

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 35, 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 Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1888](#) 09-07-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1825](#) 02-07-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1828](#) 02-07-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1013](#) 02-07-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:838](#) 04-06-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1007](#) 04-06-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:806](#) 28-05-2024

#### Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4538](#) 20-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7569](#) 16-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7567](#) 16-08-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:4936](#) 09-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7837](#) 09-08-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5733](#) 07-08-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4790](#) 06-08-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4459](#) 29-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7863](#) 25-07-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:4665](#) 25-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7864](#) 23-07-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7578](#) 19-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4583](#) 17-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4584](#) 17-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4585](#) 17-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4587](#) 17-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4588](#) 17-07-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3787](#) 16-07-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:3199](#) 03-07-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:4886](#) 02-07-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:3943](#) 05-04-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:13207](#) 28-03-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:10866](#) 24-07-2023

## RECHTSPRAAK

***Niet-toegekende ADV-uren die volgen uit de cao Metaal en Techniek Metaalbewerkingsbedrijf moeten toch worden uitbetaald. Wettelijke verhoging door omstandigheden beperkt tot 20%.***

## Feiten

Werknemer is op 20 september 2021 in dienst getreden bij werkgever, met een arbeidsovereenkomst waarop de cao Metaal en Techniek Metaalbewerkingsbedrijf (hierna: de cao) van toepassing is verklaard. De arbeidsovereenkomst eindigde op 1 december 2023. Werknemer stelt dat hij volgens de cao over de jaren 2021 en 2022 recht heeft op 133,12 uren ADV, die door werkgever niet zijn toegekend. Conform de cao moeten niet toegekende ADV-uren worden omgezet in een geldelijke vordering. Werkgever voert aan dat werknemer niet heeft voldaan aan zijn substantiëringsplicht. Hoewel toepassing van een cao niet verplicht is voor de onderneming, heeft werkgever de cao uit goed werkgeverschap van toepassing verklaard om werknemers een pensioenregeling aan te bieden. Werkgever betwist echter dat werknemer recht heeft op betaling van ADV-uren over 2021 en 2022. Werknemer heeft een loon ontvangen gebaseerd op een werkweek van 40 uur, terwijl de cao een 38-urige werkweek hanteert. Volgens werkgever heeft werknemer daardoor twee uur te veel loon ontvangen. Ook stelt werkgever dat het in de branche gebruikelijk is om te kiezen tussen een werkweek van 38 uur met twee ADV-uren, of 40 uur met een hoger salaris. Daarnaast sluit het bedrijf tussen kerst en nieuwjaar zonder dat medewerkers vrije dagen hoeven op te nemen. Als werknemer een vordering heeft qua dagen, moeten deze uren voor 2021 en 2022 in mindering worden gebracht. Werknemer vordert werkgever te veroordelen tot betaling van € 2.307,51 bruto wegens niet-toegekende ADV-uren, vermeerderd met de wettelijke rente.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer recht heeft op uitbetaling van de ADV-uren over de 2021 en 2022. Uit de cao volgt dat werknemer recht heeft op Arbeidsduurverkortung (ADV), en dat niet opgenomen ADV-uren bij beëindiging van het dienstverband moeten worden omgezet in tijd of geld. De arbeidsovereenkomst vermeldt dat de cao van toepassing is zonder uitzonderingen en er zijn geen andere afspraken gemaakt. Partijen zijn het erover eens dat er bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet over deze ADV-uren of de voorwaarden waaronder deze zouden worden toegekend is gesproken. Dit betekent dat werknemer vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst recht had op deze ADV-uren. Dat werknemer een 40-urige werkweek heeft gewerkt en hiervoor salaris heeft ontvangen, verandert niets aan zijn recht op ADV-uren volgens de cao. De kantonrechter verworpt ook het standpunt van

werkgever dat de ADV-uren verrekend moeten worden met de vrije dagen tussen kerst en nieuwjaar, aangezien hierover geen afspraken zijn gemaakt. Nu werkgever geen verweer heeft gevoerd tegen de hoogte van de ADV-uren, zal de vordering van € 2.307,51 bruto worden toegewezen. De vordering tot betaling van de wettelijke verhoging is toewijsbaar, omdat werkgever het loon niet op tijd heeft voldaan. Het komt de kantonrechter met het oog op de omstandigheden billijk voor om de wettelijke verhoging te beperken tot 20%.

---

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

**Datum uitspraak:** 07-08-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:5733

**Zaaknummer:** 10919720 / CV EXPL 24-402 (E)

**Rechters:** mr. Borm

**Advocaten:** R.J.H. van den Dungen en J.A. de Waard

**Wetsartikelen:** 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

***Arbeids- of stageovereenkomst? Diefstal van blikje frisdrank en twee broodjes bij Shell in bedrijfskleding werkgever zorgt voor rechtsgeldig ontslag op staande voet. Dringende reden is direct mondeling medegedeeld.***

## Feiten

Werknemer volgt de opleiding eerste autoschadehersteller-BBL. Werkgever is een autoschadeherstelbedrijf. Werknemer en werkgever hebben een overeenkomst gesloten met als opschrift "stageovereenkomst," waarin is afgesproken dat werknemer vanaf 1 september 2023 bij werkgever in dienst is als autoschadehersteller. Werkgever heeft werknemer op 10 april 2024 op staande voet ontslagen. In een e-mail van 12 april 2024 bevestigde werkgever de beëindiging van de stageovereenkomst, onder vermelding van herhaaldelijk overtreden van gedragsregels, inclusief onjuist gebruik van een mobiele telefoon en het niet afrekenen van consumpties bij Shell. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling aangegeven niet langer de vernietiging van het ontslag te verzoeken, maar stelt dat het ontslag onterecht was vanwege het niet onverwijld mededelen van de dringende reden. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van verschillende vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding, een transitievergoeding, en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Arbeids- of stageovereenkomst*

De kantonrechter beoordeelt of er sprake is van een arbeidsovereenkomst volgens de criteria van artikel 7:610 BW. Hoewel een stageovereenkomst kenmerken van een arbeidsovereenkomst kan hebben, zoals het verrichten van arbeid onder begeleiding en het ontvangen van een stagevergoeding, hangt het ervan af of de werkzaamheden vooral gericht zijn op de opleiding of bijdragen aan de bedrijfsdoelen. In dit geval oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever. Werknemer voerde zelfstandig reparatiewerkzaamheden uit, vergelijkbaar met die van andere werknemers, wat door werkgever niet gemotiveerd is weersproken. Op de website van de BOVAG, waarbij werkgever is aangesloten, is te vinden dat een BBL-leerling meestal werkzaam zal zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft niets gesteld waaruit zou kunnen worden geconcludeerd dat de positie werknemer anders was dan die van de meeste andere BBL-leerlingen. De praktijkovereenkomst die werknemer, werkgever, en de

school van werknemer hebben gesloten, sluit een arbeidsovereenkomst niet uit en het gebruik van termen als vakantietoeslag en ontslag op staande voet in de overeenkomst wijst ook op een arbeidsovereenkomst. Dat de overeenkomst "stageovereenkomst" heet, verandert daar niets aan. Gelet op het voorgaande is sprake van arbeid in de zin van artikel 7:610 BW. De conclusie is dan ook dat tussen werknemer en werkgever een (leer)arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen.

#### *Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt dat de dringende reden voor het ontslag op staande voet, namelijk de diefstal bij Shell, op 10 april 2024 onverwijld mondeling is medegedeeld aan werknemer. In de e-mail van 12 april 2024 werden aanvullende redenen genoemd, zoals het niet naleven van gedragsregels. Deze e-mail was echter slechts een bevestiging van het ontslag van 10 april 2024, waarbij de dringende reden al duidelijk was medegedeeld. Werknemer heeft erkend dat hij op 10 april 2024 begreep wat de reden voor het ontslag was, en werkgever mocht die reden daarna niet meer aanvullen. Na het bekijken van camerabeelden concludeert de kantonrechter dat er inderdaad sprake was van diefstal van een blikje frisdrank door werknemer. Gelet op de wijze waarop werknemer het blikje in zijn zak heeft gestoken, vindt de kantonrechter het verhaal van werknemer dat hij dit onbewust heeft gedaan en vergeten is het blikje af te rekenen, volstrekt ongeloofwaardig. De kantonrechter gelooft daarom ook niet dat werknemer is vergeten de broodjes af te rekenen. Het argument van werknemer dat de bedrijfskleding niet herkenbaar genoeg was en daarom de schade voor werkgever zou beperken, wordt verworpen. Aangezien de diefstal een ernstige schending van vertrouwen vormt, is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. Het ontslag is dus rechtsgeldig en het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. De dringende reden impliceert ernstige verwijtbaarheid van werknemer, wat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is. Nu sprake was van een onverwijld opzegging bestaat er geen grond voor schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 06-08-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4790

**Zaaknummer:** 11102064 UE VERZ 24-128 LvdH/1470

**Rechters:** I.L. Rijnbout

**Advocaten:** C.E. Kriens

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:677 BW en 7:678 lid 2 sub d BW

## RECHTSPRAAK

### ***Incorporatiebedingen in arbeidsovereenkomsten van werknemers kinderopvangorganisatie zijn dynamisch. Cao Kinderopvang is onderdeel geworden van de arbeidsovereenkomst.***

#### *Feiten*

Werknemers zijn in dienst bij Kiddoozz Rotterdam B.V. (hierna: Kiddoozz), een kinderopvangorganisatie, en hebben een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In alle arbeidsovereenkomsten is een (cao-)incorporatiebeding opgenomen. Volgens werknemers gaat het om dynamische incorporatiebedingen, zodat op hun arbeidsovereenkomsten de cao Kinderopvang 2023-2024 (hierna: de cao) vanaf 1 januari 2023 van toepassing is. In de cao is een salarisverhoging opgenomen per 1 april 2023 en werknemers stellen dat zij daarop vanaf die datum recht hebben. Kiddoozz is het daarmee niet eens. Zij vindt dat het gaat om statische incorporatiebedingen en dat pas recht bestaat op een salarisverhoging vanaf de algemeenverbindendverklaring van de cao op 27 juni 2023.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de incorporatiebedingen in de arbeidsovereenkomsten van werknemers dynamisch zijn. Uit ieder incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomsten van werknemers volgt dat op de arbeidsovereenkomst de cao van toepassing is, zoals deze thans is vastgesteld, respectievelijk gedurende deze arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd. De cao wordt geacht met de arbeidsovereenkomst één geheel uit te maken. Voor het uitleggen van de incorporatiebedingen wordt niet alleen gekeken naar de bewoordingen van de tekst, maar komt het ook aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en op hetgeen zij redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Geoordeeld wordt dat de bedingen taalkundig duidelijk zijn. Deze kunnen niet anders worden gelezen dan dat ook latere cao's dan de cao die gold op het moment van het sluiten van de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn. Voor zover Kiddoozz heeft betoogd dat het woord 'gewijzigd' ziet op wijzigingen in een cao maar niet op een nieuw afgesloten cao wordt zij daarin niet gevolgd. Wat de bedoelingen van partijen betreft, staat vast dat tijdens het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomsten niets met werknemers is besproken over de incorporatiebedingen en hoe deze zich verhouden tot de toepasselijkheid van de cao Kinderopvang. Dat en waarom zij hadden moeten weten of begrijpen dat het niet de bedoeling was van Kiddoozz om de cao Kinderopvang van toepassing te laten zijn zolang deze niet algemeen verbindend was verklaard, heeft Kiddoozz niet duidelijk kunnen maken. Werknemers mochten verwachten

dat de cao, inclusief toekomstige wijzigingen, van toepassing zou zijn. Hierbij komt dat bij uitleg van een overeenkomst ook meespeelt het kennisniveau van partijen. Als, zoals Kiddoozz heeft aangevoerd, dat wat komt kijken bij een cao ingewikkeld is en veel kennis en ervaring vereist die bij Kiddoozz wel maar bij werkneemsters niet aanwezig is, was dat juist een argument geweest om op individueel niveau de bedingen en de toepasselijkheid van de cao Kinderopvang te bespreken. Dat is niet gebeurd. De cao maakt deel uit van de arbeidsovereenkomsten van werkneemsters, wat betekent dat Kiddoozz verplicht is de salarisverhoging vanaf 1 april 2023 te betalen. Daarnaast hebben werkneemsters recht op de wettelijke verhoging. Kiddoozz heeft de hoogte van de gevorderde bedragen niet betwist, waardoor deze bedragen en de gevorderde verklaring voor recht worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-08-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:7837

**Zaaknummer:** 10814319 CV EXPL 23-31747

**Rechters:** V.F. Milders

**Advocaten:** K. ten Broek

**Wetsartikelen:** 7:625 BW



## RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond wegens een combinatie van omstandigheden (h- en g-grond). Werkneemster heeft onvoldoende gedaan om het gedrag en de bedreigingen van haar (ex-)partner te doen eindigen, terwijl er voldoende signalen waren dat zijn gedrag onaanvaardbaar was.***

*Feiten*

Sinds 1 oktober 2022 is werkneemster als Client Consultant in dienst bij Standit B.V., een bedrijf dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor IT-professionals bij elkaar brengt. Op 26 oktober 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Omdat naast medische klachten sprake was van werkgerelateerde problematiek, heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat partijen met elkaar in gesprek gaan. Standit heeft werkneemster in dat kader meermaals uitgenodigd voor een gesprek. Als reactie hierop heeft de (toenmalige) partner van werkneemster zich meermaals per e-mail negatief uitgelaten over Standit en de leidinggevende van werkneemster, waarbij hij de leidinggevende onder andere “*short little bitch*” en “*little midget bitch*” heeft genoemd en Standit omschrijft als een “*shitshow*”. Uiteindelijk heeft een viergesprek plaatsgevonden, waarbij ook de (ex-)partner van werkneemster aanwezig was. Dit gesprek is na 25 minuten door de gemachtigde van Standit beëindigd. Volgens Standit omdat de (ex-)partner van werkneemster zowel Standit als de leidinggevende ging beledigen; volgens werkneemster omdat juist de gemachtigde van Standit aan het provoceren was. Vervolgens heeft de (ex-)partner van werkneemster zich wederom meermaals per e-mail beledigd en bedreigend opgesteld tegenover Standit, medewerkers van Standit en hun familieleden. Op 23 april 2024 heeft Standit werkneemster laten weten dat zij heeft besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster heeft hierop gereageerd dat zij niet bekend was met de e-mails van haar (ex-)partner. Ook stelt werkneemster dat zij de relatie met haar (ex-)partner direct heeft verbroken. In onderhavige verzoekschriftprocedure heeft Standit de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h-, g-, e- en/of i-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de i-grond wegens een combinatie van omstandigheden (h- en g-grond). De kantonrechter stelt allereerst vast dat sprake is van omstandigheden in de zin van de h-grond. De dreigementen van de (ex-)partner van werkneemster hebben namelijk tot een onhoudbare situatie geleid en dit kan niet los worden gezien van de arbeidsrechtelijke verhouding met werkneemster. Op dit moment kan dit echter

niet tot een voldragen h-grond leiden, nu de (ex-)partner van werkneemster geen dreigementen meer heeft geuit nadat Standit het ontbindingsverzoek heeft ingediend en werkneemster haar relatie met haar (ex-)partner heeft verbroken. Verder stelt de kantonrechter op basis van de stukken vast dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, nu partijen een andere kijk hebben op vrijwel elke situatie die door hen naar voren is gebracht. Daar komt bij dat het werkneemster te verwijten valt dat zij niet aan haar (ex-)partner heeft gevraagd wat voor e-mails hij naar Standit heeft gestuurd terwijl hiervoor wel meermaals aanleiding is geweest. De stelling dat zij niets afwist van het gedrag van haar (ex-)partner, komt daarom geheel voor haar rekening en risico. Ook dit kan echter niet tot een voldragen (g-)grond leiden, nu Standit onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsverhouding met werkneemster te herstellen. Zo heeft Standit geen mediation ingezet. Bovendien leidt het gedrag van werkneemster niet tot een voldragen e-grond, omdat onvoldoende is gebleken dat werkneemster welbewust of moedwillig de arbeidsverhouding heeft willen frustreren. Wel leidt de combinatie van feiten onder de h- en g-grond samen tot een voldragen i-grond. Hoewel de bedreigingen door de (ex-)partner zijn geëindigd, evenals zijn relatie met werkneemster, kan niet van Standit worden gevergd dat zij de arbeidsrelatie met werkneemster laat voortduren. Zoals eerder geoordeeld heeft werkneemster namelijk onvoldoende gedaan om het gedrag en de bedreigingen van haar (ex-)partner te doen eindigen, terwijl er voldoende signalen waren dat zijn gedrag onaanvaardbaar was. Nu de arbeidsovereenkomst op verzoek van Standit wordt ontbonden, heeft werkneemster recht op de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter ziet daarentegen geen aanleiding om een i-vergoeding toe te kennen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-08-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:4936

**Zaaknummer:** 11078627 EA VERZ 24-400

**Rechters:** J.H.J. Evers

**Advocaten:** R.M. Beltzer en T. van Liempd

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

## RECHTSPRAAK

***Rechtsgeldig proeftijdontslag. Opzegging ‘per’ of ‘met ingang van’ de eerste dag van de maand betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de laatste dag van de voorgaande maand. Geen sprake van misbruik van bevoegdheid om proeftijdontslag te geven.***

*Feiten*

Werknemer is in 2023 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever als EHS-manager. Na indiensttreding is werknemer gedetacheerd naar een ander onderdeel binnen het concern van werkgever (hierna: Mentor). In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden overeengekomen. Op 10 maart 2023 heeft tussen werknemer en werkgever een videogesprek plaatsgevonden. Bij brief van 10 maart 2023 is namens Mentor aan werknemer bericht dat zijn arbeidsovereenkomst met een beroep op de proeftijd per direct wordt beëindigd en dat het salaris wordt doorbetaald tot 31 maart 2023. Werkgever heeft eveneens op 10 maart 2023 aan werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd per 1 april 2023. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen, nu werkgever de arbeidsovereenkomst tijdig, binnen de proeftijd, heeft opgezegd. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd “as of April 1st”, wat door partijen is vertaald als ‘met ingang van’ of ‘per’ 1 april 2023. Een opzegging per of met ingang van de eerste dag van de maand betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de laatste dag van de voorgaande maand, als niet uit een schriftelijke overeenkomst of het gebruik een andere dag is aangewezen, waartoe mede gelet op het proeftijdbeding in de arbeidsovereenkomst geen aanleiding is (HR 5 februari 2021, ECLI:NL:HR:2021:188), aldus de kantonrechter. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Hij voert twee grondslagen aan voor zijn verzoeken: (1) er is geen rechtsgeldig proeftijdontslag en (2) het ontslag was discriminatoir.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Rechtsgeldig proeftijdontslag*

Niet in geschil is dat er een geldig proeftijdbeding is overeengekomen en dat op grond daarvan de proeftijd eindigde op 31 maart 2023. Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter. Niet in geschil is dat “as of April 1th” in het Nederlands ‘per of met ingang van 1 april 2023’ betekent. In het arrest van de Hoge Raad van 5 februari 2021 is geoordeeld dat met een opzegging ‘per’ de eerste dag van een maand de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de dag van de

voorafgaande maand. In dit geval ziet de opzegging daarom op het eindigen van de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 31 maart 2023. Er is aldus sprake van een tijdig en daarom rechtsgeldig gegeven ontslag tijdens de proeftijd.

*Geen misbruik proeftijdontslag*

Werknemer betoogt in hoger beroep dat niet kan worden uitgesloten dat zijn ziekte en/of het indienen van een rapport bij de Arbeidsinspectie over de veiligheid bij Mentor een rol heeft gespeeld bij de keuze om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer doet een beroep op misbruik door werkgever van diens bevoegdheid om proeftijdontslag te geven (art. 3:13 BW). Het hof verwerpt dit betoog. Werknemer doet kennelijk een beroep op een causaal verband tussen het ontslag en zijn medische situatie. Dat verband is onvoldoende onderbouwd. Op dit punt is van belang dat werkgever heeft verklaard dat de medische toestand en de nekoperatie van werknemer tijdens de sollicitatieprocedure al aan de orde waren geweest. Kennelijk was de medische situatie van werknemer toen geen bezwaar om hem aan te nemen. Waarom dit later dan voor voortzetting van de arbeidsovereenkomst anders zou zijn is niet onderbouwd. Daar is ook geen feitelijke aanknoping voor. Het hof verwerpt ook het standpunt van werknemer dat zijn rapport over de veiligheid op de bedrijfslocatie van Mentor verband houdt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit standpunt is niet onderbouwd en ook hiervoor is geen feitelijke aanknoping.

Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2024:1013

**Zaaknummer:** 200.335.46601

**Rechters:** R.S. van Coevorden, R.G.C. Veneman en P.Th. Sick

**Advocaten:** A.T. Leigh en J. Verlaan

**Wetsartikelen:** 7:652 BW en 3:13 BW

## RECHTSPRAAK

***Rechtsgeldig proeftijdontslag. Opzegging ‘per’ of ‘met ingang van’ de eerste dag van de maand betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de laatste dag van de voorgaande maand.***

*Feiten*

Werknemer is in 2023 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever als EHS-manager. Na indiensttreding is werknemer gedetacheerd naar een ander onderdeel binnen het concern van werkgever (hierna: X). In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden overeengekomen. Op 10 maart 2023 heeft tussen werknemer en werkgever een videogesprek plaatsgevonden. Bij brief van 10 maart 2023 is namens X aan werknemer bericht dat zijn arbeidsovereenkomst met een beroep op de proeftijd per direct wordt beëindigd en dat het salaris wordt doorbetaald tot 31 maart 2023. Werkgever heeft eveneens op 10 maart 2023 aan werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd per 1 april 2023. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding ten laste van werkgever. Volgens hem is opgezegd tegen een datum gelegen ná de proeftijd, namelijk 1 april 2023, zodat geen rechtsgeldige opzegging binnen de proeftijd is gedaan.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op 10 maart 2023 heeft tussen partijen een videogesprek plaatsgevonden. Naar het oordeel van de kantonrechter staat als onvoldoende weersproken vast dat in dit gesprek aan werknemer mondeling is medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst in de proeftijd zou worden beëindigd en dat werknemer zou worden doorbetaald tot en met 31 maart 2023. Van salarisbetaling na die datum is ook niet gebleken. Aan de tekst van de e-mail van werkgever kan, ook naast de daarbij bijgevoegde brief van X, in het licht van het voorgaande geen andere uitleg worden gegeven dan dat werkgever op 10 maart 2023 de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd opzegt en dat het dienstverband eindigt op de laatste dag van de proeftijd. Ook uit de letterlijke tekst van de e-mail van de werkgever van 10 maart 2023 volgt dat de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd tegen het einde van de proeftijd, namelijk tot en met 31 maart 2023. De werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd “as of April 1st”, wat door partijen is vertaald als ‘met ingang van’ of ‘per’ 1 april 2023. Een opzegging per of met ingang van de eerste dag van de maand betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de laatste dag van de voorgaande maand, als niet uit een schriftelijke overeenkomst of het gebruik een andere dag is aangewezen, waartoe mede gelet op het proeftijdbeding in de arbeidsovereenkomst geen aanleiding is (HR 5 februari 2021, ECLI:NL:HR:2021:188). Uit het voorgaande volgt dat werkgever de

arbeidsovereenkomst tijdig, binnen de proeftijd, heeft opgezegd. Afwijzing van het verzoek van werknemer volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:10866

**Zaaknummer:** 10521716 \ EJ VERZ 23-82722

**Rechters:** G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

**Advocaten:** A.T. Leigh, J. Verlaan en A.G.M. Hardy

**Wetsartikelen:** 7:652 BW

## RECHTSPRAAK

***Niet buiten twijfel dat pensioenovereenkomst van oud-werknemer (die inmiddels met pensioen is) bij pensioenuitvoerder kan worden ondergebracht. Gevorderde dwangsom afgewezen.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 1993 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Rijnland Hypotheken en Verzekeringen B.V. (hierna: Rijnland Hypotheken) als adviseur. Rijnland Hypotheken heeft per 1 januari 2011 haar activa verkocht aan werkgeefster. Als onderdeel van de koop zijn alle werknemers overgegaan naar werkgeefster (inclusief werknemer). Als gevolg van de overname zijn de pensioencontracten van de werknemers opgezegd. Partijen hebben op 18 mei 2017 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin zij de arbeidsovereenkomst hebben beëindigd. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer gevorderd werkgeefster te veroordelen om met terugwerkende kracht over de periode van 1 januari 2012 tot en met 17 januari 2017 een pensioenovereenkomst ten behoeve van werknemer onder te brengen bij ASR. De kantonrechter heeft die vordering toegewezen. Beide partijen hebben vervolgens hoger beroep ingesteld. In een tussenarrest heeft het hof geoordeeld dat werknemer ten tijde van de overgang van onderneming een pensioenvoorziening had en dat werkgeefster deze had moeten voortzetten. Werkgeefster dient haar nalaten op dit punt op de meest passende wijze goed te maken. Het hof heeft nog te beslissen over de vraag of er een dwangsom moet worden verbonden aan de veroordeling tot onderbrenging van de pensioenovereenkomst. Het hof heeft werkgeefster in dat kader in de twee tussenarresten om nadere informatie verzocht.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat de grief van werknemer die ziet op het opleggen van een dwangsom niet kan slagen. Het is op grond van de door werkgeefster overgelegde stukken minst genomen niet buiten twijfel dat zij kan voldoen aan de veroordeling tot het onderbrengen van de pensioenvoorziening bij een pensioenuitvoerder. Werknemer heeft tegenover het verweer van werkgeefster onvoldoende ingebracht om daarover anders te oordelen. Daardoor bestaat er (a fortiori) onvoldoende grond voor het hof om op de voet van artikel 611a Rv aan de door de kantonrechter uitgesproken veroordeling alsnog een dwangsom te verbinden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 04-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2024:1007

**Zaaknummer:** 200.290.394/01

**Rechters:** M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en L.G. Verburg

**Advocaten:** T.J. de Vries en M.J. van Basten Batenburg

**Wetsartikelen:** 611a Rv



## RECHTSPRAAK

***Niet aannemelijk dat werknemer ten tijde van indiensttreding wist of behoorde te weten dat zijn oogaandoening en gezichtsvelddefecten zodanig ernstig waren dat die hem beletten werkzaam te zijn in functie van brug- en sluisbedienaar. Beroep op dwaling slaagt niet. Hof wijst lager bedrag aan billijke vergoeding toe (€ 5000).***

*Feiten*

Werknemer is met ingang van 7 juli 2022 in dienst getreden van Stichting Waternet als brug- en sluisbedienaar. De arbeidsovereenkomst was voor bepaalde tijd en liep tot 6 juli 2023. De arbeidsduur was 36 uur per week. Werknemer lijdt al jarenlang aan glaucoom, een chronische oogaandoening met gezichtsvelddefecten. In dat kader is hij aan beide ogen geopereerd en krijgt hij periodiek een oogcontrole. In een gesprek op 24 augustus 2022 met zijn leidinggevende heeft werknemer medegedeeld dat de oogarts hem heeft geadviseerd te stoppen met zijn werk als brug- en sluisbedienaar. Werknemer heeft na 24 augustus 2022 niet meer gewerkt. Op 13 september 2022 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarbij Waternet werknemer heeft verweten dat hij nimmer melding heeft gemaakt van zijn handicap/beperking, dat dit ontoelaatbaar is ook gezien de schade die berokkend had kunnen worden aan derden en dat het dienstverband om die reden wordt beëindigd. Bij brief van diezelfde datum heeft Waternet de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van dwaling vernietigd, althans de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigd wegens een dringende reden. Bij werknemer is sinds maart 2022 sprake van glaucoom met eindstadium. De kantonrechter heeft in eerste aanleg voor recht verklaard dat de vernietiging van de arbeidsovereenkomst door Waternet wegens dwaling niet rechtsgeldig is en dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer wist niet/kon niet weten dat zijn beperkingen hem ongeschikt maakten voor zijn werk bij Waternet, waardoor hem dus niet kan worden verweten dat hij deze beperking niet heeft gemeld. Bovendien kan niet worden gesproken van het in ernstige mate missen van de bekwaamheid of geschiktheid voor zijn werk als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 sub b BW. Waternet is veroordeeld tot betaling van € 323,91 bruto aan transitievergoeding, € 15.000 bruto aan billijke vergoeding en een bedrag van € 4739,16 netto aan gefixeerde schadevergoeding. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. De vraag die zich thans voordoet, is of werknemer ten tijde van zijn sollicitatie in juni 2022 althans bij zijn indiensttreding op 7 juli 2022 wist of behoorde te weten

dat zijn beperkingen zodanig ernstig waren dat die hem ongeschikt maakten voor zijn functie, zoals de oogarts op 23 augustus 2022 heeft vastgesteld. Het hof beantwoordt deze vraag ontkennend. Daartoe is onder meer redengevend dat de oogarts in zijn onderzoeksverslag van 10 maart 2022 de term ‘legaal blind’ of ‘maatschappelijk blind’ niet heeft gebezigd. Evenmin heeft de oogarts werknemer toen geadviseerd niet langer als brug- en sluisbedienaar werkzaam te zijn. Aannemelijk is geworden dat werknemer op dat moment in de veronderstelling verkeerde dat zijn oogaandoening hem niet belette in zijn werkzaamheden. Dat dit ondanks de ernstige gezichtsveldbeperkingen niet ondenkbaar is, volgt uit een verklaring van 1 maart 2023 van de oogarts, *“dat veel glaucoompatiënten met ernstige gezichtsveldbeperkingen zelf niet altijd in de gaten hebben dat de visuele beperking ernstig is”* en *“de hersenen adapteren aan de situatie en vullen de blinde vlekken van het gezichtsveld als het ware aan”*. Bovendien strookt dit met het feit dat werknemer ook gedurende zijn eerdere dienstverbanden zijn werkzaamheden als brug- en sluiswachter heeft kunnen verrichten. Werknemer is afgegaan op het oordeel van zijn arts. Waternet heeft al met al onvoldoende onderbouwd dat werknemer ten tijde van zijn indiensttreding bij Waternet wist althans behoorde te weten dat zijn oogaandoening en de daaraan gerelateerde gezichtsvelddefecten zodanig ernstig waren dat die hem beletten werkzaam te zijn in de functie van brug- en sluisbedienaar en dat hij hier bewust geen melding van heeft gemaakt aan Waternet. Het beroep op dwaling slaagt ook in hoger beroep niet. Evenmin kan – op grond van het voorgaande – worden geoordeeld dat werknemer Waternet een dringende reden heeft gegeven voor ontslag op staande voet. Het hof kent aan werknemer, anders dan de kantonrechter, een (lagere) billijke vergoeding toe van € 5000 bruto, gelijk aan het inkomen dat werknemer genoten zou hebben als de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zou zijn beëindigd. Waternet wordt veroordeeld tot betaling van voornoemd bedrag.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:1828

**Zaaknummer:** 200.330.067/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en S. Tamboer

**Advocaten:** M.A.M. van den Brand en G. Farnoud

**Wetsartikelen:** 6:228 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Geen dagvaarding na spoorwisselbeschikking. Werknemer is niet-ontvankelijk in zijn vordering.****Feiten*

Werknemer stelt in zijn verzoekschrift dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst bij Oostwings heeft gewerkt en dat hij nog recht heeft op betaling van achterstallig loon. Zoals beschreven in de eerder gegeven beschikking van 14 juni 2024 (AR 2024-0773) had werknemer daarvoor een dagvaarding moeten gebruiken (artikel 261 lid 2 Rv en 125 Rv). De kantonrechter heeft werknemer de gelegenheid gegeven om dit gebrek te herstellen. Werknemer mocht namelijk op de rolzitting van 16 juli 2024 Oostwings alsnog correct oproepen door middel van een dagvaarding.

*Oordeel*

Werknemer heeft verzuimd Oostwings te dagvaarden. Werknemer heeft niets van zich laten horen en hij heeft evenmin om verder uitstel gevraagd. Zoals in de vorige uitspraak al is aangekondigd, is het gevolg daarvan dat werknemer niet-ontvankelijk wordt verklaard. Dat betekent dat de zaak niet inhoudelijk wordt beoordeeld en buiten behandeling wordt gesteld, omdat werknemer niet aan de formele vereisten heeft voldaan. Werknemer wordt derhalve niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 16-08-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:7567

**Zaaknummer:** 11142882 VZ VERZ 24-5537

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Wetsartikelen:** 7:686a lid 2 BW

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt geacht voor dezelfde tijd en op dezelfde voorwaarden te zijn voortgezet (art. 7:668 lid 4 sub a BW), nu werkgever niet aan aanzegverplichting heeft voldaan en werknemer zijn werkzaamheden heeft voortgezet.***

*Feiten*

Bij schriftelijke arbeidsovereenkomst van 3 mei 2022 is werknemer met ingang van 2 mei 2022 bij Entourage B.V. in dienst getreden voor de duur van een jaar. Op 5 juli 2022 heeft Entourage van een medewerker een klacht ontvangen over werknemer. Op 15 november 2022 is aan werknemer een officiële schriftelijke waarschuwing gegeven. Bij e-mail van 10 mei 2023 is aan werknemer bevestigd dat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd, hetgeen volgens Entourage op 1 mei 2023 mondeling aan werknemer is medegedeeld. Entourage heeft aan werknemer de aanzegvergoeding en de transitievergoeding betaald. Ook heeft zij een eindafrekening opgesteld met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 2 mei 2023. Bij beschikking van 25 januari 2024 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van Entourage voorwaardelijk (voor zover in de onderhavige procedure wordt geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst is verlengd na 2 mei 2023) ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd Entourage te veroordelen tot betaling van € 12.000 bruto aan loon over de maanden mei tot en met juli 2023 en € 12.000 bruto aan bonus over het jaar 2022. Voorts heeft werknemer loondoorbetaling gevorderd totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn beëindigd. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen (zie AR 2023-1150). Tegen deze beslissingen komt werknemer in hoger beroep op.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Aan de orde is de vraag of de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:668 lid 4 sub a BW wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet. Dat is het geval indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 7:667 lid 1 BW, wordt voortgezet en de werkgever de aanzegverplichting niet is nagekomen. In dit geval heeft Entourage niet aan de aanzegverplichting voldaan, door pas bij e-mail van 10 mei 2023 schriftelijk aan werknemer mede te delen dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Daarnaast is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer zijn werkzaamheden na 1 mei 2023 heeft voortgezet. Werknemer heeft ter zitting toegelicht dat hij op 2 mei 2023 zijn reguliere werkzaamheden heeft verricht. Entourage heeft weliswaar gesteld dat het bezoek van werknemer op 2 mei 2023

slechts bedoeld was om afscheid te nemen, maar heeft niet althans onvoldoende weersproken dat werknemer op 2 mei werkzaamheden heeft verricht die (ook volgens Entourage) als reguliere werkzaamheden van werknemer kunnen worden aangemerkt. Ook op 4 mei 2023 heeft werknemer werkzaamheden verricht. Uit deze gang van zaken kan worden afgeleid dat werknemer zijn gebruikelijke werkzaamheden na 1 mei 2023 heeft voortgezet. Dat deze werkzaamheden alleen hebben plaatsgevonden in het kader van de overdracht van werkzaamheden van werknemer, zoals Entourage stelt, blijkt nergens uit. De omstandigheid dat de omvang van die werkzaamheden na 1 mei 2023 mogelijk geen volledige 38-urige werkweek opleverde, maakt dat niet anders. Op grond van het voorgaande wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor dezelfde tijd en op dezelfde voorwaarden te zijn voortgezet als bedoeld in artikel 7:668 lid 4 sub a BW. De vordering van werknemer tot betaling van zijn loon wordt toegewezen over de periode van 1 mei 2023 tot en met maart 2024, aangezien de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 april 2024 is ontbonden. Dit komt neer op een bedrag van € 44.000 bruto. Het hof oordeelt voorts dat niet aannemelijk is geworden dat werknemer recht heeft op een bonus van € 12.000 bruto. Dit kan niet uit de stukken worden afgeleid. Deze vordering is derhalve niet toewijsbaar.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:1825

**Zaaknummer:** 200.333.630/01

**Rechters:** I.A. van der Burg, G.C. Boot en R.L. de Graaff

**Advocaten:** R. Huijsmans en K. Aupers

**Wetsartikelen:** 7:668 BW

## RECHTSPRAAK

***Geen billijke vergoeding of schadevergoeding ex artikelen 7:658 of 7:611 BW na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.****Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2012 in dienst getreden bij TSM B.V. in de functie van vlootinspecteur, met een salaris van € 4.652 bruto per maand. Begin 2015 heeft TSM besloten om twee nieuwe veerboten aan te schaffen en de bouw daarvan uit te laten voeren door een scheepswerf in Vietnam. Op 14 juni 2016 is tussen partijen een (tijdelijke) wijziging van de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Werknemer kreeg met ingang van 15 juli 2016 de functie van projectleider bouwtoezicht voor de duur van het nieuwbouwproject in Vietnam. Zijn loon werd gedurende dit project verhoogd naar € 6.500 bruto per maand, en deze verhoging is in duur een aantal keer verlengd. Per 1 januari 2022 keerde werknemer weer terug bij TSM in de functie van vlootinspecteur, en daarmee kwam de nieuwbouwtoeslag te vervallen en keerde hij terug naar het reguliere salaris. Volgens TSM is afgesproken dat werknemer per 1 juli 2021 24 uur per week ging werken (in plaats van 36 uur per week) in de functie van projectcoördinator. Medio januari 2021 meldde werknemer bij TSM dat het niet goed met hem ging, waarbij hij aangaf dat hij het nieuwbouwproject niet uit zijn hoofd kreeg en hij er maar over bleef malen. Op 18 februari 2021 is werknemer volledig uitgevallen voor zijn werkzaamheden. De bedrijfsarts stelt op 19 april 2021 vast dat er sprake is geweest van langdurige overbelasting op het werk. Hierna blijft werknemer last houden van burn-outklachten, en wordt zonder vrucht onderhandeld over een vertrekregeling. Het UWV heeft op 22 maart 2023 aan TSM toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. TSM heeft de arbeidsovereenkomst bij brief van 27 maart 2023 opgezegd met ingang van 1 juni 2023. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat zijn arbeidsomvang bij TSM per 1 juli 2021 niet 24 uur bedraagt, maar dat zijn arbeidsomvang gedurende zijn gehele arbeidsongeschiktheidsperiode tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst 36 uur per week is geweest. Tevens verzoekt werknemer de kantonrechter TSM te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, de resterende transitievergoeding, een billijke vergoeding en voor het geval het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen of de billijke vergoeding de schade van werknemer niet volledig vergoedt, voor recht te verklaren dat TSM tekortgeschoten is in haar verplichting als werkgever als bedoeld in artikel 7:658 BW en/of artikel 7:611 BW en aansprakelijk is voor de schade van werknemer, nader op te maken bij staat. TSM voert verweer.

*Oordeel*

Bij de beoordeling van het beroep op een wilsgebrek ex artikel 3:34 BW, zoals werknemer heeft gedaan, is uitgangspunt dat uit de artikelen 3:33 en 3:35 BW volgt dat TSM er in beginsel op mocht vertrouwen dat de verklaring van werknemer overeenstemde met zijn wil (ten aanzien van de overeengekomen urenvermindering). Het is aan werknemer om, naast het stellen ervan, in ieder geval aannemelijk te maken dat sprake was van discrepantie tussen wil en verklaring. Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer hier niet in geslaagd. In de gedingstukken is geen steun te vinden voor het oordeel dat werknemer vanwege zijn psychische toestand zijn wil niet heeft kunnen bepalen toen hij de urenvermindering mondeling en schriftelijk met TSM overeenkwam. Dat de bedrijfsarts in haar verslag van 12 februari 2024 schrijft dat in het algemeen gesteld kan worden dat tijdens een burn-out geen rationele keuzes gemaakt kunnen worden en dat dit iets is wat zij haar patiënten ook altijd afraadt, is gelet op de algemene strekking en het abstract-theoretische gehalte daarvan, ontoereikend. De kantonrechter ziet ook in het rapport van Ergatis geen aanknopingspunten waaruit kan worden afgeleid dat werknemer dermate geestelijk in de war was dat hij zijn wil niet kon bepalen toen hij met TSM in november 2020 de afspraak maakte dat hij per 1 juli 2021 zou teruggaan naar 24 uur per week. De slotsom van het voorgaande is dat werknemer onvoldoende heeft aangetoond dat zijn wil om de arbeidsduur te verminderen ontbrak.

#### *Billijke vergoeding*

Werknemer stelt dat zijn burn-out enkel en alleen is veroorzaakt door de omstandigheden op zijn werk. Dit blijkt volgens werknemer uit het rapport van Ergatis en de probleemanalyse van de bedrijfsarts. Het werken in Vietnam was op zichzelf - ver weg van zijn vrouw en in een onbekende omgeving - al heel belastend en duurde veel langer dan voorzien. TSM ontkent niet dat de werkdruk in Vietnam en later, tijdens de afbouwfase van de veerboten in Nederland, hoog was en dat alles door verschillende tegenslagen veel langer heeft geduurd dan vooraf was voorzien. TSM meent echter dat er niet te veel van werknemer is gevraagd. De kantonrechter stelt vast dat uit de door werknemer overgelegde stukken van de bedrijfsarts en Ergatis blijkt dat de werkomstandigheden bij TSM (mede) een oorzaak kunnen zijn geweest voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Aangenomen dat dit inderdaad het geval is, geldt dat dit niet zonder meer betekent dat TSM daarvan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer, tegenover de betwisting daarvan door TSM, onvoldoende aannemelijk gemaakt dat TSM had moeten begrijpen of weten dat werknemer zodanig werd overbelast dat dit met een grote mate van waarschijnlijkheid zou leiden tot gezondheidsklachten en dat TSM hier proactief op had moeten handelen. Voor wat betreft de handelwijze tijdens ziekte/re-integratie van TSM jegens werknemer is de kantonrechter van oordeel dat niet kan worden vastgesteld dat het handelen of nalaten van TSM in de periode na zijn ziekmelding een relevante factor is geweest in het voortduren van werknemer arbeidsongeschiktheid. Het verzoek om TSM te veroordelen tot een billijke vergoeding zal daarom worden afgewezen.

#### *Schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW*

Werknemer verzoekt (subsidiair) om een verklaring voor recht dat TSM tekortgeschoten is in

haar verplichtingen als werkgever als bedoeld in de artikel 7:658 BW en dat TSM aansprakelijk is voor de schade van werknemer, nader op te maken bij staat. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer het verband tussen zijn psychische klachten en de werkomstandigheden niet heeft aangetoond. De door hem ervaren werkdruk rechtvaardigt niet de conclusie dat de werkdruk ook naar objectieve maatstaven te hoog was of dat hij feitelijk aan een te zware belasting is blootgesteld. De kantonrechter is verder van oordeel dat, zelfs indien wel sprake is van een causaal verband tussen de handelwijze van TSM en de schade van werknemer, TSM haar zorgplicht in de zin van artikel 7:658 lid 2 BW niet heeft geschonden.

*Schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW*

Er is geen plaats meer voor een vordering op de (algemenere) grondslag van artikel 7:611 BW, die inhoudelijk op dezelfde feiten en omstandigheden steunt die reeds bij de beoordeling van de andere grondslagen zijn meegewogen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 03-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2024:3199

**Zaaknummer:** 10639504

**Rechters:** E.Th.M. Zwart-Sneek

**Advocaten:** J.A.M. Bijholt, D.F.W. Schalkwijk en N.Y. Bettenbroek

**Wetsartikelen:** 3:33 BW, 3:34 BW, 3:35 BW, 7:658 BW en 7:611 BW



## RECHTSPRAAK

***Ongeval maaltijdbezorger. Aansprakelijkheid werkgever in verband met schending verzekeringsplicht. Verzoek toegewezen.****Feiten*

Werknemer was werkzaam bij werkgever als maaltijdbezorger. Op 24 oktober 2021 is werknemer tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden betrokken geraakt bij een tweezijdig ongeval in de Witte de Withstraat in Rotterdam. Daarbij reed werknemer op zijn brommer, terwijl zijn wederpartij een inrit/uitrit verliet. De wederpartij was verplicht werknemer voorrang te verlenen maar heeft dat niet gedaan. Hierdoor is werknemer ten val gekomen en heeft hij (letsel)schade opgelopen. Volgens werknemer rust op grond van goed werkgeverschap op werkgever de plicht zorg te dragen voor een behoorlijke verzekering van zijn werknemers, die tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden deelnemen aan het verkeer. Werkgever heeft tot op heden geen antwoord gegeven op de vraag of hij een dergelijke verzekering heeft afgesloten, zodat werknemer ervan uitgaat dat daarvan geen sprake is. Werknemer verzoekt daarom in dit deelgeschil om voor recht te verklaren dat werkgever aansprakelijk en schadeplichtig is voor de schade die werknemer heeft geleden en nog zal lijden ten gevolge van het ongeval, althans dat werkgever aansprakelijk is voor de schade die werknemer heeft geleden en nog zal lijden door het niet afsluiten van een behoorlijke verzekering die de schadelijke gevolgen van het ongeval zou hebben gedekt. Daarnaast verzoekt werknemer werkgever te veroordelen tot betaling aan werknemer van de door hem geleden en nog te lijden schade als gevolg van het ongeval, althans als gevolg van het niet afsluiten van een behoorlijke verzekering.

*Oordeel*

Vast staat dat werknemer een ongeval is overkomen tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden als maaltijdbezorger. Op grond van vaste jurisprudentie is de werkgever, uit hoofde van zijn verplichting zich als een goed werkgever te gedragen, gehouden zorg te dragen voor een behoorlijke verzekering van werknemers wier werkzaamheden ertoe kunnen leiden dat zij als bestuurder van een motorvoertuig betrokken raken bij een verkeersongeval. Werknemer heeft gesteld en voldoende onderbouwd dat hij werkgever meerdere malen heeft verzocht mede te delen of er sprake is van een behoorlijke verzekering als hiervoor bedoeld, maar dat werkgever daar geen antwoord op heeft gegeven. Werkgever heeft daardoor niet aangetoond dat hij wel een verzekering heeft afgesloten. Nu werkgever geen verweer heeft gevoerd en niet ter zitting is verschenen, leidt dit tot het oordeel dat werkgever op grond van artikel 7:611 BW aansprakelijk is voor de schade die werknemer ten gevolge van het ongeval

heeft geleden en nog zal lijden. Zoals hiervoor al is overwogen strekt die aansprakelijkheid zich niet verder uit dan tot vergoeding van het deel van de schade dat de verzekering zou hebben gedekt, als deze wél zou zijn afgesloten door werkgever. Omdat vooralsnog niet duidelijk is welk bedrag een eventuele verzekering in de gegeven omstandigheden zou hebben uitgekeerd, is een verwijzing naar de schadestaatprocedure in dit geval op zijn plaats.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 19-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:7578

**Zaaknummer:** 10971384

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** E. Bajric

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Vordering wedertewerkstelling bestuurder afgewezen. Vertrouwensbreuk tussen bestuurder en raad van toezicht. Vordering uitstellen ontslagvergadering tot na mondelinge behandeling OK toegewezen.***

*Feiten*

De stichting is opgericht op 5 juli 2011 en heeft tot doel de ondersteuning en begeleiding van kinderen en volwassenen met een vorm van autisme, en hun naasten. Werkneemster is sinds 1 mei 2012 enig bestuurder van de stichting. Zij heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In 2023 heeft PWC op instigatie van de raad van toezicht (RvT) een onderzoek ingesteld onder meer naar de wijze waarop de stichting wordt geleid. Na onder meer een kwestie met de cliëntenraad van de stichting heeft de RvT werkneemster op 15 juli 2024 geschorst als bestuurder. Op 25 juli 2024 is een vergadering gepland waarbij het voorgenomen ontslag van werkneemster is geagendeerd. Werkneemster is een enquêteprocedure gestart bij de Ondernemingskamer (OK) van het gerechtshof Amsterdam, onder meer naar de gang van zaken binnen de stichting. Werkneemster vordert in dit kort geding, samengevat, veroordeling van de stichting tot intrekking althans schorsing van het schorsingsbesluit, wedertewerkstelling, alsmede de voorgenomen vergadering van 25 juli 2024 af te gelasten of op te schorten totdat de bodemrechter heeft beslist in een bodemprocedure of de OK in de enquêteprocedure.

*Oordeel*

Het spoedeisend belang is hier evident. In de aanloop naar deze procedure, die op een heel laat moment is aangespannen, is een zeer grote hoeveelheid stukken overgelegd. Uit die stukken volgt dat vanaf vorig jaar bij de RvT twijfels zijn gerezen over het functioneren van werkneemster. Halverwege 2023 is er een PWC-rapportage gereedgekomen, waaruit volgde dat werkneemster moest gaan werken aan haar leiderschapskwaliteiten en er mogelijk een tweede bestuurder moest komen. Hieraan heeft zij niet willen meewerken, aldus de stichting. De druppel die de emmer deed overlopen was de constatering van de RvT dat werkneemster bezig zou zijn met het doen vertrekken van de RvT. Werkneemster heeft hier tegenover gesteld dat zij in feite de stichting heeft opgericht, tot een groot succes heeft gemaakt, en nauwelijks kritiek op haar functioneren heeft gekregen. Verder stelt zij dat de RvT samenspande met de cliëntenraad om haar weg te krijgen. Duidelijk is dat de situatie binnen de stichting is geëscaleerd. Aan wie dat precies te wijten is en of enige redelijke grond voor schorsing en ontslag ontbreekt, kan in dit kort geding onvoldoende worden beoordeeld. Wel is

in ieder geval sprake van een vertrouwensbreuk tussen de RvT en werkneemster en is er veel onrust binnen de stichting. Het is om die redenen niet verstandig dat werkneemster zo snel als mogelijk weer wordt toegelaten tot het verrichten van haar werkzaamheden. De vordering tot wedertewerkstelling wordt aldus afgewezen. De vraag die dan vervolgens moet worden beantwoord is of de ontslagvergadering van deze middag 16.00 uur moet worden afgelast of aangehouden totdat in een bodemprocedure door een rechter of door de OK in de enquêteprocedure is beslist. Gelet op de complexiteit van deze zaak en het nodige uitzoekwerk dat nog moet worden verricht, zal bij wijze van ordemaatregel worden beslist dat de ontslagvergadering wordt aangehouden tot na de mondelinge behandeling bij de OK en in afwachting van de door de OK te nemen beslissingen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:4665

**Zaaknummer:** 754383

**Rechters:** E.A. Messer

**Advocaten:** R.C.M. Klatten en M.C.T. Burgers

**Wetsartikelen:** 2:244 BW en

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst na toestemming UWV opgezegd. Werknemer vordert (onder andere) betaling van verschillende salarisbestanddelen. Vorderingen grotendeels toegewezen.***

*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 februari 2017 in dienst gekomen bij werkgeefster (hierna: gedaagde 1) in de functie van servicemonteur tegen een salaris van € 2.146,59 bruto per maand op basis van een 40-urige werkweek. Op de arbeidsovereenkomst is de cao metaal en techniek van toepassing. Op 28 augustus 2020 is werknemer ziek geworden. Gedaagde 1 heeft na twee jaar ziekte een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Die vergunning is verleend. Vervolgens heeft gedaagde 1 de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen de datum van 31 december 2022. De arbeidsovereenkomst is daarmee beëindigd. Bij beslissing van het UWV van 7 juli 2022 is aan werknemer met ingang van 26 augustus 2022 een loongerelateerde uitkering toegekend (WGA) op basis van arbeidsongeschiktheid voor 80-100%. Werknemer vordert betaling van vakantiedagen, overwerkvergoeding, achterstallig salaris, een correctie op de transitievergoeding, een eenmalige cao-uitkering en een bedrag aan gereedschapsvergoeding.

*Oordeel*

Werknemer heeft in deze procedure meerdere partijen tot betaling aangesproken. Gedaagden hebben aangevoerd dat alleen gedaagde 1 uit hoofde van het dienstverband kan worden aangesproken. De kantonrechter is van oordeel dat dit verweer op grond van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst slaagt. Dat heeft tot gevolg dat de vorderingen tegen de overige gedaagden worden afgewezen. Werknemer heeft verschillende loonvorderingen ingesteld. Naast andere verweren heeft gedaagde 1 daar telkens tegen aangevoerd dat er sprake is van verjaring van de vorderingen, voor zover die betrekking hebben op de periode vóór 17 januari 2018. De kantonrechter is van oordeel dat dit verweer - uitgaande van een verjaringstermijn van vijf jaar - slaagt. Dat betekent dat de vorderingen uit de dagvaarding die betrekking hebben op bedragen die al vóór 17 januari 2018 opeisbaar zijn geworden, worden afgewezen. De vordering tot betaling van een aanvulling op de transitievergoeding is niet toewijsbaar omdat de vervalttermijn drie maanden is verstreken. Met betrekking tot de vakantie- en Adv-dagen heeft werknemer zijn vordering onvoldoende onderbouwd en die wordt daarom afgewezen. Voor de beoordeling van de vordering met betrekking tot het overwerk heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat hij de in zijn berekening genoemde overuren ook werkelijk heeft gemaakt en dat deze niet zijn uitbetaald. De vordering wordt

afgewezen. Werknemer maakt aanspraak op achterstallig salaris omdat gedaagde 1 gedurende het dienstverband de loonsverhogingen die gelden op basis van de cao niet heeft toegepast. Volgens werknemer gaat het om een bedrag van € 18.567,49 bruto. Gedaagde 1 heeft aangevoerd dat in elk geval een bedrag van € 187,83 bruto niet toewijsbaar is in verband met verjaring. Rekening houdend met het deel van de vordering dat verjaard is, is toewijsbaar een bedrag van € 18.379,66 bruto en een wettelijke verhoging van 30%. De kantonrechter wijst de vordering met betrekking tot de eenmalige cao-uitkering toe. Gedaagde 1 heeft niet aangetoond dat zij de cao op de juiste wijze heeft toegepast op het salaris van werknemer en dat zij bedoeld bedrag aan hem heeft betaald. De gevorderde gereedschapsvergoeding wordt afgewezen omdat werknemer op de mondelinge behandeling heeft verklaard dat gedaagde 1 de kosten voor slijtage en vervanging van het gereedschap heeft vergoed.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 20-08-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:4538

**Zaaknummer:** 10695065 \ CV EXPL 23-3484

**Rechters:** A.M. Koene

**Advocaten:** W.P. Bouma, I. Atar en T.T. Robijn

**Wetsartikelen:** 6:119 BW; 7:673 BW; 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, wat heeft geleid tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Eerder toegekende billijke vergoeding van € 100.000 blijft in stand.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2007 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster, een wereldwijd opererende onderneming in stalen leidingproducten, fittingen en flenzen. Op 24 april 2018 heeft werkgeefster aan werknemer verzocht de geldende voorschriften en regels (zoals die met betrekking tot het uploaden van relevante gegevens en de kledingvoorschriften) in het vervolg na te leven. Op 18 juni 2019 heeft werkgeefster met werknemer gesproken over zijn weigering de leaseauto te gebruiken conform de gewijzigde autoregeling. Op 11 juni 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen, omdat hij zich in een e-mailcorrespondentie met een collega en boardmember schofferend zou hebben uitgelaten. Verder resulteerde een incident in maart 2022 tot een officiële schriftelijke waarschuwing aan werknemer. Werknemer heeft na enkele van deze incidenten excuses aangeboden. Op 19 januari 2023 is in een gesprek een vaststellingsovereenkomst aangeboden aan werknemer, waar werknemer niet mee akkoord is gegaan. Op verzoek van de gemachtigde van werknemer is een mediator ingeschakeld. Na 1 gesprek hebben beide partijen aangegeven het bij dat ene moment te laten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met onder meer toekenning van een billijke vergoeding van € 100.000 bruto. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld en stelt onder meer dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen*

Ter beoordeling staat of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond terug te voeren is op ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Het hof is van oordeel dat werkgeefster zich ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gedragen en dat dit ernstig verwijtbaar handelen geleid heeft tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Bij gebrek aan negatieve beoordelingen en voorstellen voor een verbetertraject is begrijpelijk dat werknemer zich in januari 2023 overvallen voelde door mededelingen over een verondersteld gebrek aan vertrouwen en voorstellen om te komen tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarbij blijkt uit de verklaringen dat op 19 januari 2023 de incidenten uit het verleden geen onderwerp van gesprek zijn geweest. Uit het handelen van werkgeefster

volgt dat het handelen van werkgeefster ernstig verwijtbaar is dat zij, onaangekondigd en zonder dat op dat moment een redelijke grond voor beëindiging bestond, enkel aanstuurde op de beëindiging van de reeds 16 jaren durende arbeidsovereenkomst met werknemer door hem te confronteren met een ondertekende vaststellingsovereenkomst om wegens een gepercipieerd gebrek aan wederzijds vertrouwen de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zonder een alternatief kenbaar te maken om zijn houding en gedrag te verbeteren en zonder nazorg voor werknemer. Door deze handelwijze is de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord geraakt.

#### *Billijke vergoeding*

Het hof komt, anders dan de kantonrechter, tot het oordeel dat zich ook de mogelijkheid zou hebben kunnen voordoen dat werknemer niet tot zijn pensioendatum bij werkgeefster in dienst was gebleven. De goede en kwade kansen wegend, neemt het hof dan ook tot uitgangspunt dat de arbeidsovereenkomst in het geval waarin werknemer de mogelijkheid had gekregen zijn gedrag te verbeteren vanaf de datum van ontbinding, 1 augustus 2023, nog ongeveer twee jaar had voortgeduurd en, dus, dat deze rond 1 augustus 2025 ten einde zou zijn gekomen. In die periode had werknemer een verbetertraject kunnen doorlopen en had een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevoerd kunnen worden. Alles afwegende komt het hof tot het oordeel dat een billijke vergoeding van € 100.000 bruto, zoals ook door de kantonrechter toegewezen, recht doet aan de omstandigheden van het geval.

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 28-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2024:806

**Zaaknummer:** 200.332.120/01

**Rechters:** M.T. Nijhuis, M. Verkerk en M.B. Kerkhof

**Advocaten:** M.J. van Buren en B.K. van de Ven-Meier

**Wetsartikelen:** 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW



## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst is ten onrechte in eerste aanleg ontbonden op de e-grond. Werkgeefster had nadat werkneemster zonder afmelding niet op het werk verscheen, terwijl zij zich die week daarvoor elke dag ziek had gemeld, moeten nagaan of werkneemster nog steeds ziek was.***

*Feiten*

Sinds 15 juni 2020 is werkneemster als vakkracht in dienst bij (de lunchroom van) CBG WFC B.V. Op 21 januari 2023 heeft werkneemster een officiële waarschuwing gekregen in verband met het overtreden van de regels rondom het in- en uitklokken. Op 11 april 2023 heeft werkneemster wederom een officiële waarschuwing gekregen wegens het op tien dagen te laat komen in maart 2023. Op 17 april 2023 heeft werkneemster een laatste officiële waarschuwing gekregen wegens het te laat komen op vijf dagen in april 2023. Op 15, 18, 19, 21 en 22 april 2023 heeft werkneemster zich telkens ziek gemeld. Op haar eerstvolgende werkdag, 25 april 2023, is werkneemster zonder ziekmelding niet op werk verschenen. CBG WFC heeft werkneemster diezelfde dag per brief op staande voet ontslagen wegens het zonder afmelding niet verschijnen op werk en het ondanks herhaalde waarschuwing blijven overtreden van de interne bedrijfsregels. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder andere verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. CBG WFC heeft in eerste aanleg voorwaardelijk, voor zover het ontslag op staande voet werd vernietigd, verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een dringende reden, verwijtbaar handelen (e-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) of een combinatie van gronden (i-grond). De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd, omdat werkneemster zich niet elke dag opnieuw ziek hoefde te melden en CBG WFC er van uit moest gaan dat werkneemster op 25 april 2023 nog steeds ziek was. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst wel per 1 september 2023 op de e-grond ontbonden, omdat hij van oordeel was dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld door veelvuldig te laat te komen. Werkneemster heeft tegen deze beslissing(en) hoger beroep ingesteld. CBG WFC heeft incidenteel appèl ingesteld.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Ontslag op staande voet is terecht vernietigd*

Allereerst oordeelt het hof dat de kantonrechter het door CBG WFC gegeven ontslag op staande voet terecht heeft vernietigd. Het hof gaat ervan uit dat sprake is van één waarschuwing voor het niet in- en uitklokken en één waarschuwing voor het te laat komen.

Deze feiten zijn onvoldoende om de gestelde dringende reden (mede of volledig) te kunnen dragen. Verder is het hof van oordeel dat van een werknemer niet kan worden verwacht dat hij/zij zich bij een voortdurende arbeidsongeschiktheid elke werkdag opnieuw ziekmeldt. Dat bij CBG WFC de verwachting is gewekt dat werkneemster zich, doordat zij dit wel elke dag deed, ook op 25 april 2023 zou ziekmelden in geval van ziekte is niet geheel onbegrijpelijk, maar het had op de weg van CBG WFC gelegen om bij de vaststelling van de afwezigheid contact met werkneemster te zoeken om te verifiëren of zij nog steeds ziek was. In plaats daarvan is zij (onterecht) direct overgegaan tot ontslag op staande voet.

*De arbeidsovereenkomst is ten onrechte ontbonden*

Verder oordeelt het hof dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte op de e-grond heeft ontbonden. Volgens het hof heeft de kantonrechter te snel geoordeeld dat sprake is van veelvuldig te laat komen en dat dit voldoende is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dat werkneemster te laat kwam, had namelijk te maken met het feit dat zij vaak wel op tijd aanwezig was en voor een gesloten deur stond. Verder oordeelt het hof ook hier dat CBG WFC had moeten nagaan of werkneemster nog ziek was toen zij op 25 april 2023 niet op het werk verscheen. Van een voldragen g- of i-grond is bovendien geen sprake, nu CBG WFC hieraan hetzelfde feitencomplex ten grondslag heeft gelegd. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen ten onrechte is ontbonden. Derhalve bestaat grond voor herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel een billijke vergoeding. Herstel van de arbeidsovereenkomst ligt – vanwege de relatief korte duur van het dienstverband, de voorgevallen incidenten, de voortdurende arbeidsongeschiktheid van werkneemster en het lange tijdsverloop sinds het vertrek van werkneemster bij CBG WFC – naar het oordeel van het hof echter niet in de rede. Het hof kiest er daarom voor aan werkneemster ambtshalve een billijke vergoeding van € 11.000 bruto toe te kennen. Bij de bepaling van de hoogte van die vergoeding heeft het hof er rekening mee gehouden dat werkneemster door haar arbeidsongeschiktheid anders nog twee jaar in dienst zou zijn, waarin zij salaris zou genieten, vakantiedagen zou opbouwen en een hogere transitievergoeding zou ontvangen aan het einde van het dienstverband.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:1888

**Zaaknummer:** 200.333.463/01

**Rechters:** H.T. van der Meer, A.S. Arnold en F.J. van de Poel

**Advocaten:** M. Kartal en H.S. de Lint

**Wetsartikelen:** 7:683 lid 3 BW en 7:669 lid 3 onder e, g, i BW

## RECHTSPRAAK

***Loonstop onterecht opgelegd. Werkgeefster heeft met het direct toezenden van een eenzijdig opgestelde bijstelling van het plan van aanpak en het enkele dagen daarna oproepen voor het verrichten van re-integratiewerkzaamheden na een gewijzigd advies van de bedrijfsarts de (verkeerde) toon gezet.***

*Feiten*

Werkneemster werkt als verzorgende in de waakzorg gedurende de nacht bij Stichting Evean Zorg (hierna: Evean). Sinds 21 november 2022 is werkneemster arbeidsongeschikt. Op 4 januari 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster in staat is tot het verrichten van administratief werk, op een goed met het openbaar vervoer bereikbare locatie. Naar aanleiding hiervan en het bijgestelde plan van aanpak heeft Evean werkneemster opgeroepen zich op 15 januari 2024 te melden voor re-integratiewerkzaamheden op locatie. Omdat werkneemster het bijgestelde plan van aanpak niet had geretourneerd en zich op 15 januari 2024 niet had gemeld, heeft Evean werkneemster een officiële waarschuwing gegeven. Op 17 januari 2024 heeft Evean werkneemster wederom een officiële waarschuwing gegeven. Op 25 januari 2024 is werkneemster op verzoek van Evean langsgesproken met haar partner om een gesprek te voeren over de re-integratie. Omdat de partner van werkneemster – wat eerder aan werkneemster is medegedeeld – niet bij het gesprek aanwezig mocht zijn, is werkneemster naar huis gegaan. Evean heeft vervolgens een loonstop toegepast wegens het weigeren mee te werken aan de re-integratie. De loonstop is op 19 februari 2024, nadat werkneemster het plan van aanpak alsnog had ondertekend, beëindigd. In een deskundigenoordeel van het UWV van 13 juni 2024 is geoordeeld dat werkneemster voldoende meewerkt aan haar re-integratie. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster onder andere achterstallig salaris over de periode januari tot en met april 2024 en achterstallig salaris over de periode 2020 tot en met 2023. Ook vordert werkneemster afgifte van correcte salarisspecificaties over de maanden september, november en december 2023 en gecorrigeerde jaaropgaven over de jaren 2020 tot en met 2023. Werkneemster legt daaraan ten grondslag dat Evean, gelet op het oordeel van het UWV, ten onrechte een loonstop heeft opgelegd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Evean was niet gerechtigd de loonstop op te leggen. Vanaf het moment dat werkneemster ziek werd, heeft zij niet meer gewerkt. Het oordeel van de bedrijfsarts van 4 januari 2024, meer dan een jaar na de ziekmelding, betrof een wezenlijke verandering in de situatie tot dan toe. Van Evean als werkgever mocht worden verwacht dat hij

met werkneemster in gesprek zou gaan over de invulling van de re-integratie. Daarentegen heeft Evean werkneemster direct een eenzijdig opgestelde bijstelling van het plan van aanpak toegezonden en werkneemster opgeroepen voor het verrichten van re-integratiewerkzaamheden enkele dagen daarna. Hij heeft daarmee de toon direct gezet. De daarna gegeven officiële waarschuwingen waren voorbarig en niet op zijn plaats. Werkneemster kan wel worden verweten dat zij op 25 januari 2024 met haar partner is verschenen, terwijl zij ervoor is gewaarschuwd dat niet te doen. Het is echter Evean die de reeds gespannen onderlinge verhouding (nog) meer op scherp heeft gezet waardoor het voorstelbaar is dat werkneemster niet alleen op het gesprek bij Evean wilde verschijnen. Het is derhalve aannemelijk dat in de bodemprocedure wordt geoordeeld dat de loonstop ten onrechte is opgelegd, zodat Evean het salaris over de periode 25 januari tot 19 februari 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, dient te betalen. Evean zal ook worden veroordeeld tot vergoeding van de kosten voor het deskundigenoordeel van € 100. Hoewel de inhoud van dat deskundigenoordeel niet van doorslaggevend gewicht is geweest voor het oordeel, heeft de onterecht toegepaste loonstop werkneemster er wel toe genoodzaakt zich te wenden tot het UWV. Ook is Evean over de periode 19 februari 2024 tot en met april 2024 nog 11,1 uur aan salaris, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, aan werkneemster verschuldigd. De kantonrechter ziet echter onvoldoende aanknopingspunten om een concreet bedrag aan het loon over de periode 19 februari 2024 tot en met april 2024 toe te kennen. Ook de vordering tot betaling van achterstallig loon over de periode van 2020 tot en met 2023 komt in dit kort geding niet voor toewijzing in aanmerking, omdat werkneemster ten aanzien van deze vordering niet aan de op haar rustende stelplicht heeft voldaan. Wel is Evean, op straffe van een dwangsom, verplicht correcte en volledige salarisspecificaties te verstrekken, wat zij tot nu toe niet heeft gedaan. Van een werknemer hoeft namelijk niet te worden verwacht dat deze zelf in loonstaten op zoek gaat naar hoe het precies zit. Tot slot dient Evean, op straffe van een dwangsom, gecorrigeerde jaaropgaven over 2020 t/m 2023 te verstrekken.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:7864

**Zaaknummer:** 11079051 VV EXPL 24-35

**Rechters:** S. Slijkhuis

**Advocaten:** mr. D.H.W. Tombroek en S.C. Verlinden

**Wetsartikelen:** 7:626 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst. Verstoorde arbeidsverhouding.  
Opzegverbod staat niet in de weg.****Feiten*

Werkneemster werkt sinds 16 april 2018 bij Tradiro Facilities B.V. (hierna: Tradiro), laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van manager huisvesting & transport. Tradiro verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 november 2024 omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens Tradiro kan beide partijen geen verwijt worden gemaakt voor deze verstoringen. Werkneemster ontkent niet dat de arbeidsverhouding is verstoord. Zij stelt dat beide partijen zich hebben ingespannen om de verhouding te verbeteren, maar dat dit niet het gewenste effect heeft gehad. Zij bevestigt verder dat geen van beide partijen een (overwegend) verwijt kan worden gemaakt. Ze refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat het daardoor niet meer mogelijk is om samen te werken. Dit is een redelijke grond en herplaatsing ligt niet voor de hand. Er is weliswaar sprake van een opzegverbod, aangezien werkneemster in verband met zwangerschapgerelateerde klachten arbeidsongeschikt is, maar partijen zijn het erover eens dat het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De kantonrechter heeft geen aanleiding om daar anders over te oordelen. Dat betekent dat het opzegverbod niet aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Omdat is voldaan aan de wettelijke voorwaarden ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst. Bij regelmatige opzegging zou de arbeidsovereenkomst zijn geëindigd per 1 november 2024, daarom wordt de overeenkomst ook per die datum ontbonden.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 16-08-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:7569

**Zaaknummer:** 11251087 VZ VERZ 24-7324

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** Ph. Ekering en M.M.J.M. Hagenaars-de Gauw

**Wetsartikelen:** 7:669 BW; 7:671 BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoek om betaling van de transitievergoeding is niet-ontvankelijk, nu de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht is beëindigd, wat naar het oordeel van de kantonrechter in dit geval niet mogelijk is.****Feiten*

Werknemer is op 22 februari 2016 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor een fulltime arbeidsduur. In september 2021 is werknemer ziek geworden. Op 5 of 6 september 2023, dus na ongeveer twee jaar arbeidsongeschiktheid zijn partijen mondeling overeengekomen dat de arbeidsduur van werknemer zal worden teruggebracht naar 21 uur per week. Deze procedure gaat over de vraag of werkgeefster de wettelijke transitievergoeding ad € 3.895,02 bruto verschuldigd is, nu zij gezamenlijk tot een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben besloten.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop wordt gesteld dat een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, slechts geldig is als deze schriftelijk is aangegaan. Dat geldt ook voor de gedeeltelijke beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Voor zover werkgeefster heeft betoogd dat de arbeidsovereenkomst al in september 2023 gedeeltelijk is beëindigd omdat dat mondeling is overeengekomen, slaagt dat betoog niet. Ook is de gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet gerealiseerd door de inhoud van de e-mails tussen partijen. Op of omstreeks 26 februari 2024 zijn partijen met het zogenoemde aanhangsel op de arbeidsovereenkomst alsnog (schriftelijk) overeengekomen dat de omvang van de arbeidsovereenkomst per 4 september 2023 wordt aangepast naar 21 uren per week. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het aanhangsel niet worden aangemerkt als een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW. Uit het aanhangsel blijkt dat partijen op of omstreeks 26 februari 2024 overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst ‘met ingang van 4 september 2023’ wordt aangepast en dus gedeeltelijk wordt beëindigd. Dit betekent dat sprake is van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst met *terugwerkende kracht*. Een arbeidsovereenkomst kan niet met terugwerkende kracht worden *ontbonden*. Dat betekent naar het oordeel van de kantonrechter niet automatisch dat een tussen partijen overeengekomen beëindiging met wederzijds goedvinden evenzeer niet met terugwerkende kracht kan worden overeengekomen, zoals werknemer ter zitting heeft gesteld. Partijen kunnen immers ook een gedeeltelijke beëindiging overeenkomen, terwijl het gedeeltelijk ontbinden van een arbeidsovereenkomst niet mogelijk is. Uitgangspunt in het contractenrecht is dat partijen de vrijheid hebben met elkaar af te spreken wat zij wensen. In

het arbeidsrecht geldt echter dat de bescherming van de werknemer het uitgangspunt is. Het ontslagrecht neemt daarin een bijzondere positie in. De Hoge Raad heeft meerdere malen overwogen dat ‘grote betekenis toekomt aan het gesloten stelsel van het ontslagrecht’ (later het ‘wettelijk stelsel van het ontslagrecht’ genoemd). Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 29-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:4459

**Zaaknummer:** 11120359 \ EJ VERZ 24-144

**Rechters:** W.W. van Tol

**Advocaten:** C.J.M. Fens en A.J.C. van Gurp

**Wetsartikelen:** 7:670b BW; 7:686a BW; 7:900 BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoek tot billijke vergoeding na einde arbeidsovereenkomst van rechtswege afgewezen. Onvoldoende onderbouwd dat causaal verband bestaat tussen het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en het door werknemer gestelde ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.***

## Feiten

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden bij Refuels B.V. op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een einddatum van 30 september 2022. Vervolgens is tussen partijen een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot stand gekomen met een looptijd van 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023. Werknemer was werkzaam in de functie van businessanalist, tegen een brutomaandsalaris van € 2.970 exclusief vakantietoeslag op basis van een 32-urige werkweek. Werknemer voerde zijn werkzaamheden uit in Den Haag. Onderdeel van het takenpakket van businessanalist was het dagelijks aanleveren van analyses van de markten die relevant zijn voor de bedrijfsvoering van Refuels (inkoop en distributie van hernieuwbare brandstoffen). In maart 2023 vinden er gesprekken plaats over de functie en het takenpakket van werknemer. Er is sprake van een gespannen sfeer die van invloed is op de onderlinge verhoudingen. Werknemer reageert afwijzend op een aanbod om in gesprek te gaan over een herstel van de verhoudingen. In juli 2023 wordt werknemer tot het einde van zijn dienstverband vrijgesteld van al zijn werkzaamheden. Werknemer meldt zich vervolgens ziek. Op 1 september 2023 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat bij werknemer sprake was van een deels werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts heeft geadviseerd daarvoor mediation in te zetten. Er vindt geen mediation plaats. Werknemer verzoekt Refuels te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 90.831,52 bruto, omdat hij van oordeel is dat het niet voortzetten van zijn arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege daarvan het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Refuels (ongewenst gedrag op de werkvloer).

## Oordeel

Van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever is alleen sprake in het uitzonderlijke geval dat de werkgever de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in ernstige mate schendt. Voor toekenning van de billijke vergoeding is verder vereist dat er een causaal verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek wordt afgewezen, omdat - wat ook van de mogelijke verwijtbaarheid van het handelen van Refuels en de ernst daarvan zij - werknemer



onvoldoende heeft onderbouwd dat er enig causaal verband bestaat tussen het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en het door hem gestelde ernstig verwijtbaar handelen van Refuels. Refuels heeft het bestaan van dit causaal verband voldoende gemotiveerd betwist, door aan te voeren dat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet omdat aan Refuels is gebleken dat werknemer niet goed past binnen de organisatie. Tussen partijen is niet in geschil dat die discussie op verschillende momenten in gespannen sfeer en op verhitte wijze is verlopen. Het had echter op de weg van werknemer gelegen om in deze procedure verder te onderbouwen dat niet de inhoud van de discussie, namelijk de bij werknemer heersende onvrede over zijn functie en zijn weigerachtigheid om nog langer dezelfde taken te blijven uitvoeren, maar de volgens werknemer ernstig verwijtbare wijze waarop die discussie is verlopen tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. Naar het oordeel van de kantonrechter is geenszins komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen wél zou zijn voortgezet als het door werknemer gestelde ernstig verwijtbaar handelen niet had plaatsgevonden.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 28-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:13207

**Zaaknummer:** 10820641 RP VERZ 23-50675

**Rechters:** O. van der Burg

**Advocaten:** N.M. Fakiri en A. Kornaat

**Wetsartikelen:** 7:673 BW; 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer vordert in kort geding schorsing van relatiebeding om als freelancer te kunnen gaan werken voor concurrent. Vordering toegewezen omdat partijen niet kwalificeren als (zaken)relatie.***

## Feiten

Werknemer is per 1 maart 2023 in dienst getreden bij SC Tiger als consultant, tegen salaris van € 3.000 exclusief bonussen. In de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen. Op overtreding van het relatiebeding is een boete gesteld. Op basis van een opdrachtovereenkomst is werknemer doorgeleend aan Riviq. In de opdrachtovereenkomst is een verbod opgenomen tot het gedurende de looptijd van de overeenkomst en een periode van 1 jaar na het einde daarvan (in)direct een zakelijke relatie aan te gaan dan wel het (doen) verrichten van werkzaamheden of diensten met en voor derden, behoudens voorafgaande toestemming van de opdrachtgever. In augustus 2023 heeft werknemer aan SC Tiger meegedeeld dat hij vanaf november 2023 als freelancer voor Eurocommercial wil gaan werken. SC Tiger heeft werknemer daarop laten weten dat hij de arbeidsovereenkomst kan opzeggen en vanaf 1 november 2023 als freelancer kan werken, maar dat het hem niet is toegestaan om voor Eurocommercial te werken. Bij brief van 1 februari 2024 heeft (de gemachtigde van) werknemer zich op het standpunt gesteld, voor zover van belang, dat het relatiebeding niet van toepassing is op Eurocommercial en heeft hij SC Tiger verzocht te bevestigen dat zij hem niet aan het relatiebeding zal houden voor wat betreft Eurocommercial. SC Tiger heeft via haar gemachtigde laten weten dat zij werknemer onverkort zal houden aan het relatiebeding. Werknemer verzoekt primair schorsing van het relatiebeding met onmiddellijke ingang, en subsidiair, voor het geval het relatiebeding slechts deels wordt geschorst, te bepalen dat SC Tiger aan werknemer een vergoeding verschuldigd is voor de periode dat het relatiebeding eraan in de weg staat dat werknemer als freelancer werkzaamheden verricht voor Eurocommercial.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het eens dat het relatiebeding rechtsgeldig is overeengekomen. Wel verschillen ze van mening over de uitleg van het beding en in het bijzonder wie of wat onder het begrip ‘relatie’ moet worden verstaan. Bij de uitleg van het relatiebeding moet worden aangeknoopt bij de meest voor de hand liggende taalkundige betekenis daarvan en hoe partijen die redelijkerwijs hebben mogen opvatten. Een relatie is volgens Van Dale ‘een betrekking waarin zaken of personen tot elkaar staan’. Bij de uitleg kan mede van belang zijn tot welke maatschappelijke kring(en) partijen behoren en welke

rechtskennis van zodanige partijen kan worden verwacht. Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met SC Tiger. Op grond van een tussen SC Tiger en Riviq gesloten overeenkomst is werknemer op papier gedetacheerd bij Riviq. In de praktijk werkt werknemer op grond van een tussen Riviq en Eurocommercial gesloten overeenkomst bij Eurocommercial. Tussen Eurocommercial en SC Tiger bestaat geen contractuele relatie. In de overeenkomst tussen SC Tiger en Riviq staat dat het SC Tiger gedurende de looptijd van die overeenkomst en een jaar na het einde daarvan verboden is om met Eurocommercial een zakelijke relatie aan te gaan of voor Eurocommercial werkzaamheden te verrichten. Daar komt bij dat SC Tiger ter zitting heeft verklaard dat zij geen contact heeft gehad en ook niet mag hebben met Eurocommercial over deze kwestie, vanwege voormeld beding in de overeenkomst met Riviq. Daarom kan niet worden gezegd dat SC Tiger en Eurocommercial een betrekking vormen waarin zij tot elkaar staan en/of een (zaken)relatie zijn. SC Tiger heeft de bedoeling en strekking van de term 'relatie' in het relatiebeding niet met werknemer besproken. Onder deze omstandigheden mocht SC Tiger er niet op vertrouwen dat werknemer redelijkerwijs had moeten begrijpen dat SC Tiger de term relatie zo ruim opvatte dat het daarbij ook gaat om relaties (in dit geval Eurocommercial) van relaties (in dit geval Riviq). Dit maakt dat het aannemelijk is dat de bodemrechter zal oordelen dat Eurocommercial geen relatie is van SC Tiger en de primaire vordering van werknemer zal toewijzen. De primaire vordering van werknemer zal worden toegewezen, in die zin dat het relatiebeding gedeeltelijk zal worden geschorst, voor zover het betreft de beoogde freelancewerkzaamheden van werknemer bij Eurocommercial.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:4886

**Zaaknummer:** 11054906 \ KK EXPL 24-267

**Rechters:** E.J. van der Molen

**Advocaten:** L.Q. Jolink, P.K.T. Koppenaal en E.H.J. van de Velde

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer wil gebruikmaken van in cao opgenomen regeling voor vervroegd uittreden. Verzoek afgewezen omdat werknemer minder dan 540 maanden een arbeidsovereenkomst heeft gehad in sector waar de betreffende cao geldt.***

## Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2000 in dienst bij De Zorgcirkel. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg van toepassing (hierna: Cao VVT) van toepassing. De Cao VVT kent een Regeling vervroegd uittreden na 45 jaar werken in de zorg (hierna: RVU). Om aanspraak te kunnen maken op de RVU moet een werknemer – kort gezegd – ten minste 45 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst in de sector Zorg en Welzijn hebben gewerkt, waarvan minimaal 20 jaar in een functie die kan worden aangemerkt als zwaar beroep. Werknemer is van 1 juli 1977 tot en met 31 december 1983 werkzaam geweest in verschillende functies bij meerdere werkgevers die onder de werkingssfeer van de RVU vallen. Van 1 februari 1996 tot 1 november 2000 is werknemer bij Medirest Catering B.V. (hierna: Medirest), een cateringbedrijf, in dienst geweest. Op 26 oktober 2022 heeft werknemer bij De Zorgcirkel een verzoek ingediend om gebruik te maken van de RVU. Op 3 november 2022 is zijn verzoek afgewezen omdat hij – kort gezegd – in de periode van 1 februari 1996 t/m 31 oktober 2000 in dienst is geweest bij een onderneming die onder de werkingssfeer van de cao Contractcatering viel, zodat deze periode niet mee kon tellen voor de RVU. Een door werknemer ingediend bezwaar tegen dit besluit is door de Beoordelingscommissie op 31 mei 2023 afgewezen. Werknemer verzoekt derhalve om een verklaring voor recht dat hij ten minste 540 maanden (oftewel 45 jaar) werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst in de sector Zorg en Welzijn, zodat hij wel degelijk in aanmerking komt voor de RVU.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens werknemer moet de Cao VVT zo worden uitgelegd dat de jaren die hij werkte voor Medirest meetellen bij de beoordeling of hij voldoet aan de hiervoor vermelde voorwaarde. Dit wordt door De Zorgcirkel betwist. Hierbij staat voorop dat bij de uitleg van een cao de bewoordingen daarvan, gelezen in het licht van de gehele tekst van die overeenkomst en een eventuele schriftelijke toelichting daarop, in beginsel van doorslaggevende betekenis zijn. Het komt dus niet aan op de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht.

Bezien tegen de achtergrond van dit toetsingskader volgt de kantonrechter de uitleg die De Zorgcirkel geeft aan artikel 7.3.4 lid 1 CAO VVT. De voorwaarde van de VVT is dat de werknemer voor een aanspraak *“moet aantonen dat je in totaal tenminste 540 maanden (oftewel 45 jaar) (exclusief onderbrekingen) hebt gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst in de sector Zorg en Welzijn”*. Die bewoordingen van dat artikel moeten in onderlinge samenhang worden gezien en gelden als één element. Dat betekent dat dit artikel zo moet worden uitgelegd dat alleen die gewerkte maanden meetellen waarin een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gehad met een werkgever in de sector Zorg en Welzijn. De gebruikte bewoordingen zijn duidelijk en laten geen andere uitleg toe.

Werknemer werkte in de periode van 1 februari 1996 tot 1 november 2000 op basis van een arbeidsovereenkomst met Medirest, waarbij de Cao Contractcatering van toepassing was. Medirest is daarom niet aan te merken als een werkgever binnen de sector Zorg en Welzijn en Medirest valt ook niet onder een van de andere branches genoemd in artikel 7.3.3 CAO VVT. Werknemer heeft in die periode dus niet gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst (met een werkgever) in de sector Zorg en Welzijn, zodat hij niet in aanmerking komt voor de RVU. De door werknemer verzochte verklaring voor recht wordt derhalve afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:7863

**Zaaknummer:** 10869769 \ CV EXPL 24-52

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** A. Busse en L.L. van Dijk

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Werkgever verwijt werknemer verduistering te hebben gepleegd, door een deel van de verkoopprijs van winkelproducten in eigen zak te steken en in het kassasysteem te registreren dat kortingen zijn verleend. Hof acht voorlichting door deskundige noodzakelijk alvorens verder te oordelen.***

### *Feiten*

United Fashion Benelux V.O.F. (hierna: UFB) verkoopt kleding onder de naam Style Italy met vestigingen in Den Haag, Amsterdam en Beverwijk. Werknemer is op 5 september 2018 bij UFB in dienst getreden. Vanaf 1 april 2020 heeft zij feitelijk geen werkzaamheden meer verricht voor UFB. UFB heeft aangifte van verduistering gedaan tegen werknemer, gepleegd in de periode van november 2018 tot en met maart 2020. In deze zaak vordert UFB veroordeling van werknemer tot betaling aan UFB van € 33.856,57. Aan deze vordering legt UFB ten grondslag dat werknemer onrechtmatig tegenover haar heeft gehandeld door verduistering te plegen. Volgens UFB bleek uit de verkooplijsten en -bonnen dat werknemer structureel bij contante betalingen enorme kortingen bij de verkopen had ingevoerd, bijvoorbeeld door een broek met een verkoopwaarde van € 70 voor € 10 te verkopen. Dit was in strijd met het verkoopbeleid. Als dit soort kortingen inderdaad aan klanten gegeven zouden worden, zou heel Den Haag naar de winkel zijn gekomen, aldus steeds UFB. Dit is niet gebeurd en daaruit leidt UFB af dat werknemer de kleding feitelijk voor de normale prijs verkocht en de korting in haar eigen zak stak. In eerste aanleg is de vordering van UFB afgewezen, omdat de conclusie van UFB naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd is. Tegen deze beslissing komt UFB op in hoger beroep.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Om de door UFB gemaakte verwijten tegenover het verweer van werknemer (die het plegen van fraude gemotiveerd betwist) behoorlijk te kunnen beoordelen, acht het hof het aangewezen dat het door een deskundige wordt voorgelicht alvorens verder te kunnen oordelen in deze zaak. Het hof denkt daarbij aan de benoeming van een forensisch accountant die aan de hand van de administratie van UFB de door UFB aangeduide transacties onderzoekt. Het zal de deskundige daarbij vrijstaan een derde in te schakelen als de deskundige een deel van het onderzoek niet zelf zal kunnen verrichten, bijvoorbeeld als het nodig zou blijken het kassasysteem aan een technisch onderzoek te onderwerpen. Partijen worden in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de persoon van

de deskundige en de voorlopig geformuleerde vraagstelling. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 04-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2024:838

**Zaaknummer:** 200.319.234/01

**Rechters:** R.J.F. Thiessen, R.G.C. Veneman en W.H.A.C.M. Bouwens

**Advocaten:** E. Doornbos en N.M. Fakiri

**Wetsartikelen:** 6:162 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Verklaring voor recht dat werkgever op grond van toezeggingen aan werknemer gehouden is tot faciliteren van indexatie van tot 1 januari 2015 opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken bij voormalig pensioenfonds conform indexatie van huidig pensioenfonds.***

#### *Feiten*

Werknemer is (of was) op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van werkgeefster. Op grond van het dienstverband is (of was) werknemer deelnemer in de collectieve pensioenregeling van werkgeefster, die tot 1 januari 2015 was ondergebracht bij NN. Werkgeefster heeft, na uitvoerige consultatie en instemming van de OR, de uitvoeringsovereenkomst met NN beëindigd met ingang van 1 januari 2015 en heeft per die datum de pensioenregeling ondergebracht bij PGB. Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden van de reeds opgebouwde pensioenen van NN naar PGB. Met de overstap naar PGB is de opbouw van pensioenen in de oude pensioenregeling bij NN gestopt en zijn deze ‘premienvrij’ blijven bestaan. Met de OR is de afspraak gemaakt dat de bestaande pensioenen bij NN eenmalig met 2% zouden worden verhoogd en in de toekomst zouden worden verhoogd volgens het indexatiebeleid van PGB. Kern van het geschil tussen werknemers en werkgeefster is hoever de door werkgeefster in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De pensioentoezegging van werkgeefster aan werknemer houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (in dit geval het bestuur van PGB). Indien het bestuur van het pensioenfonds (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient werkgeefster dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen. Dat de regels voor het toekennen van indexatie recentelijk in verband met de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) versoepeld zijn en dit voor PGB aanleiding is geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met eerst 2,77% en later nog eens met 7% per 1 januari 2023 in afwijking van de artikelen 1 en 2 van het pensioenreglement 2015 maakt dat niet anders. Dit geldt ook voor het per ingang van 2023 gewijzigde beleid, zoals dit is vastgelegd in (het gewijzigde) artikel 13 van het pensioenreglement 2023, op grond



waarvan ondanks een negatieve prijsindex toch een verhoging van 5,2% is toegekend. Werkgeefster gaat er immers ten onrechte aan voorbij dat zowel in het pensioenreglement van 2015 als van 2023 is opgenomen dat het bestuur te allen tijde bevoegd is het toeslagbeleid en de daarbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkgeefster op grond van toezeggingen aan werknemer gehouden is tot het faciliteren van de indexatie/toeslagverlening van de tot 1 januari 2015 opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken bij NN conform en gelijk aan de indexatie van PGB, per 1 januari 2022 met 3%, per 1 januari 2023 met 7% en per 1 januari 2024 met 5,2% worden verhoogd. Ook wordt werkgeefster veroordeeld tot nakoming, facilitering en financiering van de hiervoor bedoelde indexatieafspraken en wel met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015, op straffe van een dwangsom.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4588

**Zaaknummer:** 10867845 LC EXPL 24-79 BmR/842

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** M. Koster

**Wetsartikelen:** Pw

## RECHTSPRAAK

### ***Verklaring voor recht dat werkgever op grond van toezeggingen aan werknemer gehouden is tot faciliteren van indexatie van tot 1 januari 2015 opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken bij voormalig pensioenfonds conform indexatie van huidig pensioenfonds.***

#### *Feiten*

Werknemer is (of was) op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van werkgeefster. Op grond van het dienstverband is (of was) werknemer deelnemer in de collectieve pensioenregeling van werkgeefster, die tot 1 januari 2015 was ondergebracht bij NN. Werkgeefster heeft, na uitvoerige consultatie en instemming van de OR, de uitvoeringsovereenkomst met NN beëindigd met ingang van 1 januari 2015 en heeft per die datum de pensioenregeling ondergebracht bij PGB. Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden van de reeds opgebouwde pensioenen van NN naar PGB. Met de overstap naar PGB is de opbouw van pensioenen in de oude pensioenregeling bij NN gestopt en zijn deze ‘premienvrij’ blijven bestaan. Met de OR is de afspraak gemaakt dat de bestaande pensioenen bij NN eenmalig met 2% zouden worden verhoogd en in de toekomst zouden worden verhoogd volgens het indexatiebeleid van PGB. Kern van het geschil tussen werknemers en werkgeefster is hoever de door werkgeefster in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De pensioentoezegging van werkgeefster aan werknemer houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (in dit geval het bestuur van PGB). Indien het bestuur van het pensioenfonds (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient werkgeefster dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen. Dat de regels voor het toekennen van indexatie recentelijk in verband met de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) versoepeld zijn en dit voor PGB aanleiding is geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met eerst 2,77% en later nog eens met 7% per 1 januari 2023 in afwijking van de artikelen 1 en 2 van het pensioenreglement 2015 maakt dat niet anders. Dit geldt ook voor het per ingang van 2023 gewijzigde beleid, zoals dit is vastgelegd in (het gewijzigde) artikel 13 van het pensioenreglement 2023, op grond

waarvan ondanks een negatieve prijsindex toch een verhoging van 5,2% is toegekend. Werkgeefster gaat er immers ten onrechte aan voorbij dat zowel in het pensioenreglement van 2015 als van 2023 is opgenomen dat het bestuur te allen tijde bevoegd is het toeslagbeleid en de daarbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkgeefster op grond van toezeggingen aan werknemer gehouden is tot het faciliteren van de indexatie/toeslagverlening van de tot 1 januari 2015 opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken bij NN conform en gelijk aan de indexatie van PGB, per 1 januari 2022 met 3%, per 1 januari 2023 met 7% en per 1 januari 2024 met 5,2% worden verhoogd. Ook wordt werkgeefster veroordeeld tot nakoming, facilitering en financiering van de hiervoor bedoelde indexatieafspraken en wel met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015, op straffe van een dwangsom.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4587

**Zaaknummer:** 10866437 LC EXPL 24-68 BmR/842

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** M. Koster

**Wetsartikelen:** Pw

## RECHTSPRAAK

***Verklaring voor recht dat werkgever op grond van toezeggingen aan werknemers gehouden is tot faciliteren van indexatie van tot 1 januari 2015 opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken bij voormalig pensioenfonds conform indexatie van huidig pensioenfonds.***

## Feiten

De 38 eisers (hierna: werknemers) zijn (of waren) op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van werkgeefster. Op grond van het dienstverband zijn (of waren) werknemers deelnemer in de collectieve pensioenregeling van werkgeefster, die tot 1 januari 2015 was ondergebracht bij NN. Werkgeefster heeft, na uitvoerige consultatie en instemming van de OR, de uitvoeringsovereenkomst met NN beëindigd met ingang van 1 januari 2015 en heeft per die datum de pensioenregeling ondergebracht bij PGB. Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden van de reeds opgebouwde pensioenen van NN naar PGB. Met de overstap naar PGB is de opbouw van pensioenen in de oude pensioenregeling bij NN gestopt en zijn deze ‘premienvrij’ blijven bestaan. Met de OR is de afspraak gemaakt dat de bestaande pensioenen bij NN eenmalig met 2% zouden worden verhoogd en in de toekomst zouden worden verhoogd volgens het indexatiebeleid van PGB. Kern van het geschil tussen werknemers en werkgeefster is hoever de door werkgeefster in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De pensioentoezegging van werkgeefster aan werknemers houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (in dit geval het bestuur van PGB). Indien het bestuur van het pensioenfonds (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient werkgeefster dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen. Dat de regels voor het toekennen van indexatie recentelijk in verband met de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) versoepeld zijn en dit voor PGB aanleiding is geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met eerst 2,77% en later nog eens met 7% per 1 januari 2023 in afwijking van de artikelen 1 en 2 van het pensioenreglement 2015 maakt dat niet anders. Dit geldt ook voor het per ingang van 2023 gewijzigde beleid, zoals dit is vastgelegd in (het gewijzigde) artikel 13 van het pensioenreglement 2023, op grond

waarvan ondanks een negatieve prijsindex toch een verhoging van 5,2% is toegekend. Werkgeefster gaat er immers ten onrechte aan voorbij dat zowel in het pensioenreglement van 2015 als van 2023 is opgenomen dat het bestuur te allen tijde bevoegd is het toeslagbeleid en de daarbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkgeefster op grond van toezeggingen aan werknemers gehouden is tot het faciliteren van de indexatie/toeslagverlening van de tot 1 januari 2015 opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken bij NN conform en gelijk aan de indexatie van PGB, per 1 januari 2022 met 3%, per 1 januari 2023 met 7% en per 1 januari 2024 met 5,2% worden verhoogd. Ook wordt werkgeefster veroordeeld tot nakoming, facilitering en financiering van de hiervoor bedoelde indexatieafspraken en wel met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015, op straffe van een dwangsom.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4585

**Zaaknummer:** 10865889 / LC EXPL 24-51

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** M.R.V.L. Kicken, M. Koster en E. Bergamin

**Wetsartikelen:** Pw

## RECHTSPRAAK

***Verklaring voor recht dat werkgever op grond van toezeggingen aan werknemers gehouden is tot faciliteren van indexatie van tot 1 januari 2015 opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken bij voormalig pensioenfonds conform indexatie van huidig pensioenfonds.***

## Feiten

De zes eisers (hierna: werknemers) zijn (of waren) op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van werkgeefster. Op grond van het dienstverband zijn (of waren) werknemers deelnemer in de collectieve pensioenregeling van werkgeefster, die tot 1 januari 2015 was ondergebracht bij NN. Werkgeefster heeft, na uitvoerige consultatie en instemming van de OR, de uitvoeringsovereenkomst met NN beëindigd met ingang van 1 januari 2015 en heeft per die datum de pensioenregeling ondergebracht bij PGB. Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden van de reeds opgebouwde pensioenen van NN naar PGB. Met de overstap naar PGB is de opbouw van pensioenen in de oude pensioenregeling bij NN gestopt en zijn deze ‘premienvrij’ blijven bestaan. Met de OR is de afspraak gemaakt dat de bestaande pensioenen bij NN eenmalig met 2% zouden worden verhoogd en in de toekomst zouden worden verhoogd volgens het indexatiebeleid van PGB. Kern van het geschil tussen werknemers en werkgeefster is hoever de door werkgeefster in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De pensioentoezegging van werkgeefster aan werknemers houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (in dit geval het bestuur van PGB). Indien het bestuur van het pensioenfonds (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient werkgeefster dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen. Dat de regels voor het toekennen van indexatie recentelijk in verband met de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) versoepeld zijn en dit voor PGB aanleiding is geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met eerst 2,77% en later nog eens met 7% per 1 januari 2023 in afwijking van de artikelen 1 en 2 van het pensioenreglement 2015 maakt dat niet anders. Dit geldt ook voor het per ingang van 2023 gewijzigde beleid, zoals dit is vastgelegd in (het gewijzigde) artikel 13 van het pensioenreglement 2023, op grond

waarvan ondanks een negatieve prijsindex toch een verhoging van 5,2% is toegekend. Werkgeefster gaat er immers ten onrechte aan voorbij dat zowel in het pensioenreglement van 2015 als van 2023 is opgenomen dat het bestuur te allen tijde bevoegd is het toeslagbeleid en de daarbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkgeefster op grond van toezeggingen aan werknemers gehouden is tot het faciliteren van de indexatie/toeslagverlening van de tot 1 januari 2015 opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken bij NN conform en gelijk aan de indexatie van PGB, per 1 januari 2022 met 3%, per 1 januari 2023 met 7% en per 1 januari 2024 met 5,2% worden verhoogd. Ook wordt werkgeefster veroordeeld tot nakoming, facilitering en financiering van de hiervoor bedoelde indexatieafspraken en wel met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015, op straffe van een dwangsom.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4584

**Zaaknummer:** 10881442 LC EXPL 24-190 BmR/842

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** M. Koster

**Wetsartikelen:** Pw

## RECHTSPRAAK

***Verklaring voor recht dat werkgever op grond van toezeggingen aan werknemers gehouden is tot faciliteren van indexatie van tot 1 januari 2015 opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken bij voormalig pensioenfonds conform indexatie van huidig pensioenfonds.***

*Feiten*

De dertien eisers (hierna: werknemers) zijn (of waren) op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van werkgeefster. Op grond van het dienstverband zijn (of waren) werknemers deelnemer in de collectieve pensioenregeling van werkgeefster, die tot 1 januari 2015 was ondergebracht bij NN. Werkgeefster heeft, na uitvoerige consultatie en instemming van de OR, de uitvoeringsovereenkomst met NN beëindigd met ingang van 1 januari 2015 en heeft per die datum de pensioenregeling ondergebracht bij PGB. Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden van de reeds opgebouwde pensioenen van NN naar PGB. Met de overstap naar PGB is de opbouw van pensioenen in de oude pensioenregeling bij NN gestopt en zijn deze ‘premienvrij’ blijven bestaan. Met de OR is de afspraak gemaakt dat de bestaande pensioenen bij NN eenmalig met 2% zouden worden verhoogd en in de toekomst zouden worden verhoogd volgens het indexatiebeleid van PGB. Kern van het geschil tussen werknemers en werkgeefster is hoever de door werkgeefster in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De pensioentoezegging van werkgeefster aan werknemers houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (in dit geval het bestuur van PGB). Indien het bestuur van het pensioenfonds (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient werkgeefster dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen. Dat de regels voor het toekennen van indexatie recentelijk in verband met de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) versoepeld zijn en dit voor PGB aanleiding is geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met eerst 2,77% en later nog eens met 7% per 1 januari 2023 in afwijking van de artikelen 1 en 2 van het pensioenreglement 2015 maakt dat niet anders. Dit geldt ook voor het per ingang van 2023 gewijzigde beleid, zoals dit is vastgelegd in (het gewijzigde) artikel 13 van het pensioenreglement 2023, op grond



waarvan ondanks een negatieve prijsindex toch een verhoging van 5,2% is toegekend. Werkgeefster gaat er immers ten onrechte aan voorbij dat zowel in het pensioenreglement van 2015 als van 2023 is opgenomen dat het bestuur te allen tijde bevoegd is het toeslagbeleid en de daarbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkgeefster op grond van toezeggingen aan werknemers gehouden is tot het faciliteren van de indexatie/toeslagverlening van de tot 1 januari 2015 opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken bij NN conform en gelijk aan de indexatie van PGB, per 1 januari 2022 met 3%, per 1 januari 2023 met 7% en per 1 januari 2024 met 5,2% worden verhoogd. Ook wordt werkgeefster veroordeeld tot nakoming, facilitering en financiering van de hiervoor bedoelde indexatieafspraken en wel met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015, op straffe van een dwangsom.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:4583

**Zaaknummer:** 10870485 LC EXPL 24-101 BmR/842

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** M. Koster

**Wetsartikelen:** Pw

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing ontbindingsverzoek; geen voldragen d-grond. Vernietiging voorwaardelijk concurrentiebeding in bepaaldetijdscontract. Niet gebleken dat bij aangaan arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd expliciet is bevestigd dat daardoor het concurrentiebeding van kracht zou worden.***

*Feiten*

Werknemer is op 17 april 2020 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van accountmanager. De daarvoor op 7 april 2020 gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is na afloop voortgezet voor onbepaalde tijd. In voornoemde arbeidsovereenkomst is een (voorwaardelijk) concurrentiebeding opgenomen. Vanaf oktober 2022 heeft de leidinggevende van werknemer frequent gesprekken met werknemer gevoerd. Tijdens een gesprek op 18 oktober 2023 heeft de leidinggevende aan werknemer laten weten dat hij vanwege de uitblijvende resultaten van werknemer niet met hem verder wil in een salesrol. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens een CMS-functie aangeboden. Werknemer heeft dat aanbod niet aanvaard. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege disfunctioneren. Ter onderbouwing van haar verzoek stelt werkgeefster kort gezegd dat werknemer ongeschikt is voor de functie waarvoor hij is aangenomen. Hij heeft de aan hem gestelde doelen nooit gehaald. Werkgeefster heeft hem daarop bij herhaling aangesproken en heeft hem in voldoende mate in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren, maar dat heeft niet geholpen. Een aanbod tot herplaatsing is door werknemer afgeslagen, aldus steeds werkgeefster. Werknemer betwist dat sprake is van disfunctioneren.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Afwijzing ontbindingsverzoek (d-grond)*

Gelet op de resultaten die werknemer (niet) heeft geboekt, wordt vastgesteld dat hij de vooraf gestelde doelen niet heeft gehaald. Het blijkt echter nergens uit dat werkgeefster aan werknemer op enig moment duidelijk heeft gemaakt dat hij onvoldoende functioneerde en dat dat mogelijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst zou kunnen leiden. Werkgeefster heeft ter zake niets in het geding gebracht. Voor zover werkgeefster stelt dat door middel van de frequente gesprekken die met werknemer zijn gevoerd hem de gelegenheid is gegeven zijn functioneren te verbeteren, wordt ook die stelling verworpen. Allereerst kan een

verbetertraject pas ingaan als de werknemer weet dát en wát er verbeterd moet worden. Daarnaast heeft werkgeefster nagelaten de gespreksverslagen in het geding te brengen ter onderbouwing van haar stelling, terwijl dat wel op haar weg ligt. Werknemer heeft deze verslagen wel overgelegd. De kantonrechter stelt vast dat uit geen van de gespreksverslagen blijkt van onvrede, althans zodanige onvrede dat werkgeefster zonder verbetering van het functioneren van werknemer het dienstverband wilde beëindigen. Uit de verslagen blijkt ook niet dat er tweewekelijks gesprekken plaatsvonden bij wijze van verbetertraject en dat concreet aan werknemer is meegegeven wat hij zou moeten verbeteren (anders dan dat hij zijn doelen moest halen), binnen welke termijn en wat de consequenties zijn indien hij er niet in slaagt zijn functioneren te verbeteren. Al met al is van een voldragen d-grond geen sprake. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

### *Concurrentiebeding vernietigd*

De kantonrechter stelt vast dat in de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een voorwaardelijk concurrentiebeding is overeengekomen: op het moment van het aangaan en gedurende de looptijd van die eerste arbeidsovereenkomst was het concurrentiebeding niet van kracht en het stond ook niet vast dat het beding ooit van kracht zou worden. Werknemer heeft die arbeidsovereenkomst met dat voorwaardelijk concurrentiebeding ondertekend. Hierdoor werd hij nog niet gebonden aan dat beding. Het concurrentiebeding zou immers pas van kracht worden indien en zodra met hem een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangegaan. Omdat het bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zeker was dat aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangegaan, lag het ooit van kracht worden van het concurrentiebeding gedurende de looptijd van die arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geenszins vast. Niet gesteld of gebleken is dat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd expliciet is bevestigd dat daardoor het concurrentiebeding van kracht zou worden. Om in de onderhavige situatie een rechtsgeldig concurrentiebeding aan te gaan, had – gelet op de bijzondere waarborg van het schriftelijkheidsvereiste zoals bepaald in artikel 7:653 lid 1 BW – bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met daarin het concurrentiebeding moeten worden aangehecht, of had uit een door werknemer ondertekende brief moeten blijken dat hij uitdrukkelijk instemde met het concurrentiebeding. Nu niet is gesteld of gebleken dat dat is gebeurd is geen geldig concurrentiebeding tot stand gekomen. Vernietiging van het concurrentiebeding volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 05-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:3943

**Zaaknummer:** 10891955 \ HA VERZ 24-9

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** B. Westerhout en C.M.C. Hendriks

**Wetsartikelen:** 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing ontbinding arbeidsovereenkomst stichtingsdirecteur. Arbeidsverhouding met bestuur is weliswaar verstoord, maar verstoring is niet ernstig en duurzaam, mede gelet op gegeven dat bestuur bestaat uit tijdelijk benoemde en onbezoldigde bestuursleden.***

*Feiten*

Werkgeefster is een stichting die is opgericht om het mogelijk te maken dat aan gezinnen met ernstig zieke, terminale of overleden kinderen of ouders kosteloos een fotoreportage wordt aangeboden. Hoewel de stichting formeel niet door werkneemster is opgericht, is zij wel de bedenker en initiatiefneemster van de stichting. Met ingang van 1 oktober 2020 is werkneemster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam voor werkgeefster in de functie van directeur. Op 12 februari 2024 heeft werkneemster werkgeefster verzocht om uitbetaling van overuren die zij stelt te hebben gemaakt. Het aantal overuren in de periode van 1 oktober 2020 tot en met 30 juni 2021 bedraagt volgens werkneemster 1715. Vervolgens heeft werkgeefster laten weten de arbeidsovereenkomst met werkneemster te willen beëindigen. Werkneemster heeft zich op 23 mei 2024 ziek gemeld. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt allereerst dat weliswaar sprake is van een opzegverbod, maar dat dit verbod niet in de weg staat aan ontbinding, omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. De kantonrechter is verder van oordeel dat geen sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster. Het stond haar vrij te verzoeken om uitbetaling van de overuren. Werkgeefster had – ook indien het om een in haar visie disproportionele omvang ging – om een (nadere) toelichting en onderbouwing kunnen vragen om zich vervolgens een oordeel te kunnen vormen over het overwerk. Aan de hand daarvan had zij dan kunnen vaststellen of en tot welk bedrag de aanspraak van werkneemster terecht was. Het verzoek van werkneemster en de wijze waarop dat is gedaan levert geen verwijtbaar handelen op. Verder valt, zonder nadere toelichting (die ontbreekt), niet in te zien dat werkneemster tijdens haar dienstverband verwijtbaar heeft gehandeld door declaraties en/of onttrekkingen van vóór het aangaan van het dienstverband. Daar komt bij dat werkneemster gemotiveerd en grotendeels onweersproken heeft toegelicht dat die declaraties ten behoeve van werkgeefster zijn gedaan. De kantonrechter is voorts van oordeel dat tussen partijen geen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding. Uit de standpunten van

partijen en uit de eigen waarneming van de kantonrechter tijdens de mondelinge behandeling is de kantonrechter genoegzaam gebleken dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding met (een deel van) het huidige bestuur van werkgeefster. Er is in dit geval echter sprake van een bijzondere situatie, anders dan bij gebruikelijke arbeidsrelaties. Het betreft hier een stichting, zonder winstoogmerk, die grotendeels draait op de inzet van vrijwilligers. De bestuursleden worden voor twee jaar benoemd en verrichten hun activiteit onbezoldigd. Gelet hierop, waarbij enerzijds werkneemster bedenker en initiatiefneemster en thans werkneemster is, en anderzijds het bestuur bestaat uit tijdelijk benoemde vrijwilligers, kan niet al te snel worden aangenomen dat ontbinding op het verzoek van de stichting is gerechtvaardigd op de grond dat de verhouding met een of meer bestuursleden is verstoord. Voorts is van enige inspanning om de mogelijk verstoorde relatie te herstellen in het geheel niet gebleken, hetgeen van het bestuur wel had mogen worden verwacht. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:3787

**Zaaknummer:** 11074168 \ EJ VERZ 24-153

**Rechters:** G.W.G. Wijnands

**Advocaten:** S. Hornstra

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