindigd.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2023 in dienst getreden bij werkgever op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van drie maanden, voor gemiddeld 16 uur per week. Op 13 maart 2024 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd, omdat werknemer wekelijks niet aan 16 uur per week komt. Werknemer heeft zich aanvankelijk bij deze opzegging neergelegd, maar in een e-mail van 15 maart 2024 heeft hij aan werkgever laten weten niet akkoord te zijn met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Daarbij heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever heeft op 22 maart 2024 geantwoord op deze e-mail en vastgehouden aan de opzegging. Op 28 maart 2024 heeft werknemer hierop gereageerd dat zijn contract tot 1 juli doorloopt en dat hij daarom doorbetaling van loon tot deze datum vordert, en de wettelijke transitievergoeding. Werkgever heeft daarop niet meer gereageerd. Werknemer verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 13 maart 2024 te vernietigen. Tevens verzoekt werknemer werkgever te veroordelen het achterstallig salaris te voldoen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een dringende reden. Het is primair de taak van werkgever ervoor te zorgen dat zijn werknemers, als er geen vaste werktijden zijn overeengekomen, worden ingeroosterd om arbeid te verrichten. Indien werkgever vindt dat werknemer onvoldoende beschikbaar is om de overeengekomen arbeidsduur te werken, dan ligt het op de weg van werkgever om werknemer hierop tijdig aan te spreken. Het staat niet vast dat werknemer is aangesproken op de te weinig gewerkte uren, aangezien niet is gesteld of gebleken dat van de in januari en februari 2024 gevoerde gesprekken verslagen zijn gemaakt. Ook blijkt uit de WhatsApp-correspondentie niet dat werkgever werknemer regelmatig heeft gevraagd om meer uren te werken. Er volgt juist een grote mate van vrijheid met betrekking tot de te werken uren uit. Daarnaast is, volgens de kantonrechter, de loonvordering van werknemer toewijsbaar tot de dag dat de arbeidsovereenkomst op

rechtsgeldige wijze zal zijn beëindigd. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst overgelegd waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst tot 1 juli 2024 duurt. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is dan ook per 1 januari 2024 door partijen stilzwijgend voortgezet. Nu niet is gebleken dat werkgever de arbeidsovereenkomst daarna opnieuw heeft voortgezet, is de arbeidsovereenkomst vanwege het verstrijken van de tijd van drie maanden, per 1 april 2024 inmiddels van rechtswege geëindigd. Het staat vast dat werkgever tot en met 14 maart 2024 het loon heeft betaald, hetgeen betekent dat werkgever werknemer het loon over de periode vanaf 15 maart 2024 tot 1 april 2024 moet doorbetalen. Tot slot wordt werkgever veroordeeld een bedrag aan achterstallig salaris te betalen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Werkgever heeft op de loonbetalingen over de periode van 1 oktober 2023 tot en met februari 2024 ten onrechte minuren ingehouden. Tot slot wordt aan werknemer een transitievergoeding toegekend, wordt werkgever in de proceskosten veroordeeld en wordt het gevorderde uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4096

**Zaaknummer:** 11088198 \ UE VERZ 24-122

**Rechters:** A.R. Creutzberg

**Advocaten:** L.S. van Dis

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:628 BW en 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer tot betaling van het achterstallig salaris over de periode 2020 tot en met 2023. Zo zou werkgever ten onrechte 108 vakantie-uren hebben afgeboekt en zou werknemer ten onrechte niet hersteld zijn gemeld bij het UWV. Alle vorderingen worden afgewezen.***

*Feiten*

Werknemer is op 26 mei 1982 in dienst getreden als logistiek medewerker, specifiek orderpikker in het diepvriesdistributiecentrum, bij Jumbo Distributiecentrum B.V. (hierna: Jumbo). Het basissalaris van werknemer bedraagt € 2.452,32 bruto per maand. De Arbeidsvoorwaardenregeling (hierna: AVR) is op de arbeidsovereenkomst van toepassing, hetgeen met zich meebrengt dat het basissalaris wordt aangevuld met AVR-toeslag, vaste ploegentoeslag, vriestoeslag en vakantietoeslag. Op 30 mei 2020 heeft werknemer zich ziekgemeld. Een arbeidsdeskundige heeft op 17 februari 2023 gerapporteerd dat het eigen werk van werknemer ten tijde van het onderzoek voor hem niet passend is. Er is, volgens de deskundige, sprake van een loonwaarde van 50%. Jumbo heeft bezwaar aangetekend tegen de beslissing van het UWV van 23 juni 2023 om aan werknemer geen WIA-uitkering toe te kennen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer tot betaling van het achterstallig salaris over de periode 2020 tot en met 2023. Zo zou de werkgever ten onrechte 108 vakantie-uren hebben afgeboekt en zou werknemer ten onrechte niet hersteld zijn gemeld bij het UWV.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Jumbo heeft de stelling van werknemer dat hij na een ziekteperiode in 2020 steeds 100% heeft gewerkt, gemotiveerd betwist. Jumbo heeft namelijk in haar administratie bijgehouden wanneer en hoeveel werknemer heeft gewerkt en welke werkzaamheden het betrof. Daarnaast heeft werknemer zelf erkend dat hij niet steeds zijn eigen werk kon verrichten door bepaalde fysieke beperkingen. De kantonrechter komt daarom niet tot het oordeel dat Jumbo van onjuiste gegevens is uitgegaan bij de bepaling van de hoogte van de loonbetalingen. De in de AVR geldende regel bij ziekte is, volgens de kantonrechter, logisch en begrijpelijk. Volgens werknemer dient een onafhankelijk ter zake deskundige accountant de, door Jumbo overgelegde, loonberekeningen na te gaan. Deze vordering wijst de kantonrechter af, aangezien een steekhoudend verweer tegen de berekeningen en de uitleg daarvan door Jumbo ontbreekt. Hierop voortbordurend komt de kantonrechter ook tot een afwijzing van de vorderingen betreffende achterstallig salaris en wettelijke verhoging. Jumbo heeft immers gemotiveerd weersproken dat er sprake is van een

achterstand in de salarisbetalingen aan werknemer, gelet op haar uitleg over de salarisberekeningen. Daarnaast is de wettelijke verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte geëindigd op 16 februari 2023. Vanaf dat moment heeft Jumbo aan werknemer het salaris betaald dat past bij de daadwerkelijk door hem verrichte werkzaamheden en de daarbij passende loonwaarde van 50%. Daarnaast gaat de kantonrechter niet over tot vernietiging van de afspraak tussen werknemer en Jumbo, die inhoudt dat werknemer ermee akkoord is gegaan dat Jumbo per 27 januari 2023 slechts 50% van zijn salaris betaalt. Er kan namelijk niet van een dergelijke afspraak tussen partijen worden uitgegaan. Ook het gevorderde bedrag met betrekking tot de reiskosten wordt afgewezen. Jumbo heeft in juli 2023 een herberekening van de reiskosten gemaakt en naar aanleiding daarvan nog een nabetaling gedaan. Dat er naast de nabetaling in 2023 nog sprake is van onbetaald gebleven reiskosten is niet gebleken. Ook wijst de kantonrechter de vordering tot vergoeding van de aanschaf van de werkschoenen af, aangezien werknemer bij het UWV een aanvraag had kunnen indienen voor vergoeding van de schoenen. Tevens hoeft Jumbo de kosten voor het behalen van het heftruckcertificaat niet te vergoeden aan werknemer. Werknemer heeft namelijk het certificaat op eigen initiatief behaald. Daarnaast wordt de vordering met betrekking tot het ten gunste terugboeken van 108 vakantie-uren niet toegewezen. Werknemer heeft namelijk niet uitgelegd op basis waarvan hij deze vordering heeft ingesteld en Jumbo heeft gemotiveerd verweer gevoerd. Tot slot ziet de kantonrechter geen grond om de vordering met betrekking tot de contactpersoon bij Jumbo toe te wijzen. Het ligt op het terrein van de beleidsvrijheid van Jumbo om aan te wijzen wie welke taken binnen haar organisatie uitvoert. Gelet op het feit dat werknemer in het ongelijk is gesteld, wordt hij in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 23-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:3967

**Zaaknummer:** 10747180 \ CV EXPL 23-3974

**Rechters:** A.M. Koene

**Advocaten:** J.M. van Haalen en A.H. Lamers

**Wetsartikelen:** 7:610 BW en 7:629 BW



## RECHTSPRAAK

***Uitleg bepaling in de VSO over de transitievergoeding. Telt ook het arbeidsverleden van werknemster bij de gemeente mee voor de berekening van de transitievergoeding?****Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2006 in dienst getreden van de gemeente. Vanaf november 2020 hebben werknemster en de gemeente gesprekken gevoerd over de toekomst van het dienstverband van werknemster. Op 19 januari 2021 heeft de gemeente verschillende opties aan werknemster geschetst: een mobiliteitsdienstverband, een vaststellingsovereenkomst of de werknemster blijft langer in dienst. Op 4 maart 2021 heeft de gemachtigde van werknemster de gemeente laten weten dat werknemster akkoord gaat met het voorstel tot toekenning van een transitievergoeding per einddatum van het mobiliteitstraject, die voor rekening van de gemeente komt. Op 2 maart 2021 hebben partijen de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met ingang van 1 mei 2021 beëindigd. In de vaststellingsovereenkomst is opgenomen dat werknemster per 1 mei 2021 een mobiliteitsdienstverband aangaat voor de duur van 15 maanden. Aan het einde van het mobiliteitsdienstverband maakt werknemster aanspraak op de transitievergoeding (artikel 8 van de vaststellingsovereenkomst). Werkneemster heeft geen andere betrekking gevonden en vordert bij de kantonrechter volledige nakoming van artikel 8 van de vaststellingsovereenkomst. De kantonrechter heeft de vordering van werknemster afgewezen. Werkneemster is in hoger beroep gegaan.

*Oordeel*

Partijen zijn het niet eens over hoe artikel 8 VSO moet worden uitgelegd, maar wel dat werknemster vanwege het eindigen van haar dienstverband met ABGL recht heeft op een transitievergoeding. Volgens werknemster moet artikel 8 VSO zo worden uitgelegd dat ook haar arbeidsverleden bij de gemeente meetelt bij de berekening van de transitievergoeding. Volgens de gemeente is dat niet zo en staat in artikel 8 van de VSO niet meer of anders dan dat werknemster aan het einde van de mobiliteitsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding, zoals dat is geregeld in artikel 7:673 BW. Als de uitleg van de gemeente wordt gevolgd, dan komt werknemster (alleen) een transitievergoeding toe voor de duur van de mobiliteitsovereenkomst tussen haar en ABGL. Het hof oordeelt als volgt. Uit de bewoordingen van artikel 8 van de VSO volgt niet dat de arbeidsduur van werknemster bij de gemeente meetelt voor de berekening van de transitievergoeding. Dat staat er niet. Louter taalkundig is de uitleg die de gemeente aan artikel 8 van de VSO geeft verdedigbaar. Het hof is

van oordeel dat bij de uitleg van deze bepaling niet alleen de taalkundige uitleg van belang is, maar ook de volgende omstandigheden van belang zijn: de aard van de overeenkomst, de eventuele samenhang met andere bepalingen in de VSO, de considerans van de VSO en de schriftelijke communicatie tussen partijen over artikel 8 VSO voorafgaand aan het sluiten van de VSO, zoals die is gevoerd in het voorstel van de gemeente van 19 januari 2021 en in de brief van mr. Mulder van 4 februari 2021. Het hof stelt allereerst vast dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van de gemeente is beëindigd. Zo is dat uitdrukkelijk opgenomen in de considerans van de VSO. Ook het voorstel van de gemeente van 19 januari 2021 wijst in die richting. Zowel in het voorstel van 19 januari 2021 als in de VSO zelf is uitdrukkelijk vermeld dat werkneemster alle arbeidsvoorwaarden behoudt als zij bij een derde als ABGL een mobiliteitsverband aangaat. In artikel 5 VSO is in dat verband vastgelegd dat werkneemster ook tijdens het dienstverband met ABGL eventuele uit de Cao Gemeenten volgende loonsverhogingen toegekend zal krijgen, dat haar pensioenopbouw bij het ABP zal worden voortgezet en dat sprake is van onafgebroken diensttijd. Een en ander laat geen ruimte voor een andere conclusie dan dat de overgang van werkneemster van de gemeente naar ABGL geen gevolgen zou hebben voor haar aanspraken op arbeidsvoorwaarden. Enige uitzondering daarop is niet vermeld. In de VSO staat ook dat werkneemster is gewezen op de consequenties van de in de VSO opgenomen afspraken, maar de vereiste duidelijkheid over een beperking van de transitievergoeding over alleen de duur van het mobiliteitsverband heeft de gemeente niet verschaft. Het hof is van oordeel dat werkneemster onder deze omstandigheden artikel 8 van de VSO over de transitievergoeding zo mocht begrijpen dat ook haar arbeidsverleden bij de gemeente meetelt voor de transitievergoeding. Werkneemster hoefde er niet op bedacht te zijn dat de transitievergoeding alleen over de periode van haar mobiliteitsdienstverband bij ABGL van maximaal 15 maanden zou worden berekend.

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 16-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:4700

**Zaaknummer:** 200.334.381/01

**Rechters:** J.H. Kuiper, W.F. Boele en M. Willemse

**Advocaten:** M.M. Pasman en M.J. Kragten

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Omdat niet is komen vast te staan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt bij de verdere beoordeling uitgegaan van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één maand, welke overeenkomst, naar het oordeel van de kantonrechter, van rechtswege is geëindigd. Verzoeken werkneemster tot onder meer vernietiging opzegging afgewezen.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2023 in dienst getreden bij Fit met Zorg B.V. (hierna: werkgever) in de functie van officemanager voor 24 uur per week. De arbeidsovereenkomst is mondeling tot stand gekomen en is niet schriftelijk vastgelegd. Voorafgaand en na het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft er onder meer een kennismakingsgesprek plaatsgevonden, heeft werkneemster een paar uur meegelopen bij werkgever en hebben partijen gecommuniceerd over arbeidsvoorwaarden en de contractvorming. De arbeidsovereenkomst is niet schriftelijk vastgelegd. Er wordt geen overeenstemming bereikt. Werkgever gaat uit van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één maand en werkneemster gaat uit van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgever stelt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd. Werkneemster verzoekt primair onder meer vernietiging van de opzegging en loon(doorbetaling) en subsidiair een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 13.530,24 bruto. Werkgever verzoekt een voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

Niet in geschil is dat er een arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft bestaan en dat deze niet schriftelijk is vastgelegd. De werkgever heeft de stelling dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd uitvoerig gemotiveerd. De kantonrechter neemt tot uitgangspunt dat in zaken die voortvloeien uit de Wet werk en zekerheid (Wwz), zoals deze zaak, het bewijsrecht in beginsel van toepassing is, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. In dit geval verzet de aard van de zaak zich, naar het oordeel van de kantonrechter, niet tegen toepassing van het bewijsrecht. Werkneemster krijgt de bewijslast van haar stelling dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster haar stelling dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen onvoldoende onderbouwd. Uit geen van de in het geding gebrachte stukken volgt dat partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

zijn overeengekomen. Nu niet komt vast te staan dat sprake is van een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt uitgegaan van een arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 tot en met 31 oktober 2023. Naar het oordeel van de kantonrechter is deze overeenkomst van rechtswege geëindigd op 31 oktober 2023. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 13-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:11594

**Zaaknummer:** 10854541 \ EJ VERZ 23-85053

**Rechters:** I.F. Dam

**Advocaten:** O.J. Praamstra en A.W.M. Bischoff

**Wetsartikelen:** 7:671 BW; 7:671b BW; 7:672 BW

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van disfunctioneren van werknemer en er is ook geen serieus en reëel verbetertraject geweest.***

## Feiten

Werknemer is sinds 6 maart 2019 als hypotheekadviseur in dienst bij Vivantus Financiële Diensten B.V. (hierna: Vivantus) tegen een salaris van € 4.850 bruto per maand. Op 7 november 2023 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werknemer en heeft Vivantus laten weten dat zij streeft naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarna heeft Vivantus per e-mail van 7 november 2023 werknemer bericht dat zij een lange periode van het niet reageren op mail, het niet volgen van procedures en werkwijzen en een kwalitatief onvoldoende werken ervaart, waardoor haar vergunning in gevaar komt en dat het voor haar niet acceptabel is dat werknemer op nagenoeg alle punten van werken onvoldoende presteert. Ook heeft Vivantus bericht dat zij geen verbetering ziet, er geen communicatie vanuit werknemer is waardoor samenwerking onmogelijk is en zij daarom werknemer een vaststellingsovereenkomst zal doen toekomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer heeft zich op 14 november 2023 ziek gemeld. In de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 29 november 2023 staat dat de ziekmelding zowel werk- als niet-werkgerelateerd is en adviseert een interventieperiode van twee weken. Werknemer vraagt een second opinion aan. Eind januari 2024 heeft de primaire bedrijfsarts aangegeven dat er re-integratie verplichtingen van kracht blijven en dat een spoor 2 de juiste route zou zijn. Ten aanzien van de verstoorde arbeidsverhouding adviseert de bedrijfsarts Vivantus met werknemer te werken aan een oplossing. Vivantus verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens disfunctioneren en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie van beide. Werknemer beroept zich op het opzegverbod en stelt dat er geen sprake is van disfunctioneren.

## Oordeel

Op basis van de overgelegde stukken is de kantonrechter van oordeel dat Vivantus het disfunctioneren van werknemer onvoldoende heeft onderbouwd. Voor zover wel sprake zou zijn van disfunctioneren komt daarbij dat Vivantus niet heeft aangetoond dat werknemer tijdig in kennis is gesteld van het (vermeende) disfunctioneren. Evenmin heeft Vivantus aangetoond dat zij werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Uit niets blijkt dat met werknemer concreet is besproken waar het aan schort in zijn functioneren en wat hij moet doen om dat te verbeteren. Ook is niet

gebleken dat aan werknemer hulp, ondersteuning of begeleiding is aangeboden ter verbetering van zijn functioneren. Vivantus heeft ter onderbouwing van het verzoek om ontbinding op de g- en de i-grond geen andere feiten en omstandigheden naar voren gebracht dan die welke hiervoor al zijn besproken in het kader van het gestelde disfunctioneren. Er is daarom ook geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g- en de i-grond. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:7375

**Zaaknummer:** 11028807 \ AO VERZ 24-6

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** M.L.A. Verleun, M.I.H. Alderliesten en J.J. Kruidenberg

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

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werkneemster toe, omdat werkgeefster werknemer ten onrechte niet heeft opgeroepen en ook geen loon heeft betaald. Ernstig verwijtbaar handelen. Billijke vergoeding op nihil gesteld.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 2019 in dienst bij Iribov B.V., in de functie van administratief medewerkster met een salaris (per 1 januari 2024) van € 13,51 bruto per uur exclusief een vergoeding voor vakantiegeld, vakantie- en verlofdagen van 20%. Werkneemster is aanvankelijk in dienst getreden op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst is met een jaar verlengd. De arbeidsovereenkomst is vervolgens op 1 januari 2021 omgezet naar een contract voor 30 uur per week met als einddatum 31 december 2021. Werkneemster is daarna in verband met haar studie op 1 september 2021 uit dienst getreden. Op 18 oktober 2021 is zij weer in dienst getreden van Iribov op basis van een oproepovereenkomst. Deze overeenkomst is op 18 oktober 2022 omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden. Op 16 oktober 2023 heeft Iribov via WhatsApp aan werkneemster laten weten dat er geen administratieve werkzaamheden voorhanden zijn, maar dat Iribov, als werkneemster dat wil, kan nagaan of er op een andere locatie voor een dag in de week werk voor haar is. Iribov heeft op 17 oktober 2023 per WhatsApp aan werkneemster bericht dat zij een nulurencontract heeft en zij haar niet kan oproepen als er geen werk is. Vanaf 4 januari 2024 heeft werkneemster een baan bij het Filmhuis in Alkmaar. Werkneemster heeft op 11 januari 2024 aan Iribov bericht dat zij al enige tijd niet is opgeroepen, zij daarom het rechtsvermoeden voor de arbeidsomvang inroept en aanspraak maakt op loonbetaling. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en loon omdat Iribov haar arbeidsvoorwaarden per 16 oktober 2023 eenzijdig heeft gewijzigd en in gebreke is met betaling van haar loon.

*Oordeel*

Iribov heeft werkneemster niet meer opgeroepen voor haar administratieve werkzaamheden en heeft geen loon meer betaald. Iribov stelt zich op het standpunt dat zij werkneemster niet hoefde op te roepen en beroept zich daarbij op artikel 12 lid 4 van de cao Glastuinbouw. Op grond van deze bepaling is de werkgever niet verplicht om onder andere aan studenten na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. Naar het oordeel van de kantonrechter mag bij cao worden afgeweken van de wettelijke regeling voor oproepkrachten,

geldt de regeling alleen voor seizoensgebonden functies die vanwege klimatologische of natuurlijke omstandigheden voor ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgevoerd. Daarvan is hier geen sprake. Bovendien gaat Iribov hiermee voorbij aan het wettelijk rechtsvermoeden over de omvang van de arbeidsovereenkomst. Deze bepaling is van dwingend recht en daarvan kan dus niet worden afgeweken. De kantonrechter wil aannemen dat het administratieve werk dat werkneemster verrichtte niet meer voorhanden was en er dus sprake was van gewijzigde omstandigheden. Dan ligt het op de weg van Iribov een redelijk voorstel voor ander passend werk te doen. Dat werkneemster niet is opgeroepen en daarom geen werkzaamheden heeft verricht voor Iribov komt daarom voor rekening van Iribov. Uit de wet volgt immers dat werkneemster het recht op loon behoudt als zij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht. Het verzoek om Iribov te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt toegewezen. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld omdat naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende is gebleken dat werkneemster naast het verzochte loon enige verdere inkomensschade heeft.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 24-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:7374

**Zaaknummer:** 11039632 \ AO VERZ 24-29

**Rechters:** E. Jochemen

**Advocaten:** M. Hoefs en W. Hovingh

**Wetsartikelen:** 7:610b BW; 7:628 BW; 7:628a BW; 7:653 BW; 7:671c BW; 7:673 BW



## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Ziekmelding na mededeling dat werkneemster in het kader van een verbetertraject zou worden overgeplaatst naar andere afdeling. Werkneemster vordert wedertewerkstelling in de bedongen functie en de loondoorbetaling gedurende het tweede ziektejaar aan te vullen tot 100%.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2016 in dienst getreden bij de Stichting Ziekenhuisgroep Twente (hierna: ZGT) in de functie van medisch secretaresse. ZGT is een klinisch ziekenhuis dat vanuit twee ziekenhuislocaties een breed zorgpakket biedt voor patiënten. In april 2022 heeft ZGT een nieuwe leidinggevende van de poli cardiologie aangesteld. De leidinggevende kreeg de opdracht om inzichtelijk te maken wat er niet goed ging binnen de poli cardiologie. De leidinggevende heeft hiervoor kennismakingsgesprekken gevoerd met alle medewerkers van de poli cardio en long en exitgesprekken gevoerd met negen (oud-)werknemers en voormalig leidinggevend van de poli cardiologie. Op 26 juni 2023 heeft er een gesprek met werkneemster plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek zijn aan haar de resultaten van het onderzoek kenbaar gemaakt en is meegedeeld dat ze niet zou worden betrokken bij het ontwikkeltraject van de afdeling en dat zij wordt overgeplaatst naar een andere afdeling en daar aan een verbetertraject moet beginnen. Op 27 juni 2023 is werkneemster ziek uitgevallen. Er vinden (vervolg)gesprekken plaats waarbij werkneemster onder meer te horen krijgt (a) dat de samenwerking met haar als lastig wordt ervaren, (b) er sprake is van ondermijnend gedrag door haar, (c) dat collega's een onveilige werksfeer ervaren en (d) dat er sprake is van pestgedrag. Werkneemster wordt in een vervolgggesprek bijgestaan door een vertrouwenspersoon. Werkneemster wil praten over terugkeer naar haar werkzaamheden op de afdeling cardiologie. Dit is voor ZGT onbespreekbaar. Werkneemster heeft in mei 2024 een deskundigenoordeel gevraagd. In juni 2024 adviseert de bedrijfsarts gelet op een eerder advies nogmaals een mediationtraject te starten. Werkneemster vordert ZGT te veroordelen om haar binnen 24 uur nadat de bedrijfsarts haar daartoe in staat acht en nadat mediation heeft plaatsgevonden, toe te laten tot haar eigen werk/ de overeengekomen werkzaamheden bij de polikliniek cardiologie, onder verbeurte van een dwangsom. ZGT concludeert tot afwijzing.

*Oordeel*

Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling haar eis gewijzigd. De achtergrond van deze eiswijziging is dat werkneemster wil dat mediation plaatsvindt onder de voorwaarde dat de re-integratie zal plaatsvinden bij de polikliniek cardiologie. ZGT wil dat voorkomen. De

kantonrechter is van oordeel dat de eiswijziging niet in strijd is met de goede procesorde en staat deze toe. De kern van het geschil is de vraag of ZGT werkneemster moet toelaten tot het verrichten van werkzaamheden op de polikliniek cardiologie. De kantonrechter overweegt dat te lang sprake is van een vastzittende situatie. De kantonrechter begrijpt dat werkneemster iets aan deze situatie wil veranderen. Dit kort geding met als vordering de wedertewerkstelling is daar op dit moment echter niet de aangewezen route voor. Er is namelijk gelet op de adviezen van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel van het UWV onvoldoende grond om de vordering tot wedertewerkstelling op de polikliniek cardiologie toe te wijzen. Dat neemt niet weg dat ZGT nu ook stappen moet zetten en dat ook al eerder had moeten doen, te beginnen met de mediation. Zelfs als wordt vastgesteld dat ZGT in juni 2023 niet goed heeft gehandeld door werkneemster zonder hoor en wederhoor direct over te plaatsen naar een andere afdeling, kan de vordering tot wedertewerkstelling op de afdeling cardiologie op dit moment echter niet worden toegewezen. In de eerste plaats staat daar het advies van de bedrijfsarts - mediation - aan in de weg. Daarnaast speelt tussen partijen niet alleen de vraag waar werkneemster moet re-integreren, maar ook waar zij - mede gelet op het organisatiebelang - een verbetertraject moet doorlopen. In dit kort geding tot wedertewerkstelling kan niet worden vastgesteld welk verbetertraject werkneemster moet doorlopen en of zij er op dit moment recht op heeft dat verbetertraject op haar eigen afdeling te doorlopen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. De vordering met betrekking tot de aanvulling tot 100% gedurende het tweede ziektejaar wordt onder verwijzing naar de cao afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 18-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:3883

**Zaaknummer:** 11144540 \ CV EXPL 24-1251

**Rechters:** D.N.R. Wegerif

**Advocaten:** M. van Leussen en V.E.J. de Groot

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

***Vrachtwagenchauffeur heeft 'dodemanssysteem' van zijn tankwagen gemanipuleerd door met draden de functie hiervan te overbruggen. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Onvoldoende onderbouwing door werknemer dat het onveilig is om in de buurt van de dodemansknoop te verblijven tijdens het lossen.***

### *Feiten*

Werknemer werkte sinds 14 juni 2021 bij Schenk-Papendrecht B.V. (hierna: Schenk) als vrachtwagenchauffeur. Hij reed op een tankwagen van Schenk en vervoerde daarmee CO<sub>2</sub> voor het bedrijf Air Products. Schenk heeft werknemer bij brief van 13 februari 2024 bericht dat hij met ingang van 9 februari 2024 op staande voet is ontslagen, omdat hij op 9 februari 2024 meerdere overtredingen heeft begaan tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden. Volgens Schenk werd werknemer op 9 februari 2024 gedurende een lossing geobserveerd door [persoon E] (Regional Driver Trainer van Air Products, hierna: persoon E) en heeft persoon E toen geconstateerd dat werknemer zich tijdens het lossen in de cabine van de tankwagen bevond en dat hij het 'dodemanssysteem' had gemanipuleerd door met draden de functie hiervan te overbruggen. Hierdoor verliest dit systeem zijn functie en heeft werknemer de veiligheidsprocedure omzeild. Volgens Schenk rechtvaardigt het manipuleren van verschillende veiligheidssystemen het ontslag op staande voet. Werknemer is het niet eens met het ontslag op staande voet en verzoekt onder meer bij wijze van voorlopige voorziening voor de duur van het geding Schenk te veroordelen aan hem te betalen het salaris van € 3.480,70 bruto per maand, te vermeerderen met de ploegentoeslag van € 130,53, de vakantiebijslag van € 312,02 en overige emolumenten vanaf 9 februari 2024 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, toelating tot zijn werkzaamheden en vernietiging van het ontslag op staande voet.

### *Oordeel*

#### *Er wordt geen voorlopige voorziening getroffen*

De kantonrechter wijst het verzoek af om een voorlopige voorziening te treffen voor de duur van deze procedure, omdat in deze beschikking een eindbeslissing wordt genomen. Een voorlopige voorziening op grond van dat artikel kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding (artikel 223 Rv).

#### *Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig*

De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet niet. Er is voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag op staande voet. De dringende reden bestaat er volgens Schenk uit dat werknemer de dodemansknop van zijn vrachtwagen heeft omzeild/gemanipuleerd door middel van het overbruggen ervan met een stroomdraad aan de binnenzijde van de unit. Werknemer erkent dat hij de dodemansknop heeft omzeild/gemanipuleerd. Gelet hierop is zijn stelling niet geloofwaardig dat hij niet wist hoe hij met de dodemansknop moest omgaan toen hij de nieuwe trailer op 11 januari 2024 in gebruik nam en dat een instructie van Schenk ontbrak. Werknemer was gewaarschuwd dat het omzeilen van de dodemansknop tot ontslag kon leiden in een e-mail van 2 mei 2022 met aanhef 'manipuleren dodemansknop'. Van Schenk, voor wie veiligheid heel belangrijk is, kan redelijkerwijs niet worden geveegd dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer laat voortduren. Dat werknemer verantwoordelijk is voor een gezin met twee kinderen en hij 2,5 jaar goed functioneerde is, in het licht van de aard en ernst van de dringende reden, niet van dien aard dat een ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd is.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 13-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:6576

**Zaaknummer:** 11040852 HA VERZ 24-31

**Rechters:** W.P.M. Jurgens

**Advocaten:** M.J. van Weersch en P.M.D. Weijers

**Wetsartikelen:** 7:625 BW; 7: 641 BW; 7:671 BW; 7:671b BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 6:119 BW; 223 Rv, 288 Rv

## RECHTSPRAAK

### ***Is sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van de arbeidsovereenkomst en heeft werknemer recht op doorbetaling van het salaris?***

#### *Feiten*

Werkneemster is sinds 21 oktober 2015 in dienst van Amsterdam Dungeon. Op 15 september 2022 heeft werkneemster een gesprek gehad met X, haar leidinggevende, waarin zij heeft aangegeven dat zij niet langer in haar eigen functie wilde werken. Partijen zijn vervolgens op zoek gegaan naar een andere functie voor werkneemster binnen de organisatie, maar zonder succes. Amsterdam Dungeon heeft op 21 november 2022 aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werkneemster heeft de vaststellingsovereenkomst niet geaccepteerd. Op 30 november 2022 heeft X aan de gemachtigde van werkneemster gemaild dat zij eind september 2022 haar dienstverband mondeling heeft opgezegd en zij per 1 december 2022 uit dienst zal treden. Per 1 december 2022 heeft Amsterdam Dungeon geen loon aan werkneemster betaald. Werkneemster heeft de kantonrechter om vernietiging van de opzegging van haar arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen van de partijen de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Amsterdam Dungeon heeft hoger beroep ingesteld.

#### *Oordeel*

Niet is in geschil dat werkneemster op 15 september 2022 tijdens een gesprek met X heeft gezegd dat zij niet langer wilde werken bij Amsterdam Dungeon. Volgens Amsterdam Dungeon heeft werkneemster bewoordingen gebruikt in de trant van dat “haar werk op de werkvloer op was”. Een mededeling van een werknemer dat hij met zijn werkzaamheden wil stoppen, is niet op één lijn te stellen met een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Amsterdam Dungeon heeft hieruit dan ook niet zonder meer mogen afleiden dat de wil van werkneemster erop gericht was een beëindiging van haar dienstverband te bewerkstelligen, met alle negatieve gevolgen van dien. Dat geldt eens te meer nu niet is gebleken dat Amsterdam Dungeon werkneemster op die negatieve consequenties heeft gewezen. De gedragingen en uitlatingen van werkneemster na het gesprek op 15 september 2022 werpen geen ander licht op de zaak. In de berichtgeving waarnaar Amsterdam Dungeon verwijst, geeft werkneemster steeds aan dat zij haar taken beëindigt, maar niet dat zij uit dienst gaat. Het stond op dat moment - ook voor Amsterdam Dungeon - nog niet vast of werkneemster uit dienst zou gaan, zoals volgt uit het feit dat tussen partijen is gesproken over mogelijkheden om iets anders bij Amsterdam Dungeon te gaan doen. Ook X bevestigt dat in

haar WhatsApp-bericht van 4 oktober 2022. Nadien hebben partijen samen gekeken of er een andere functie voor werknemster beschikbaar was bij Amsterdam Dungeon/Merlin Entertainments. Op 22 september 2022 heeft werknemster in dat kader gesolliciteerd op een functie van Payroll & HR Administrator, maar werknemster is uiteindelijk niet aangenomen voor deze functie. Vervolgens hebben partijen op verzoek van werknemster met elkaar gecommuniceerd over de mogelijkheid om het dienstverband van werknemster met een vaststellingsovereenkomst te laten beëindigen. In november 2022 heeft Amsterdam Dungeon werknemster tweemaal een vaststellingsovereenkomst zonder toekenning van een transitievergoeding aangeboden. In reactie daarop heeft werknemster aangegeven daar geen gebruik van te willen maken. Uit deze gang van zaken kan niet worden afgeleid dat werknemster haar arbeidsovereenkomst duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst niet per 1 december 2022 door opzegging door werknemster is geëindigd en (dus) is blijven voortbestaan.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 23-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:1058

**Zaaknummer:** 200.329.898/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, N. Kampert en C.M. van der Burg

**Advocaten:** J. van der Beek en B.J.C. Pleiter

**Wetsartikelen:** 3:33 BW en 3:35 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.***

## Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2022 in dienst bij werkgever. Werknemer heeft schulden en er is meerdere keren loonbeslag gelegd. Om het loonbeslag te kunnen uitvoeren heeft werkgever de betalingsgegevens en tenaamstelling van de deurwaarder doorgevoerd in Youforce. Youforce is een online portaal waarin werknemers zelf hun HR-zaken kunnen regelen. Werknemers kunnen daarin ook hun betalingsgegevens wijzigen. Met de toevoeging van het bankrekeningnummer en de naam van de deurwaarder in Youforce bewerkstelligde werkgever dat een deel van het loon van werknemer kon worden overgemaakt naar de deurwaarder en het resterende loon, gelijk aan de beslagvrije voet, naar het bankrekeningnummer van werknemer. Op 2 juni 2023 heeft werknemer in Youforce een aantal acties uitgevoerd. Hij heeft een bankrekeningnummer gewijzigd, opdracht gegeven een IKB-bedrag uit te betalen en hij heeft bovenwettelijk verlof verkocht. Deze mutaties zijn (deels) verwerkt bij de uitbetaling van het loon op 15 juni 2023. Werkgever heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond dan wel g-grond. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

## Oordeel

Werkgever voert aan dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst had moeten toewijzen omdat wel degelijk aannemelijk is dat werknemer zich bewust was van het feit dat hij door het wijzigen van het bankrekeningnummer in Youforce, het beslag in juni en juli 2023 frustreerde dan wel dat hij zich daarvan bewust had kunnen zijn. Dit levert verwijtbaar handelen op. Vast staat dat werknemer vanaf zijn indiensttreding een aantal keren in het online portaal van werkgever, Youforce, het bankrekeningnummer heeft gewijzigd waarnaar zijn loon wordt overgemaakt. Dit is ook toegestaan. De reden waarom werknemer dit heeft gedaan hangt samen met het feit dat hij schulden heeft en op die manier (verder) beslag op zijn loon en/of bankrekening probeerde te voorkomen. Op 3 juni 2023 heeft werknemer met dit doel opnieuw een bankrekeningnummer in het systeem gewijzigd. Partijen twisten onder meer over de vraag of werknemer bij het wijzigen van het bankrekeningnummer heeft kunnen zien dat hij niet zijn eigen bankrekeningnummer wijzigde, maar het bankrekeningnummer van de deurwaarder verving door het nummer van zijn eigen bankrekening. Het hof is met de kantonrechter van

oordeel dat er niet van uit kan worden gegaan dat werknemer heeft kunnen zien dat hij het verkeerde bankrekeningnummer verving. Werkgever verwijt werknemer ook dat hij geen melding heeft gemaakt van het door hem in juni en juli 2023 te veel ontvangen loon. Hij had in die twee maanden recht op € 1.531,30 netto, heeft € 2.172,04 netto ontvangen en heeft de te veel ontvangen bedragen gebruikt om zijn huurschuld af te lossen en daarmee een huisuitzetting voorkomen. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat het niet-melden van het te veel ontvangen loon verwijtbaar is. Werknemer wist dat er loonbeslag was gelegd en dat hij niet meer dan de beslagvrije voet zou ontvangen. Werknemer had als goed werknemer meteen na 15 juni 2023 aan werkgever moeten laten weten dat er kennelijk iets mis is gegaan bij de loonbetaling. Desondanks is het hof van oordeel dat dit aan werknemer te maken verwijt, gezien in het licht van alle omstandigheden van het geval, niet zodanig is dat niet meer van werkgever kon en kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Het verzoek op de e-grond wordt afgewezen. De vraag is of sprake is van een voldragen g-grond. Het hof onderkent dat de verhouding tussen partijen inmiddels ernstig onder druk is komen te staan. Relevant zijn daarbij de door werkgever verrichte inspanningen, het niet nakomen van afspraken en de gebeurtenissen na februari 2023. Het hof is van oordeel dat werkgever voldoende pogingen heeft ondernomen werknemer binnen werkgever werkzaam te laten zijn, dat herstel van de verhoudingen niet meer mogelijk is en dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder g BW.

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:4413

**Zaaknummer:** 200.337.239

**Rechters:** M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en I.A. Katz-Soeterboek

**Advocaten:** Van Santen, W.J.F. Nieuwenhuis, P.H. Burger en M. Tas

**Wetsartikelen:** 7:669 BW



## RECHTSPRAAK

***Opzegging in strijd met de wettelijke regels en dus niet rechtsgeldig. Nu werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is zij een billijke vergoeding verschuldigd.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 2023 in dienst getreden bij Racktime B.V. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd tot en met 31 januari 2024. Op 19 december 2023 hebben partijen elkaar gesproken over de verlenging van de arbeidsovereenkomst met de duur van een jaar. De overeenstemming is door Racktime per e-mail van 19 december 2023 bevestigd. Werkneemster heeft zich in overleg met Racktime op 16 januari 2024 ziek gemeld en is op 22 januari 2024 weer op het werk verschenen. Vervolgens heeft op 22 januari 2024 een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en Racktime, waarin is aangegeven dat het dienstverband van rechtswege eindigt op 31 januari 2024. De gemachtigde van werkneemster heeft op 26 januari 2024 aan Racktime laten weten dat de brief van 22 januari 2024 geen effect heeft, omdat werkneemster niet heeft ingestemd met de opzegging en dus sprake is van een eenzijdige en onregelmatige opzegging. Werkneemster heeft een verzoek gedaan om ten laste van Racktime een billijke vergoeding van € 36.240 bruto, een aanzegvergoeding van € 1.680 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 21.773 bruto toe te kennen. Racktime voert verweer.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024 in strijd is met de wettelijke regels en dus niet rechtsgeldig is. Voor zover werkneemster heeft ingestemd met de opzegging – zoals aangevoerd door Racktime en gemotiveerd is weersproken door werkneemster – is een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd alleen geldig als deze schriftelijk is aangegaan en dat is niet het geval. Ook kan geen sprake zijn van een geldige instemming van werkneemster met de beëindiging, omdat daarvoor een schriftelijke verklaring is vereist die duidelijk en ondubbelzinnig op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gericht. Een dergelijke verklaring ontbreekt. Omdat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. Werkneemster heeft de hoogte van de billijke vergoeding toegelicht en onderbouwd. Zij heeft daarbij een te verwachten inkomensschade tot uitgangspunt genomen. Racktime heeft die onderbouwing en toelichting, behoudens dat werkneemster aanspraak zou hebben op een promotie, niet weersproken. De hoogte van de billijke vergoeding kan daarom worden vastgesteld aan de

hand van het loon over de periode 1 februari 2024 tot 1 februari 2025. Dat staat gelijk aan € 20.160 bruto (€ 1.680 x 12 maanden). Voor een verhoging van de billijke vergoeding is geen aanleiding. Er is in dit geval geen aanleiding om de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding in mindering te brengen op de billijke vergoeding, vanwege de aard en ernst van het verwijtbaar handelen van Racktime. Wat betreft de verzochte aanzegvergoeding geldt het volgende. Racktime had de wettelijke verplichting om werkneemster schriftelijk uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigde, te informeren over het al dan niet voortzetten van die arbeidsovereenkomst. Dat heeft Racktime gedaan met de e-mail van 19 december 2023. Racktime is dan ook niet tekortgeschoten in de aanzegverplichting. Dit verzoek zal daarom worden afgewezen. Racktime heeft tot slot opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging is aldus gelijk aan het bedrag van het loon over de opzegtermijn.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:7373

**Zaaknummer:** 11019698

**Rechters:** M.C. van Rijn

**Advocaten:** A. Hartland en T. Stevovic

**Wetsartikelen:** 7:670b lid 1 BW, 7:671 lid 1 BW, 7:681 lid 1 BW en 7:672 lid 11 BW

## RECHTSPRAAK

***De minister heeft (vanaf 2007) telkens ten aanzien van de cao's en het verplichtstellingsbesluit mogen oordelen dat sprake is van een belangrijke meerderheid en dat dientengevolge sprake is van representativiteit.***

*Feiten*

De bedrijfsactiviteiten van eiseressen zijn (voornamelijk) gericht op asbestsanering. In de jaren 2013 tot en met 2016 ontvingen alle eiseressen een brief van het Technisch Bureau Bouwnijverheid naar aanleiding van een zogenoemd werkingssfeeronderzoek met de strekking dat de ondernemingen van eiseressen onder de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra, de cao BTER en het verplichtstellingbesluit vallen. Voor enkele van eiseressen werd vastgesteld dat dit met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2007 of een later gelegen datum het geval is en ten aanzien van de overige eiseressen dat dit met ingang van een datum in (destijds) de nabije toekomst het geval zal zijn. Volgens artikel 2 Wet Bpf 2000 kan verplichtstelling door de minister volgen 'op aanvraag van het georganiseerde bedrijfsleven (...) dat naar zijn oordeel een belangrijke meerderheid van de in die bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigt (...)'. Algemeenverbindendverklaring van een cao op verzoek van een of meer coa-partijen is volgens artikel 2 Wet avv mogelijk als deze naar het oordeel van de minister voor een belangrijke meerderheid van de onder die cao vallende werknemers geldt. In het Toetsingskader AVV is opgenomen dat aan de hier genoemde representativiteitseisen in elk geval is voldaan als meer dan 60% van de in de bedrijfstak werkzame werknemers in dienst is van de georganiseerde werkgevers. In de door de minister gehanteerde representativiteitsonderzoeken is dat percentage steeds gehaald, met percentages tussen 64% en 74% (tussen 2007 en 2016). In dit geding dient de rechtbank te beoordelen of de minister (vanaf 2007) telkens ten aanzien van de cao's en het verplichtstellingsbesluit heeft mogen oordelen dat sprake is van een belangrijke meerderheid en dat dientengevolge sprake is van representativiteit.

*Oordeel*

Eiseressen stellen in de kern genomen de bruikbaarheid van het door de cao-partners (en het georganiseerd bedrijfsleven) aan de minister verstrekte bronmateriaal aan de kaak. De rechtbank dient gezien de aan de minister toekomende beleids- en beoordelingsruimte te beoordelen of de minister zijn oordeel over de representativiteit in redelijkheid mocht baseren op dit bronmateriaal. Mede uit het avv-besluit van de minister van 16 november 2020 (*Stcrt.* 2020, 61582) valt af te leiden dat bij de berekening van het aantal direct aan de cao gebonden

werkgevers, alsmede werkgevers gebonden door de werkingssfeer van de cao gebruik is gemaakt van de ledenbestanden van de werkgeversorganisaties partij bij de cao en de databestanden van de Algemene Pensioen Groep (APG), althans Cordares welke organisatie inmiddels is opgegaan in APG. In de loop van de jaren hebben accountantskantoren zogenoemde assurancerapporten opgemaakt ter controle van de vaststelling van het bronmateriaal. Tegen de achtergrond dat de cao's al sinds jaar en dag algemeen verbindend zijn verklaard en met name ook dat de Verplichtstelling al decennialang geldt en de (werkingssfeer)onderzoeken van de Fondsen dus al gedurende vele jaren zijn uitgevoerd en tot (extra) aanwas hebben geleid, kan volgens de rechtbank niet gezegd worden dat de APG-gegevens in redelijkheid niet als grond voor de besluiten van de minister konden worden gebruikt. Daar komt bij dat de twee belangrijkste bezwaren van de Staat en de Fondsen tegen de onderzoeksopzet van Panteia naar het oordeel van de rechtbank niet zijn weerlegd. Panteia heeft op grond van haar onderzoek geconcludeerd dat er vraagtekens te plaatsen zijn bij de cijfers waarop de minister zijn besluiten heeft gegrond en zij heeft alternatieve representativiteitspercentages vastgesteld met een marge. De Staat en de Fondsen hebben echter erop gewezen dat aan het onderzoek van Panteia de onjuiste veronderstelling ten grondslag ligt dat alle werkgevers met een bepaalde bouwgerelateerde SBI-code (de in het Handelsregister opgenomen code), in de noemer zouden moeten meetellen, behoudens enkele beperkte correcties. SBI-codes vallen – als ze al juist zijn gekozen – immers niet samen met de werkingssfeer, omdat in de werkingssfeerbepalingen nauwkeurig omschreven bedrijfsactiviteiten staan en de SBI-codes vrij ruime omschrijvingen kennen. Genoemde werkingssfeer-bepalingen kennen voorts het zogenoemde “in hoofdzaak-criterium”; een werkgever valt alleen onder de werkingssfeer als hij de meerderheid van zijn loonsom behaalt met activiteiten vallende onder de werkingssfeer. Deze wezenlijke tegenwerpingen van de Staat en de Fondsen zijn door eiseressen niet voldoende ontkracht. Nu uit het voorgaande volgt dat de besluiten niet zijn gebaseerd op ondeugdelijke of onjuiste gegevens, kan van de door eiseressen bepleite strijd met het zorgvuldigheids- en het en rechtszekerheidsbeginsel geen sprake zijn. Ten aanzien van de door eiseressen betoogde strijd met het evenredigheidsbeginsel en de redelijkheid en billijkheid overweegt de rechtbank als volgt. Met de Staat is de rechtbank van oordeel dat – gezien maatschappelijke en sociaaleconomische doelstellingen van het algemeen verbindend verklaren van cao's en de verplichtstelling van de deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds – niet snel tot onevenredigheid ten opzichte van een individuele werkgever kan worden besloten. Eiseressen hebben verder niet, ook niet nadat daarnaar expliciet is gevraagd, bijzondere omstandigheden aangevoerd die zouden kunnen leiden tot het oordeel dat ten opzichte van hen sprake is van onredelijke bezwarendheid. Het oordeel van de rechtbank dat ten aanzien van eiseressen geen onevenredige bezwarendheid geldt, staat in de weg aan een succesvol beroep van eiseressen op artikel 1 EP. Dat verplichtstellingen niet strijdig zijn met het Europees mededingingsrecht volgt uit vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Gezien het voorgaande zullen de vorderingen van eiseressen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:11549

**Zaaknummer:** 646995

**Rechters:** D.R. Glass, W.M. Limborgh en A.M. Boogers

**Advocaten:** P.J. Mauser, R. Ridder en E. Lutjens

**Wetsartikelen:** artikel 1 EP, artikelen 106-109 VWEU en artikel 56 VWEU

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever is terecht overgegaan tot verrekening van te veel genoten vakantie-uren. Geen strijd met artikel 31 Handvest Grondrechten van de Europese Unie.***

#### *Feiten*

Werkneemster is van 1 augustus 2016 tot 1 september 2022 bij de stichting Meerderweert in dienst geweest. Op de arbeidsverhouding was de Cao PO van toepassing. Bij brief van 27 juni 2022 dient werkneemster haar ontslag in per 1 september 2022. Bij brief van 29 juni 2022 bevestigt Meerderweert de uitdiensttreding per 1 september 2022. Bij de eindafrekening heeft Meerderweert een verrekening van € 3.197,40 toegepast ter zake van te veel genoten vakantieverlof. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat artikel 8.1 lid 1 sub b van de Cao PO nietig is vanwege strijd met artikel 32 lid 2 van het Handvest Grondrechten van de Europese Unie (bedoeld zal zijn artikel 31 lid 2) en/of artikel 7:628 BW, 7:638 BW en/of 7:639 BW en subsidiair in strijd met goed werkgeverschap en de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid. Meerderweert voert verweer.

#### *Oordeel*

De vraag die voorligt, is of Meerderweert terecht over is gegaan tot verrekening van te veel genoten vakantie-uren. Partijen verschillen niet van mening over de uitleg van de cao. Uit de cao PO volgt dat een werknemer die tijdens een heel jaar van 1 oktober tot 1 oktober van het jaar erop in dienst is, alle schoolvakanties in het schooljaar dat liep van 1 augustus tot 1 augustus van het jaar erop verlof heeft. Een werknemer die niet tijdens het gehele (verlofopbouw)jaar van 1 oktober tot 1 oktober in dienst is heeft aanspraak heeft op een evenredig vakantieverlof. Werkneemster is per 1 september 2022 uit dienst gegaan, zodat zij over het jaar oktober 2021 tot oktober 2022 geen volledige opbouw in vakantiedagen heeft gehad maar wel de gehele schoolvakanties heeft opgenomen. Uit vaste rechtspraak volgt dat - mede gelet op artikel 6:203 BW - daarmee een vordering ontstaat bij de werkgever en daarmee in beginsel een verrekeningsbevoegdheid. Uit het vorenstaande volgt dat er geen sprake is van strijdigheid met de Nederlandse vakantiesystematiek of de artikelen 7:628, 7:638 of 7:639 BW. Voor zover werkneemster stelt dat verrekening strijdig is met het goed werkgeverschap of de eisen van redelijkheid en billijkheid (artikel 6:248 BW) gaat dit ook niet op, omdat de schoolvakanties bij ministeriële regeling worden vastgelegd en zowel scholen als docenten daaraan gebonden zijn. Van Meerderweert kan dan ook niet worden verwacht dat zij werkneemster in de gelegenheid stelt om tijdens de zomervakantie werkzaamheden te verrichten omdat er dan nu eenmaal geen onderwijs gegeven wordt. Dat maakt dat ook geen

sprake is van strijd met goed werkgeverschap dan wel de eisen van redelijkheid en billijkheid. De vastgestelde vakantieperiodes zijn immers inherent aan een baan in het onderwijs. Dan resteert de beoordeling van strijdigheid met artikel 31 lid 2 van het Handvest. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster ter onderbouwing van haar standpunt sterk leunt op het artikel van J.R. Vos uit *Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk* (2020, nr. 131), welk artikel in de dagvaarding nagenoeg integraal geciteerd wordt. Vos concludeert daarin dat er vanuit de Europese regelgeving geen bezwaren zijn tegen een (eenzijdige) vaststelling van het vakantieverlof. In het midden kan daarbij blijven dat er hier geen sprake is van een eenzijdige vaststelling van vakantieverlof maar een regeling in wet en cao. Zowel de kanttekening die werkneemster (wederom Vos citerende) maakt als de verwijzing naar de rechtspraak van het Hof van Justitie sluit niet aan bij de onderhavige situatie. Hier doet zich immers geen situatie voor waarin er geen sprake is geweest van werken voor de vakantie. Het standpunt dat er dus sprake zou zijn van strijd met Europeesrechtelijke bepalingen is daarmee onbegrijpelijk dan wel onvoldoende onderbouwd.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 24-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:1942

**Zaaknummer:** 10760877

**Rechters:** A.H.M.J.F. Piëtte

**Advocaten:** G. Wind en C.A.M. van Vught

**Wetsartikelen:** 7:628 BW, 7:638 BW, 7:611 BW en 6:248 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer kan niet met terugwerkende kracht loon vorderen op grond van het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW over een periode waarin hij twee aanbiedingen voor een vaste urenomvang heeft afgewezen. Het hof oordeelt dat in dat geval artikel 7:610b BW kan worden ingeroepen vanaf de datum van dat beroep.***

### *Feiten*

Werknemer is op 7 juli 2017 als oproepkracht in dienst getreden in de functie van taxichauffeur bij Taxiwerq Administratieve Diensten B.V. (hierna: Taxiwerq). Sinds 6 juli 2019 bestond tussen partijen een nulurencontract voor onbepaalde tijd. Taxiwerq heeft werknemer twee keer een aanbod gedaan om een vaste urenomvang in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Beide aanbiedingen heeft werknemer geweigerd, waardoor hij tot 1 mei 2022 een nulurencontract had. Per 1 mei 2022 zijn partijen een overeenkomst voor dertig uur per maand overeengekomen. Werknemer heeft vanaf 23 maart 2020 tot en met 2 augustus 2020 geen werkzaamheden voor Taxiwerq verricht. In de week van 3 tot en met 9 augustus 2020 heeft hij vier uur gewerkt. Met ingang van juli 2021 is hij weer opgeroepen. Bij brief van 30 april 2021 heeft werknemer Taxiwerq gevraagd om met terugwerkende kracht vanaf 16 maart 2020 het loon over 42,5 uren per maand uit te betalen. Per 1 mei 2022 zijn partijen een urenomvang van 30 uur per maand overeengekomen. Werknemer vordert onder meer veroordeling van Taxiwerq tot betaling van het loon vanaf 3 augustus 2020 tot 1 juli 2021, berekend over een urenomvang van 42,5 uur per maand op grond van het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. Werknemer vindt dat hij recht heeft op uitbetaling van het loon over die gemiddelde arbeidsomvang waarbij moet worden gekeken naar de drie maanden voordat de taxibranche stil kwam te liggen. De kantonrechter heeft de vorderingen vanaf 30 april 2021 toegewezen en de vorderingen voor zover deze betrekking hebben op de periode voorafgaand aan 30 april 2021, afgewezen. Hier komt werknemer in hoger beroep tegen op. De bedoeling van het hoger beroep is dat de vorderingen, die zien op de periode 3 augustus 2020 tot en met 30 april 2021, alsnog worden toegewezen. De kern van het bezwaar van werknemer tegen het oordeel van de kantonrechter is dat met dat oordeel een onjuiste interpretatie is gegeven van de wetsgeschiedenis. Er zou onvoldoende rekening zijn gehouden met de feitelijke omstandigheden van het geval

### *Oordeel*

Het hof oordeelt dat werknemer geen aanspraak heeft op het door hem gevorderde loon met emolumenten berekend over een urenomvang van 42,5 uur per maand over de periode



voorafgaande aan de dag waarop hij zich heeft beroepen op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang en zal de vorderingen van werknemer afwijzen. In 20123 heeft de Hoge Raad geoordeeld dat een verzoek tot vaststelling van het aantal werkuren op grond van artikel 7:610b BW in beginsel ook kan worden toegewezen met ingang van een datum voorafgaande aan het moment waarop de werknemer het verzoek heeft gedaan. Het enkele feit dat werknemer aanspraak maakt op loon voorafgaand aan 30 april 2021 maakt dus niet dat zijn vordering niet toewijsbaar is. Wel is het zo dat de Hoge Raad in dezelfde uitspraak heeft overwogen dat een dergelijke vordering toewijsbaar is *‘tenzij er zich omstandigheden voordoen die dat anders maken’*. Het hof is van oordeel dat de omstandigheid dat werknemer niet is ingegaan op de aanbiedingen voor een vaste arbeidsomvang op grond van artikel 7:628a BW (de ‘vastklikregeling’) in de gegeven omstandigheden meebrengt dat hem geen loon toekomt over de periode voorafgaande aan zijn beroep op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. Het hof merkt dit feit aan als een omstandigheid zoals door de Hoge Raad bedoeld in zijn uitspraak. Het hof acht in dat verband met name van belang dat werknemer niet is ingegaan op het tweede aanbod in december 2020. Het had werknemer toen al wel duidelijk kunnen zijn dat het in de situatie van de coronapandemie niet was te voorspellen of de vraag naar straattaxiritten zich spoedig zou herstellen. Het lag toen niet voor de hand dat hij spoedig weer ‘gewoon’ zou worden opgeroepen. Hij heeft daarmee zelf het risico genomen dat hij langere tijd niet zou worden opgeroepen met alle (financiële) gevolgen van dien. Een beroep op het rechtsvermoeden komt werknemer om die reden niet toe. Uit de wetsgeschiedenis blijkt weliswaar dat een werknemer ook nog een beroep kan doen op het wettelijk vermoeden van artikel 7:610b BW nadat hij een aanbod van de werkgever in de zin van artikel 7:628a lid 5 BW heeft afgewezen, maar het hof is met de kantonrechter van oordeel dat dit in de gegeven omstandigheden zo moet worden gelezen dat na het afwijzen van een aanbod tot een vaste urenomvang alsnog een beroep kan worden gedaan op het vermoeden van artikel 7:610b BW voor de periode vanaf de datum van dat beroep.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 16-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:2572

**Zaaknummer:** 200.325.513

**Rechters:** A.A. van Rossum, S.C.P. Giesen en M.P.C.J. van Bavel

**Advocaten:** H. Gümüs en L. Sandberg

**Wetsartikelen:** 7:610b BW en 7:628a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemers hebben recht op uitbetaling uren die zij hebben gewerkt na uitdiensttreding bij DriveteQ. Tegenvordering tot verrekening en betaling boete van € 182.500 voor overtreding concurrentiebeding afgewezen.***

#### *Feiten*

Werknemer A en werknemer B (hierna: werknemers) waren tot 28 februari 2023 in dienst van DriveteQ. Na het einde van hun dienstverband hebben ze nog een paar weken vanuit hun gezamenlijke onderneming Twin-Energy voor DriveteQ gewerkt. Volgens Twin-Energy heeft DriveteQ ten onrechte vijf facturen van in totaal € 9.356,33, niet betaald. Zij eist dat DriveteQ wordt veroordeeld om die te betalen. DriveteQ vindt dat zij de facturen niet hoeft te betalen, omdat de hoogte en de inhoud daarvan afwijken van de afspraken tussen de partijen. Ook zijn de werkzaamheden volgens haar niet goed uitgevoerd. DriveteQ vindt dat ze verder niet hoeft te betalen omdat werknemers allebei een boete van € 182.500 haar moeten betalen, omdat ze hun concurrentiebeding hebben overtreden.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Niet betaalde facturen*

Voor week 11, 12 en 13 van 2023 heeft Twin-Energy 40 uur per week in rekening gebracht, voor beide werknemers. Er is geen discussie over het aantal uren dat zij gewerkt hebben. DriveteQ voert echter aan dat zij met Twin-Energy had afgesproken dat werknemers maximaal 32 uur per week zouden werken, zodat de overige 8 uur niet tot uitbetaling kan leiden. Twin-Energy heeft haar stelling dat zij 40 uur per week in opdracht van DriveteQ heeft gewerkt voldoende onderbouwd. Zij heeft erop gewezen dat Twin-Energy voor week 10 ook 40 uur per persoon in rekening heeft gebracht en dat DriveteQ die factuur gewoon betaald heeft. Daarnaast heeft Twin-Energy erop gewezen dat zij voor week 11 urenbriefjes heeft gestuurd, waarin zij 40 uur per persoon heeft genoteerd. In reactie daarop heeft DriveteQ geen commentaar geleverd op het aantal gedeclareerde uren. DriveteQ heeft haar verweer dat sprake was van een maximum van 32 uur per week niet (voldoende) onderbouwd. Zij heeft alleen gewezen op een mail van 23 maart 2023 waarin staat: “We gaan uit dat jullie ca 32 uur per week werken.” Dat is niet te zien als een maximum. Maar belangrijker is dat die mail dateert van eind week 13 en gaat over afspraken vanaf 1 april 2023. Die mail zegt dus niets over wat vóór 1 april 2023 gold. De kantonrechter oordeelt daarom dat Twin-Energy de facturen van week 11 tot 13 volledig moet

betalen. Het gaat om € 7.260 (3 x € 2.420). De factuur van week 14 en 16 hoeft DriveteQ niet volledig te betalen. Twin-Energy hanteert bij die facturen een uurtarief van € 35. Zij heeft onvoldoende onderbouwd dat de partijen dit hebben afgesproken. Vast staat dat het uurtarief tot 31 maart 2023 € 25 was. Twin-Energy heeft wel voorgesteld om het uurtarief daarna te verhogen naar € 35, maar daar is DriveteQ niet mee akkoord gegaan. Dit betekent dat DriveteQ voor week 14 en 16 inclusief btw 'slechts' € 1.331 (44 uur \* € 25 \* 1,21) en € 166,37 (5,5 uur \* € 25 \* 1,21) hoeft te betalen.

#### *Overtreding concurrentiebeding*

Werknemers zijn na 1 maart 2023 vanuit Twin-Energy gaan ondernemen op de zonnepanelenmarkt. Daar zijn de partijen het over eens. De kantonrechter oordeelt dat werknemers hun concurrentiebeding daarmee niet hebben overtreden. DriveteQ heeft namelijk zelf gesteld dat zij is gestopt met activiteiten op de markt voor zonnepanelen toen werknemers uit dienst zijn gegaan. Op basis van het concurrentiebeding was het daarom voor werknemers niet langer verboden om die markt te betreden. Het was namelijk alleen verboden om te werken voor een onderneming die op dezelfde markt actief is als DriveteQ. Het concurrentiebeding ziet dus niet op de markten waarop DriveteQ zich in het verleden heeft begeven. Werknemers hebben hun concurrentiebeding dus niet overtreden en zijn derhalve geen boete verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 21-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:6333

**Zaaknummer:** 10624748 CV EXPL 23-20997

**Rechters:** A.M. van Kalmthout

**Advocaten:** M.J.W. Kruyskamp en F.A. Geervers

**Wetsartikelen:** 6:136 BW en 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Terugkomen door FloraNL op toezegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door alsnog arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te zeggen geldt niet als rechtsgeldige opzegging; billijke vergoeding van € 10.000 toegekend.****Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2023 in dienst getreden bij FloraNL B.V. (hierna: FloraNL). Volgens werkneemster heeft de directeur van FloraNL haar op 25 januari 2024 mondeling aangeboden de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verlengen, zonder de door werkneemster verlangde loonsverhoging. Werkneemster voert aan het aanbod direct mondeling aanvaard te hebben. Bij brief van 12 februari 2024 heeft FloraNL werkneemster medegedeeld dat zij wordt vrijgesteld van werkzaamheden en dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd.

Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht te verklaren voor recht dat de opzegging van haar arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, en FloraNL te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 28.512. FloraNL heeft aangevoerd dat de algemeen directeur enkel de intentie heeft uitgesproken de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verlengen, zonder de loonwensen van werkneemster te honoreren. Op een later tijdstip zou het uit te werken contract worden besproken.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er wordt geoordeeld dat partijen op 25 januari 2024 onvoorwaardelijk zijn overeengekomen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verlengen. Daartoe heeft bijgedragen dat werkneemster in januari heeft laten weten graag eerder dan eind februari 2024 duidelijkheid te willen over haar arbeidsovereenkomst. Hierop heeft eind januari 2024 een gesprek plaatsgevonden. FloraNL heeft zich, bij monde van haar directeur, ten minste positief uitgelaten over een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De directeur heeft werkneemster na het gesprek gefeliciteerd en werkneemster is daarna naar haar collega gelopen en heeft deze overgoten met confetti, terwijl zij blij springend riep: ik heb een vaste aanstelling. Deze actie is door de directeur gefilmd. Werkneemster heeft dit filmpje met collega's gedeeld, en is gefeliciteerd door de commercieel directeur. Werkneemster heeft de algemeen directeur later die avond geappt dat zij gebak zou meenemen om het nieuws te vieren, waarop de directeur met de woorden 'heel goed' heeft gereageerd. Werkneemster mocht er op basis van deze feiten en omstandigheden gerechtvaardigd op vertrouwen dat haar arbeidsovereenkomst hoe dan ook op basis van de geldende arbeidsvoorwaarden verlengd zou worden. Daaraan staat niet in de weg dat FloraNL

bij een verlenging voor onbepaalde tijd altijd een nieuw contract opstelt waarin een concurrentiebeding wordt opgenomen, er geldt immers geen schriftelijkheidseis. De door FloraNL gestelde overrompeling van de directeur door de blijdschap van werknemster blijkt niet uit zijn gedrag. Ook de omstandigheid dat werknemster later die dag namens zichzelf en haar collega's agendapunten naar de directeur heeft geappt, waaronder financiële waardering, brengt niet met zich dat over het voortzetten van haar arbeidsovereenkomst geen overeenstemming was bereikt. Dit alles brengt met zich dat de brief van 12 februari 2024 van FloraNL niet geldt als een aanzegging, maar als een opzegging. Er wordt aan werknemster een billijke vergoeding toegekend. De ernstige verwijtbaarheid van FloraNL is gelegen in het betrekken van het standpunt dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2024 zou eindigen terwijl partijen al overeenstemming hadden bereikt over een verlenging. De kantonrechter overweegt dat het onterechte ontslag een nare ervaring is geweest. Werknemster is emotioneel getroffen, en het ontslag klemmt temeer nu werknemster duidelijk had gemaakt eerder zekerheid te willen in verband met de zorg voor haar zoon. Ook moest werknemster onmiddellijk het pand verlaten. Anderzijds weegt het betrekkelijk korte dienstverband mee en kunnen er vraagtekens worden geplaatst bij de stelling dat werknemster tot haar pensioenleeftijd bij FloraNL zou werken. Daarbij weegt mee dat werknemster zelf in een overleg juist haar onvrede over FloraNL heeft geuit. Werknemster heeft per 1 juni 2024 een andere baan gevonden en heeft in de tussentijd van een veel lagere WW-uitkering geleefd. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 10.000 passend. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. FloraNL wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 04-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:6327

**Zaaknummer:** 11047152 VZ VERZ 24-3968

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** mr. L.J. Witvliet en E. Hagendoorn

**Wetsartikelen:** 7:625 BW , 7:668 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***De Raad voor de Kinderbescherming heeft bij de inschaling van gedragskundigen correct gehandeld en functiedifferentiatie gebaseerd op taken, niet op een beroepskwalificatie. De kantonrechter acht bereikbaarheidsdiensten buiten kantooruren redelijk en de cao-vergoedingsregeling voldoende.***

*Feiten*

Eisers zijn allen in dienst bij de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK) als gedragskundige met een postmasterregistratie, waarbij de Cao Rijk van toepassing is op hun arbeidsovereenkomst. Vanwege wijzigingen in functiegroepen en salarisschalen in verband met onder andere de invoering van de Jeugdwet zijn eisers per 1 juli 2022 geplaatst in de functie senior gedragskundige schaal 12. Op 26 september 2022 is hun aangeboden om hen met terugwerkende kracht tot 1 maart 2020 uit te betalen in schaal 12, maar eisers hebben dit geweigerd en verzocht om betaling van het salaris met terugwerkende kracht tot 2015, inclusief de wettelijke verhoging vanaf 2020. De RvdK heeft ondanks de weigering een compensatiebedrag uitbetaald. Eisers vorderen een verklaring voor recht dat hun sinds de invoering van de Jeugdwet per 1 januari 2015 een gedifferentieerde beloning toekomt ten opzichte van gedragsdeskundigen zonder een postmasteropleiding, en vragen de kantonrechter om de RvdK te veroordelen tot compensatie van het te weinig betaalde loon vanaf 1 januari 2015. Eisers vorderen daarnaast een verklaring dat het B&B-rooster een wijziging van de arbeidsovereenkomst is en geen overwerk, en een verbod op dit rooster zonder wettelijke naleving; subsidiair een billijke vergoeding voor bereikbaarheid en beschikbaarheid, en meer subsidiair een redelijke vergoeding voor het belastende karakter van de werkzaamheden. De RvdK verzoekt om de eisers niet-ontvankelijk te verklaren in hun vorderingen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de RvdK niet de norm van goed werkgeverschap heeft geschonden. De invoering van de Jeugdwet met bijbehorende verschillende takenpakketten voor verschillende soorten gedragsdeskundigen heeft niet automatisch recht op een hogere salarisschaal gegeven. Salarissen zijn gekoppeld aan functies, niet aan kwalificaties. Het tussenbesluit van 3 juni 2018 biedt eisers geen recht op een hogere loonschaal, omdat het takenpakket en niet de registratie doorslaggevend was voor de functiedifferentiatie. Omdat bepaalde taken sinds de invoering van de Jeugdwet zijn voorbehouden aan PM-GD'ers, zijn eisers geplaatst in de functie van senior gedragsdeskundige, waarbij de registratie niet de

reden achter de plaatsing was. De RvdK was niet verplicht om reeds vanaf 1 januari 2015 of 4 juni 2018 een salaris volgens schaal 12 te betalen. De RvdK heeft zorgvuldig gehandeld bij de plaatsing van de eisers in schaal 12 en de berekening van het compensatiebedrag. De kantonrechter vindt dat de taken, waaronder het afgeven van instemmingsverklaringen buiten kantoortijd via B&B-diensten, al in de functiebeschrijving van de senior GD'er stonden en bij de plaatsing duidelijk hadden moeten zijn voor eisers. Aangezien eisers betrokken waren bij het opstellen van deze functiebeschrijving, wisten zij dat deze taken tot hun pakket behoorden. De kantonrechter ziet geen reden om de RvdK te verbieden een rooster voor B&B-diensten in te voeren, omdat dit noodzakelijk is voor spoedgevallen en geen onevenredige belasting voor eisers vormt. De frequentie van deze diensten is beperkt en eisers krijgen hiervoor een vergoeding volgens de cao, die voldoende is. Eisers worden in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 25-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:11733

**Zaaknummer:** 10878464 RL EXPL 24-607

**Rechters:** E.A.W. Schippers

**Advocaten:** A.W.M. Roozeboom en A.M. Koene

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet waarbij meerdere ontslagredenen aan ontslag ten grondslag zijn gelegd. Werkgever moet alle gronden bewijzen. Bij tussenbeschikking is een bewijsopdracht aan werkgever gegeven.***

*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 2 januari 2012 gewerkt bij Securitas B.V. (hierna: Securitas), laatstelijk in de functie van Global Program Manager Director voor 40 uur per week tegen een salaris van € 10.127,31 bruto per maand inclusief emolumenten. Werknemer is van 12 tot en met 15 februari 2024 naar Stockholm gegaan voor het 'European Leadership Event' van de groep waartoe Securitas behoort. In de avond van 12 februari 2024 is werknemer betrokken geweest bij een voorval in een hotelbar. De volgende ochtend is werknemer hierop aangesproken en naar huis gestuurd. Diezelfde dag is werknemer in het kader van een door Securitas gestart onderzoek geschorst. Op 19 februari 2024 is werknemer in een gesprek via Teams geconfronteerd met de bevindingen uit het onderzoek naar het voorval, heeft hij zijn visie hierop gegeven, en is hij vervolgens op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Daarnaast verzoekt werknemer in verband met uitbetaling van de bonus over 2023, om Securitas te veroordelen tot betaling van de rente over de bonus van € 60.762 vanaf 26 februari 2024 tot 14 mei 2024, 50% wettelijke verhoging over de bonus, een bedrag van bijna € 63.000 aan transitievergoeding, € 50.861,20 bruto aan gefixeerde schadevergoeding, en € 150.000 bruto aan billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat sprake is van een onverwijld ontslag op staande voet, zodat geen aanleiding bestaat om daar anders over te oordelen. Wel bestaat discussie over de vraag of sprake is van een dringende reden. Uit de ontslagbrief van 19 februari 2024 volgt onder meer dat de dringende reden is gelegen in de agressieve opstelling van werknemer tijdens een (uit de hand gelopen) discussie met de CFO. Volgens diverse getuigen zou werknemer de CFO hebben aangevallen. Desondanks laat de ontslagbrief wat betreft de dringende reden voor de opzegging aan duidelijkheid te wensen over. De brief is drie pagina's lang en bevat een uitgebreide omschrijving van het voorval en de nasleep ervan. Desondanks blijkt uit de brief niet ondubbelzinnig en eenduidig welk(e) feit(en) en/of gedragingen voor Securitas een dringende reden hebben opgeleverd. In de brief



is niets vermeld in de trant dat het ontslag niet alleen wordt gegeven vanwege alle redenen tezamen, maar dat daarvoor ook elke reden afzonderlijk voldoende wordt geacht. Niet gesteld of gebleken is dat werknemer het wel zo had kunnen of moeten opvatten. Dit betekent dat moet worden aangenomen dat de verschillende in de ontslagbrief geschetste feiten en omstandigheden allemaal tezamen ten grondslag zijn gelegd aan het ontslag op staande voet en dat die feiten en omstandigheden dan ook ieder voor zich moeten komen vast te staan, wil er sprake kunnen zijn van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Beschikbare camerabeelden en zeven getuigenverklaringen bieden onvoldoende inzicht in de daadwerkelijke gedragingen van werknemer. Het is evenwel Securitas op wie de bewijslast van de dringende reden rust. Gezien de nog bestaande onduidelijkheden krijgt Securitas een bewijsopdracht. Securitas krijgt de gelegenheid alsnog het bewijs te leveren van de feiten en omstandigheden als vermeld in de ontslagbrief, die tezamen de dringende redenen hebben opgeleverd voor het ontslag op staande voet van werknemer. Wel merkt de kantonrechter op dat de feiten en omstandigheden die wel zijn komen vast te staan, blijken van een onacceptabele handelwijze van werknemer. Als niet komt vast te staan dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, moet werknemer er rekening mee houden dat deze gedragingen wel gevolgen zullen hebben voor de hoogte van een eventuele billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 15-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:6487

**Zaaknummer:** 11055918 VZ VERZ 24-4139

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** R. van den Berg Jeths en A.C. Zillinger Molenaar

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

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter kan zonder deskundige niet oordelen over het causaal verband tussen het werk van een IC-specialiste en haar coronabesmetting, met post-COVID ten gevolge. Omdat het ziekenhuis zich aan de geldende adviezen heeft gehouden heeft het voldaan aan de zorgplicht en is het niet aansprakelijk jegens de specialiste.***

*Feiten*

Eiseres was van 1 december 2000 tot 20 maart 2021 als medisch specialiste verbonden aan de Stichting Zuyderland Medisch Centrum (hierna: Zuyderland) als anesthesioloog-intensivist. Als vrijgesteld medisch specialiste was eiseres enig bestuurder en groot aandeelhouder van haar bv. Eiseres heeft voor zichzelf, alsmede als bestuurder van de bv, een ledenovereenkomst gesloten met de coöperatieve vereniging Coöperatie MSB Atrium-Orbis U.A. (hierna: MSB). MSB heeft met Zuyderland een samenwerkingsovereenkomst gesloten. Vanaf 2020 brak het coronavirus in Nederland uit. De Nederlandse Vereniging voor Intensive Care publiceerde naar aanleiding van de coronapandemie een handreiking over het omgaan met het coronavirus op de intensive care (hierna: IC). Op 6 maart 2020 werkte eiseres meerdere uren met een patiënt die een coronabesmetting bleek te hebben. Zij droeg daarbij een mondkap, een jas en handschoenen. Op 8 maart 2020 kreeg eiseres keelpijn en koorts. De volgende dag heeft haar partner een coronatest bij haar afgenomen, waarvan de uitslag negatief was. Eiseres is blijven werken, terwijl zij klachten had. Op 19 maart 2020 verergerden de klachten en kreeg eiseres koorts. Op 20 maart 2020 is zij positief getest op corona. Op 24 maart 2020 ging de gezondheidstoestand van eiseres achteruit. Enkele dagen later moest zij op de IC worden opgenomen. Nadien heeft eiseres langdurig moeten revalideren. Zij kampt met post-COVID en kan haar werkzaamheden niet langer uitoefenen. Eiseres vordert een verklaring voor recht dat Zuyderland aansprakelijk is voor haar schade, alsmede voorschotten op haar vermogens- en immateriële schade. Eiseres voert aan dat Zuyderland tekort is geschoten in haar zorgplicht en baseert haar aansprakelijkheidsstelling op artikel 7:658 lid 4 BW, de inlenersaansprakelijkheid. Subsidiair baseert zij haar vordering op de artikelen 6:162 BW, 6:171 BW en 6:76 BW. Zuyderland betwist aansprakelijk te zijn.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De tekst van artikel 7:658 lid 4 BW laat weinig aan duidelijkheid te wensen over: Zuyderland heeft in de uitoefening van haar bedrijf arbeid laten verrichten door eiseres. Dat eiseres een bv heeft en dat de ledenovereenkomst met MSB namens de bv is aangegaan, is niet van belang. Bovendien blijkt uit de tekst van de

samenwerkingsovereenkomst tussen MSB en Zuyderland dat de leden van MSB de specialistische werkzaamheden in persoon uitvoeren. Uit de samenwerkingsovereenkomst blijkt bovendien dat de specialistische zorg onder eindverantwoordelijkheid van Zuyderland wordt verleend en dat Zuyderland een rechtstreekse aanwijzingsbevoegdheid richting eiseres had. De constructie waarin de arbeid van eiseres werd verricht, is van ondergeschikt belang. Daar komt nog bij dat Zuyderland zich gezien de polisvoorwaarden van haar aansprakelijkheidsverzekering heeft gerealiseerd dat zij op grond van artikel 7:658 lid 4 BW aansprakelijk is voor schade van medisch specialisten die werkzaam zijn op basis van een toelatingsovereenkomst. Voor een geslaagd beroep op artikel 7:658 lid 4 BW dient eiseres te stellen en zonodig te bewijzen dat zij de schade in de uitoefening van haar werkzaamheden heeft opgelopen. Gelet op de betwisting door Zuyderland kan het causaal verband niet zonder meer worden aangenomen. Het kan zijn dat eiseres haar coronabesmetting door de patiënt die zij op 6 maart 2020 geholpen heeft, heeft opgelopen, maar het kan ook dat zij door een andere bron besmet is geraakt. De kantonrechter kan er niet omheen dat zij drie dagen na het zorgen voor de patiënt, op 9 maart 2020, negatief heeft getest. Beide partijen hebben wetenschappelijke bronnen aangevoerd om hun stellingen te onderbouwen. Het valt niet uit te sluiten dat eiseres de coronabesmetting heeft opgelopen door een van haar uitwonende dochters, van wie er één met COVID besmet was en één COVID-verdachte klachten heeft ontwikkeld in de betreffende periode. De kantonrechter acht het nodig een deskundige voorlichting te vragen over de kans dat eiseres de besmetting buiten de werkvloer heeft opgelopen. Om proceseconomische redenen geeft de kantonrechter alvast een oordeel over de vraag of Zuyderland aan haar zorgplicht heeft voldaan. Zuyderland heeft een coronabeleid geformuleerd dat met de geldende adviezen en handreikingen in overeenstemming was en heeft dit beleid ook gevolgd. Ten aanzien van de patiënt met wie eiseres op 6 maart 2020 heeft gewerkt, is dat beleid ook gevolgd. Eiseres voert nog aan dat zij geen spatbril droeg, maar het dragen van een dergelijke bril was naar het oordeel van de kantonrechter de verantwoordelijkheid van eiseres zelf. Zuyderland kan niet aansprakelijk worden geacht en aan het oproepen van een deskundige wordt niet toegekomen. Eiseres wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 17-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:4655

**Zaaknummer:** 10814998 \ CV EXPL 23-5187

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

**Advocaten:** M.H.M. Verbeemen en M.J.J. de Ridder

**Wetsartikelen:** 7:658 lid 4 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster Gemeente Midden-Groningen was leidinggevende van team Gevolgen Gas- en Zoutwinning totdat zij op non-actief werd gesteld. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling en een rectificatie. Vorderingen toegewezen.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2022 in dienst van de Gemeente Midden-Groningen als programmamanager Gevolgen Gaswinning. Na het rapport “Groningers boven gas” in februari 2023 en de aankondiging van 50 maatregelen door het kabinet in april 2023, is de gemeentelijke werkdruk toegenomen. Werkneemster is projectleider geworden met werkneemster 2 als teamlid. De gemeentesecretaris is per 1 februari 2023 vertrokken. De nieuwe gemeentesecretaris heeft onvrede geuit over werkneemsters functioneren en heeft een machtsstrijd opgemerkt tussen werkneemster en werkneemster 2 om de rol van programmadirecteur. Werkneemster 2 is per 1 januari 2024 aangesteld als programmadirecteur en leidinggevende van werkneemster. Op 22 februari 2024 heeft werkneemster 2 de tijdelijke programmaorganisatie geïnformeerd. In een gesprek op 27 februari 2024 heeft werkneemster 2 werkneemster aangesproken op haar functioneren en gesteld dat alleen een ontwikkeltraject met assessment of een vaststellingsovereenkomst restte. Werkneemster heeft aangegeven zich te willen verbeteren, maar heeft gevraagd om concrete feedback. Uiteindelijk heeft werkneemster op 29 maart 2024 ingestemd met het assessment, maar heeft later zorgen geuit over de vraagstelling en sturing op de uitkomst. Op 3 mei 2024 heeft werkneemster via haar gemachtigde gevraagd om een concreet verbeterplan. Op 14 mei 2024 is werkneemster verplicht een week thuis te werken. Op 15 mei 2024 heeft zij per e-mail geklaagd over het ontbreken van overleg en duidelijkheid. Op 17 mei 2024 heeft de gemachtigde van de gemeente aangedrongen op het delen van de assessmentresultaten en gewaarschuwd voor een patstelling. Tijdens een bila op 21 mei 2024 is de status van de "klussenlijst" besproken. Op 27 mei 2024 is werkneemster met onmiddellijke ingang vrijgesteld van werk, bevestigd per brief. Haar gemachtigde heeft hiertegen geprotesteerd op 28 mei 2024. Op 24 juni 2024 heeft de gemeente ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd wegens disfunctioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling en rectificatie van berichtgeving over haar op non-actiefstelling.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Wedertewerkstelling*

Afgezien van één gesprek met de (nieuwe) gemeentesecretaris over het functioneren van werknemster als teamleider, blijkt uit de overgelegde stukken niet dat er vóór 1 januari 2024 sprake was van disfunctioneren. Eind 2023 werd werknemster zelfs de keus gelaten of zij door wilde als programmamanager of als teamleider. Werknemster heeft aangegeven verder te willen gaan als programmamanager. Vervolgens is per 1 januari 2024 een nieuwe programmamanager (werknemster 2), aangetreden. Zij heeft al na één maand geconcludeerd dat werknemster onvoldoende functioneert, dat zij onvoldoende werk- en denkniveau ervaart gecombineerd met een gebrek aan zelfinzicht en dat de bila's geen soelaas bieden. Concrete voorvallen waaruit het disfunctioneren zou blijken zijn echter zowel in de stukken als ter zitting niet gegeven. Uit de gespreksverslagen van de wekelijkse gesprekken volgt dat werknemster telkens heeft gevraagd waar het schortte en wat haar verbeterpunten waren, maar zij heeft daar geen concreet antwoord op gekregen. Daarbij is werknemster eind februari 2024 al voor de keuze gesteld: starten met een ontwikkeltraject inclusief ontwikkelassessment of een VSO. Hiermee is werknemster feitelijk geen andere keus gelaten dan mee te werken aan het assessment. Haar instemming met het assessment betekent daarom nog niet dat werknemster het eens was met het afnemen daarvan. Ook is niet duidelijk geworden waarom het 'onontbeerlijk' is dat de resultaten van dat assessment moeten worden vrijgegeven om een verbeterplan te kunnen opstellen. Een assessment kan weliswaar een nuttig hulpmiddel zijn bij het opstellen van een verbeterplan, maar is in dit geval daarvoor niet noodzakelijk. Ook zonder assessment kunnen immers concrete verbeterpunten genoemd worden. Verder is eveneens onvoldoende onderbouwd dat werknemster tegen afspraken zou handelen en collega's onder druk zou zetten. Ook is niet concreet gemaakt dat werknemster informatie heeft gedeeld met externe samenwerkingspartners en dat werknemster geen enkele vorm van zelfreflectie heeft. De door de gemeente aan de vrijstelling van werkzaamheden ten grondslag gelegde gronden zijn niet komen vast te staan en ook is niet gebleken van een onwerkbaar situatie.

### *Rectificatie*

De mededeling per e-mail van 5 juni 2024 aan het team en aan externe partijen is niet onjuist, onvolledig of misleidend geweest. Er bestond een noodzaak om andere partijen in te lichten over de afwezigheid van werknemster. Achteraf bezien was er voor de vrijstelling van werkzaamheden echter geen redelijke grond en door het versturen van het e-mailbericht – zonder overleg – aan collega's en externe partijen over de per directe afwezigheid van werknemster heeft zij wel (enige) reputatieschade opgelopen. Daarom wordt de gemeente bevolen om de partijen die eerder over de op non-actiefstelling zijn ingelicht op de hoogte te brengen van de wedertewerkstelling van werknemster. De vordering is in die zin niet zozeer een rectificatie, maar een gebod tot communicatie aan de interne en externe partijen over de nieuwe situatie.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2024:2787

**Zaaknummer:** 11144518 \ VV EXPL 24-50

**Rechters:** I.F. Clement

**Advocaten:** L. Laken-Steehouwer en T.S. Nicolai

**Wetsartikelen:** 7:611 BW