AR ARBEIDSRECHT UPDATES

# Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 19, 2022

*Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.*

INHOUDSOPGAVE

**Hof van Justitie van de Europese Unie**

**Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2022:356** 05-05-2022
Werknemer tevens statutair directeur vennootschap kan niet (onvoorwaardelijk) worden uitgesloten van aanspraak op waarborgfonds Insolventierichtlijn.

**Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2022:361** 05-05-2022
Automatische vaste aanstelling voor voltijdsdocent en geen automatische vaste aanstelling deeltijddocent in strijd met Richtlijn deeltijdarbeid. Richtlijn deeltijdarbeid stelt geen eisen aan berekeningsfactor ten opzichte van voltijdswerk

**Hof**

**Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:3538** 03-05-2022
De ziekmelding van een gemeenteambtenaar, zes weken na herstelmelding van eerdere langdurige arbeidsongeschiktheid, betreft een nieuwe ziekmelding waaraan een nieuwe loondoorbetalingsverplichting is gekoppeld in de zin van artikel 7:3 CAR UWO c.q. artikel 7.1. cao Gemeenten.

**Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1262** 26-04-2022
Ontbinding arbeidsovereenkomst van bankmedewerkster op Schiphol op de e-grond. Werkneemster heeft verwijtbaar gehandeld met het omzeilen van het wisselbeleid. Wel toekenning transitievergoeding in hoger beroep.

**Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1176** 19-04-2022
Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Geen dringende reden. Werkgever heeft de verhouding met werknemer onder druk gezet en te vroeg gegrepen naar een ingrijpend middel als ontslag op staande voet.

**Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:575** 19-04-2022
De vraag of werkneemster is gebonden aan de Autoregeling en de toepasselijkheid van deze regeling ertoe leidt dat zij geen recht meer heeft op een leaseauto wordt nader bekeken.

**Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:547** 05-04-2022
In 2007 ontslagen ambtenaar, wiens ontslag in 2015 door de CRvB is vernietigd, weigert sindsdien werk te hervatten in een passende functie. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond met toekenning van een transitievergoeding.

**Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:642** 29-03-2022
Werkneemster is met terugwerkende kracht in staat geacht eigen werkzaamheden te verrichten. Tussenarrest. Heeft werkneemster recht op loon?

**Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:641** 08-03-2022
Kort geding. Het hof oordeelt voorshands dat partijen zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval niet eerder dan op 1 maart 2020 zou eindigen en dat de werkgever het loon c.a. moet doorbetalen tot 1 maart 2020.

**Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:640** 08-03-2022
Werkgever is niet verplicht tot aanbieden arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft de verplichte opleiding voor een vast dienstverband niet gehaald. Beroep op gerechtvaardigd vertrouwen en ongelijkheidsbeginsel.

**Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:639** 01-03-2022
De werknemer van IKEA is ten onrechte op staande voet ontslagen wegens het ophalen van een tweede maaltijdbon, nu hij niet bedoeling had zich de waarde daarvan toe te eigenen. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst.

**Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:638** 01-03-2022
Terecht gegeven ontslag op staande voet na bedreigend WhatsApp bericht van werknemer: “Jij gaat kapot”. Bedreiging vormt dringende reden ontslag op staande voet. Terugbetalen billijke vergoeding.

## Rechtbank

**Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3235** 29-04-2022
Werknemer heeft verkeerde vennootschap gedagvaard voor zijn loonvorderingen tijdens en na zijn ziekte en had zijn huidige werkgever moeten aanspreken. Dienstverband met 'verkeerde vennootschap' is lege huls geworden.

**Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:4055** 29-04-2022
Afwijzen vordering tot tewerkstelling van TSO-Team, werkzaam bij de FIOD, wegens ontbreken van onbegrensd vertrouwen. Lange periode van op non-actiefstelling.

**Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3257** 28-04-2022
Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt geschorst wegens ontbreken van toelichting. Geldig relatiebeding sluit niet uit dat gemeenschappelijke relaties van oude en nieuwe werkgever onder dat beding vallen, zodat werknemer kan worden beperkt in zijn werkzaamheden.

**Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:3289** 28-04-2022
Kort geding. Vordering in conventie – het op korte termijn duidelijkheid verkrijgen of functie per 1 maart 2022 rechtsgeldig is gewijzigd – afgewezen wegens ontbreken spoedeisend belang. Vordering in reconventie – verplichting tot opleggen van geheimhouding van alles wat met de ontslagprocedure heeft te maken – afgewezen wegens te algemene formulering.

**Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:1586** 19-04-2022
Werkgever heeft weliswaar steken laten vallen tijdens re-integratietraject, onder meer door re-integratie te laat op te starten en tweemaal ten onrechte een loonstop op te leggen, maar dit is niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Afwijzing verzoek billijke vergoeding.

**Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:4119** 14-04-2022
Kwalificeert de stageovereenkomst als een arbeidsovereenkomst en als er sprake is van een arbeidsovereenkomst heeft werkgeefster deze dan opgezegd in strijd met de bepalingen van Boek 7 BW? Berusting in opzegging. Toewijzing transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Afwijzing billijke vergoeding.

**Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:3229** 06-04-2022
Na einde dienstverband heeft werkgeefster abusievelijk nog drie maanden salaris

doorbetaald. Werkgeefster vordert terugbetaling van te veel betaald salaris, nadat ex-werkneemster ondanks aanmaning niets heeft terugbetaald. Vordering(en) toegewezen.

**Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:3339** 05-04-2022
Stageovereenkomst kan niet als een arbeidsovereenkomst worden aangemerkt. Het zwaartepunt van de stage en de werkzaamheden die werden verricht waren onmiskenbaar in het kader van de studie Bestuurskunde aan de Universiteit Leiden.

**Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:2818** 31-03-2022
De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Werknemer heeft na twee officiële waarschuwingen een collega benaderd om hem op ontoelaatbare wijze te helpen een voor zijn werk noodzakelijke training te behalen.

**Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:3234** 31-03-2022
Nu zowel de cao-ontslagcommissie niet bevoegd is als het UWV zich niet bevoegd heeft verklaard valt werkgever tussen wal en schip. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de a-grond voor zover vereist.

**Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:1585** 22-03-2022
Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Verwijten werkneemster (waaronder machtsmisbruik, discriminatie, grensoverschrijdend gedrag) zijn niet komen vast te staan. Werkneemster krijgt gelegenheid rapportages UWV over te leggen.

**Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:1123** 11-03-2022
Gebruik NS Business Card voor privédoeleinden. Integriteitskwestie. Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen wordt afgewezen.

**Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:4027** 10-03-2022
Ontslag op staande voet van werknemer Poolse supermarkt is niet onverwijld gegeven en wordt vernietigd. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhouding na op non-actiefstelling en ontslag op staande voet vanwege vermeende diefstal werknemer. Billijke vergoeding € 15.000.

**Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:4117** 15-02-2022

Verzoek billijke vergoeding afgewezen. Eisen aan causaal verband ernstig verwijtbaar handelen en opzeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer moet stellen en bewijzen dat bij wel deugdelijk naleven van de re-integratieverplichtingen, zijn arbeidsongeschiktheid niet onafgebroken twee jaar zou hebben voortgeduurd.

### Uitspraken zonder ECLI

**Rechtbank Amsterdam** 28-04-2022
Werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen. Het tijdens ziekte voor meer dan € 2.000 (zakelijk) tanken, zijn vader in de bedrijfsauto laten rijden en het voor meer dan € 700 aan parkeerkosten maken, levert geen dringende reden voor ontslag op.

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

RECHTSPRAAK

## *Automatische vaste aanstelling voor voltijdsdocent en geen automatische vaste aanstelling deeltijddocent in strijd met Richtlijn deeltijdarbeid. Richtlijn deeltijdarbeid stelt geen eisen aan berekeningsfactor ten opzichte van voltijdswerk*

*Feiten*

FN heeft gedurende een periode van ongeveer twintig jaar, tussen 1990 en 2009, binnen de faculteiten rechten en economische wetenschappen van de Universiteit Antwerpen(UA) en de onderwijsinstellingen die haar in rechte zijn voorafgegaan opeenvolgende deeltijdse aanstellingen gehad als assistent, doctor-assistent, docent, navorser, hoofddocent en hoogleraar. Blijkens het dossier waarover het Hof beschikt, behoorde FN uit dien hoofde tot het 'zelfstandig' academisch personeel van de UA in de zin van het universiteitendecreet. Voor elke benoeming zijn aan FN overeenkomsten voor bepaalde tijd van één tot drie jaar aangeboden. Deze overeenkomsten waren eveneens steeds deeltijds, en hadden betrekking op een onderwijsopdracht van, naargelang van het geval, tussen 10 en 75% van een voltijdse functie. FN werd nooit vast benoemd.

Bij de laatste hernieuwing van zijn aanstelling voor het academiejaar 2009 werd hem een onderwijsopdracht aangeboden van 15% van een voltijdse opdracht voor de faculteit toegepaste economische wetenschappen en van 5% voor de rechtenfaculteit, terwijl zijn onderwijsopdrachten voordien respectievelijk 50% en 10% van een voltijdse opdracht bedroegen, en het aantal lesuren zou gedaald zijn van 165 uren naar 135 uren. Na dit aanbod heeft FN bij de rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (België) een schadevordering ingesteld tegen verweerders in het hoofdgeding, primair op grond van hun buitencontractuele aansprakelijkheid en subsidiair wegens onrechtmatig ontslag hunnerzijds. Volgens FN werden sommige van zijn collega's die zich in een vergelijkbare situatie bevonden namelijk voltijds vast benoemd en dit voor onbepaalde tijd. Bovendien stelt FN dat hij is tewerkgesteld binnen het kader van een 'nepstatuut', dat ook nog eens onverenigbaar is met het Unierecht.

De verwijzende rechter twijfelt aan de verenigbaarheid van artikel 91 van het universiteitendecreet met de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, voor zover deze

nationale regeling bepaalt dat een lid van het zelfstandig academisch personeel met een voltijdse onderwijsopdracht automatisch vast wordt benoemd en dat een lid van het zelfstandig academisch personeel met een deeltijdse onderwijsopdracht ofwel vast kan worden benoemd, ofwel tijdelijk kan worden aangesteld voor hernieuwbare termijnen van ten hoogste zes jaar. Het ZAP-statuut, dat artikel 91 van het universiteitendecreet lijkt aan te vullen, bepaalt dat er vanaf een tewerkstelling van 50% of meer een vaste benoeming mogelijk is.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Ongerechtvaardigd onderscheid tussen voltijds- en deeltijdwerk bij vaste aanstellingen*

Om te beoordelen of werknemers hetzelfde of soortgelijk werk verrichten in de zin van deze raamovereenkomst, moet rekening worden gehouden met een reeks van factoren, zoals de aard van hun werk, hun kwalificaties en bekwaamheden, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden (HvJ EU 15 oktober 2019, gevoegde zaken C-439/18 en C-472/18, ECLI:EU:C:2019:858 *(AEAT*) (berekening van de anciënniteit voor werknemers in verticale cyclische deeltijdarbeid), punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu kan aan de hand van de feitelijke en juridische gegevens van het aan het Hof overgelegde dossier niet worden vastgesteld of de deeltijdse leden van het zelfstandig academisch personeel en de voltijdse leden van het zelfstandig academisch personeel van de UA zich al dan niet in vergelijkbare situaties bevinden, hetgeen hoe dan ook door de verwijzende rechter moet worden nagegaan. Volgens de enige aanwijzingen in het verzoek om een prejudiciële beslissing bepaalt artikel 7 van het ZAP-statuut dat er vanaf een tewerkstelling van 50% of meer een vaste benoeming mogelijk is, zonder dat er volgens de verwijzende rechter enig ander criterium is vastgelegd. Hieruit volgt dat werknemers met een voltijdse onderwijsopdracht automatisch vast worden benoemd, terwijl werknemers met een deeltijdse onderwijsopdracht, onder voorwaarden die niet door dat statuut worden geregeld, enkel in aanmerking kunnen komen voor een vaste benoeming. Het gaat dus om een verschil in behandeling op de enkele grond dat de betrokken werknemer zijn arbeid in deeltijd verricht. In die omstandigheden lijkt, onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, duidelijk uit de bewoordingen van artikel 91 van het universiteitendecreet, gelezen in samenhang met artikel 7 van het ZAP-statuut, naar voren te komen dat de leden van het zelfstandig academisch personeel met een voltijdse onderwijsopdracht en de leden van het zelfstandig academisch personeel met een deeltijdse onderwijsopdracht verschillend worden behandeld wat de mogelijkheid van een vaste benoeming betreft.

Uit de bewoordingen van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid komt echter naar voren dat een dergelijk verschil in behandeling in overeenstemming met het non-discriminatiebeginsel kan zijn indien het om objectieve redenen gerechtvaardigd is. In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof het begrip 'objectieve redenen' aldus moet worden begrepen dat het niet toestaat een verschil in behandeling tussen deeltijd- en voltijdwerkers te rechtvaardigen met het feit dat dit verschil is vastgelegd in een algemene, abstracte nationale regeling, zoals een wet of een collectieve arbeidsovereenkomst (*AEAT*, punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dat begrip verlangt dat de geconstateerde ongelijke behandeling wordt gerechtvaardigd door precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden nagegaan of deze ongelijkheid voorziet in een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken en daartoe noodzakelijk is. Dergelijke gegevens kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor deeltijdovereenkomsten zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (*AEAT*, punt 47 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu lijkt noch artikel 91 van het universiteitendecreet, noch artikel 7 van het ZAP-statuut, onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, een objectieve rechtvaardiging te bevatten. Evenmin blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat de UA de vaste benoeming van leden van het academisch personeel rechtvaardigt op grond van andere objectieve redenen dan het feit dat de betrokken werknemer voltijds werkzaam is.

Gelet op een en ander moet op onderdeel b van de gestelde vraag worden geantwoord dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling en een nationale praktijk volgens welke een lid van het academisch personeel met een voltijdse onderwijsopdracht automatisch vast wordt benoemd, zonder andere objectieve reden dan het feit dat hij die opdracht voltijds uitoefent, terwijl een lid van het academisch personeel met een deeltijdse onderwijsopdracht ofwel vast wordt benoemd ofwel tijdelijk wordt aangesteld.

*Richtlijn stelt geen eisen aan berekeningswijze deeltijdfactor*

In casu komt uit de verwijzingsbeslissing naar voren dat dit aspect van de prejudiciële vraag verband lijkt te houden met het feit dat de deeltijdse onderwijsopdracht van FN in 2008 bestond uit 165 lesuren, verdeeld over twee faculteiten van de UA, hetgeen overeenkwam met respectievelijk 50% en 10% van een voltijdse onderwijsopdracht, terwijl het aanstellingsaanbod voor 2009 bestond uit 135 lesuren, hetgeen overeenkwam met 15% van een voltijdse onderwijsopdracht bij de eerste faculteit en 5% bij de tweede faculteit. Daaruit volgt

dat 165 lesuren voor het jaar 2008 een onderwijsopdracht van 60% van een voltijdse onderwijsopdracht vertegenwoordigde, terwijl 135 lesuren voor het jaar 2009 slechts 20% van een voltijdse onderwijsopdracht vertegenwoordigde, zonder dat de aanzienlijke daling van dit percentage ten opzichte van de relatief kleinere daling van het aantal lesuren op objectieve criteria was gebaseerd. Onderdeel c van de vraag moet dus aldus worden geherformuleerd dat daarmee in wezen wordt beoogd te vernemen of de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid aldus moet worden uitgelegd dat zij voor de werkgever die een deeltijdwerker in dienst neemt, eisen stelt aan de berekeningswijze van het percentage dat deze deeltijdse onderwijsopdracht vertegenwoordigt ten opzichte van een vergelijkbare voltijdse onderwijsopdracht.

In dit verband zij eraan herinnerd dat clausule 3, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid een 'deeltijdwerker' definieert als een 'werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal één jaar, minder is dan die van een vergelijkbare voltijdwerker'. Evenwel stelt deze bepaling, noch enige andere bepaling van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid eisen aan de berekening van het percentage dat de opdracht van een deeltijdwerker vertegenwoordigt ten opzichte van de opdracht van een voltijdwerker die zich in een vergelijkbare situatie bevindt. Hieruit volgt dat de berekeningswijze van het percentage van een deeltijdse opdracht ten opzichte van een voltijdse opdracht niet wordt geregeld door de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid.

Gelet op een en ander moet op onderdeel c van de gestelde vraag worden geantwoord dat de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid aldus moet worden uitgelegd dat zij voor de werkgever die een deeltijdwerker in dienst neemt, geen enkele eis stelt aan de berekeningswijze van het percentage dat deze deeltijdse opdracht vertegenwoordigt ten opzichte van een vergelijkbare voltijdse opdracht.

---

**Instantie**: Hof van Justitie van de Europese Unie
**Datum uitspraak**: 05-05-2022
**ECLI**: ECLI:EU:C:2022:361
**Zaaknummer**: C-265/20
**Rechters**: I. Ziemele, T. von Danwitz en A. Kumin
**Wetsartikelen**: 4 Richtlijn 97/81/EG

RECHTSPRAAK

## *Werknemer tevens statutair directeur vennootschap kan niet (onvoorwaardelijk) worden uitgesloten van aanspraak op waarborgfonds Insolventierichtlijn.*

*Feiten*

Verzoeker in het hoofdgeding werkte sinds 2010 op basis van een arbeidsovereenkomst als architect voor de handelsvennootschap AA. In september 2017 is hij gekozen tot voorzitter van de raad van bestuur van die vennootschap. Daartoe heeft hij een overeenkomst met deze vennootschap gesloten waarin was bepaald dat hij voor de uitoefening van die functie geen loonaanspraken kon doen gelden. Vervolgens is in een aanhangsel bij zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst bepaald dat hij als werknemer recht had op loon. Dat aanhangsel verduidelijkte dat hij sinds oktober 2017 de functie van directeur van AA uitoefende. Aangezien AA in de loop van 2018 insolvent was geworden, heeft verzoeker in het hoofdgeding bij de Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hl. m. Prahu (arbeidsbureau van de Tsjechische Republiek – regionale afdeling voor de hoofdstad Praag, Tsjechië) een verzoek ingediend tot uitbetaling op grond van wet nr. 118/2000 van zijn loon voor de maanden juli tot en met september 2018 (hierna: 'betrokken periode'). Dit verzoek is afgewezen op grond dat verzoeker in het hoofdgeding niet kon worden gekwalificeerd als werknemer in de zin van § 3 onder a van wet nr. 118/2000. Het door verzoeker in het hoofdgeding ingediende bezwaar is door het ministerie van Arbeid en Sociale Zaken afgewezen. Dat was namelijk van oordeel dat verzoeker in het hoofdgeding gedurende de betrokken periode in het kader van zijn functie van voorzitter van de raad van bestuur en die van directeur van AA een en dezelfde activiteit had uitgeoefend, te weten het commerciële beheer van deze vennootschap, en dat hij dus niet kon worden geacht een arbeidsverhouding met deze vennootschap te hebben.

De verwijzende rechter merkt op dat een tussen een handelsvennootschap en een persoon gesloten arbeidsovereenkomst op grond waarvan deze persoon de functie van lid van het statutaire orgaan van de vennootschap combineert met de functie van directeur van die vennootschap, volgens de nationale rechtspraak inzake cumulatie van functies – die het voorwerp is van een debat tussen de Tsjechische rechterlijke instanties, met name tussen de

Nejvyšší soud (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Tsjechië) en de Ústavní soud (grondwettelijk hof, Tsjechië) – geldig is op grond van het wetboek arbeidsrecht. Een persoon die zich in een dergelijke situatie bevindt, kan echter niet worden aangemerkt als werknemer in de zin van wet nr. 118/2000. Zelfs indien er een arbeidsovereenkomst bestaat, kan een lid van het statutaire orgaan dat de werkzaamheden van de handelsvennootschap beheert, zijn functie immers niet uitoefenen in het kader van een verhouding van ondergeschiktheid, zodat er geen sprake is van een arbeidsverhouding tussen dat lid en die vennootschap. De verwijzende rechter vraagt zich af of artikel 2 lid 2 en artikel 12 onder a en c Richtlijn 2008/94/EG zich tegen dergelijke nationale rechtspraak verzetten.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Beheerder handelsvennootschap tevens werknemer, kan niet worden uitgesloten van de waarborgregeling op grond van de Insolventierichtlijn*

Om te beginnen zij eraan herinnerd dat Richtlijn 2008/94/EG volgens artikel 1 lid 1 ervan van toepassing is op uit arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voortvloeiende aanspraken van werknemers tegenover werkgevers die in staat van insolventie verkeren in de zin van artikel 2 lid 1 van deze richtlijn. Bovendien voorziet artikel 3 van deze richtlijn in een verplichting tot honorering van de onvervulde aanspraken van werknemers. Werknemers in de zin van Richtlijn 2008/94/EG vallen dan ook binnen de werkingssfeer van deze richtlijn. Hieraan moet worden toegevoegd dat de situaties die volgens de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale rechtspraak uitgesloten zijn van het voordeel van wet nr. 118/2000, niet onder de uitzonderingen van artikel 1 lid 2 en 3 van die richtlijn vallen. Ten eerste staat artikel 1 lid 2 Richtlijn 2008/94/EG de lidstaten weliswaar bij wijze van uitzondering toe de aanspraken van bepaalde categorieën werknemers van de werkingssfeer van deze richtlijn uit te sluiten, maar enkel op voorwaarde dat er andere waarborgen bestaan die de belanghebbenden eenzelfde mate van bescherming bieden als deze richtlijn. In casu blijkt echter uit de verwijzingsbeslissing dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale rechtspraak een dergelijke gelijkwaardige bescherming niet toekent aan personen die lid zijn van het statutaire orgaan van een vennootschap en bovendien op basis van een arbeidsovereenkomst de functie van directeur van die vennootschap uitoefenen. Ten tweede heeft artikel 1 lid 3 Richtlijn 2008/94/EG betrekking op huispersoneel in dienst van een natuurlijke persoon, hetgeen niet het geval is voor de personen waarop de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale rechtspraak betrekking heeft.

Bovendien heeft het Hof reeds geoordeeld dat de definitie van de term 'werknemer', gelet op

dat sociale doel van Richtlijn 2008/94/EG en op de bewoordingen van artikel 1 lid 1 ervan, noodzakelijkerwijs betrekking heeft op een arbeidsverhouding die een recht in het leven roept – tegenover de werkgever – om loon voor de verrichte arbeid te verlangen (zie naar analogie HvJ EU 5 november 2014, C-311/13, ECLI:EU:C:2014:2337 (*Tümer*), punt 44). Het zou aldus in strijd zijn met dat sociale doel dat personen aan wie de nationale regeling in de regel de hoedanigheid van werknemer toekent en die krachtens die regeling tegenover hun werkgever loonaanspraken uit arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen als bedoeld in artikel 1 lid 1 en artikel 3 eerste alinea van deze richtlijn hebben, de bescherming wordt ontnomen die deze richtlijn in geval van insolventie van de werkgever biedt (zie naar analogie *Tümer*, punt 45). Hieruit volgt dat de omstandigheid dat een persoon die de functie van directeur van een handelsvennootschap uitoefent tevens lid is van het statutaire orgaan van die vennootschap, op zich niet toelaat te veronderstellen of uit te sluiten dat er sprake is van een arbeidsverhouding of dat die persoon wordt gekwalificeerd als werknemer in de zin van Richtlijn 2008/94/EG.

Bijgevolg moet artikel 2 lid 2 eerste alinea Richtlijn 2008/94/EG aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale rechtspraak als in het hoofdgeding volgens welke een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst cumulatief de functie van directeur en die van lid van het statutaire orgaan van een handelsvennootschap uitoefent, niet kan worden gekwalificeerd als werknemer in de zin van die richtlijn. In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat verzoeker in het hoofdgeding cumulatief de functie van directeur en die van voorzitter van de raad van bestuur van AA uitoefende op basis van een met die vennootschap gesloten arbeidsovereenkomst en dat hij uit dien hoofde een bezoldiging ontving. Aangezien een dergelijke arbeidsovereenkomst volgens de verwijzende rechter geldig is op grond van het wetboek arbeidsrecht, is het niet uitgesloten dat verzoeker in het hoofdgeding kan worden beschouwd als werknemer in de zin van artikel 2 lid 2 eerste alinea Richtlijn 2008/94/EG, hetgeen de verwijzende rechter evenwel dient na te gaan.

*Onweerlegbaar rechtsvermoeden van geen arbeidsovereenkomst, is geen passende 'anti-misbruik-regeling'*

In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale rechtspraak tot doel heeft te voorkomen dat personen die cumulatief de functie van directeur en die van lid van de raad van bestuur van een handelsvennootschap uitoefenen, de wegens de insolventie van die vennootschap onvervulde loonaanspraken kunnen laten honoreren, aangezien zij gedeeltelijk verantwoordelijk kunnen zijn voor die insolventie. Zij sluit dus aan bij de logica van artikel 12 onder a Richtlijn 2008/94/EG. Deze rechtspraak behelst evenwel een onweerlegbaar vermoeden dat een dergelijke persoon zijn functie niet uitoefent in het kader van een verhouding van ondergeschiktheid, maar in werkelijkheid

leidinggeeft aan de handelsvennootschap in kwestie en dat het toekennen van de waarborgen van Richtlijn 2008/94/EG bijgevolg misbruik in de zin van artikel 12 onder a ervan vormt. Een algemeen vermoeden van misbruik dat niet op grond van de kenmerken van ieder afzonderlijk geval kan worden weerlegd, kan echter niet worden aanvaard (zie naar analogie HvJ EG 4 maart 2004, C-334/02, ECLI:EU:C:2004:129 (*Commissie/Frankrijk*), punt 27, en HvJ EU 25 oktober 2017, C-106/16, ECLI:EU:C:2017:804 (*Polbud – Wykonawstwo*), punt 64, en de conclusie van advocaat-generaal Kokott in de zaak *Grenville Hampshire*, C-17/17, ECLI:EU:C:2018:287, punt 65).

---

**Instantie**: Hof van Justitie van de Europese Unie
**Datum uitspraak**: 05-05-2022
**ECLI**: ECLI:EU:C:2022:356
**Zaaknummer**: C-101/21
**Rechters**: J. Passer, F. Biltgen en N. Wahl
**Wetsartikelen**: Richtlijn 2008/94/EG en 66 WW

RECHTSPRAAK

***Na einde dienstverband heeft werkgeefster abusievelijk nog drie maanden salaris doorbetaald. Werkgeefster vordert terugbetaling van te veel betaald salaris, nadat ex-werkneemster ondanks aanmaning niets heeft terugbetaald. Vordering(en) toegewezen.***

*Feiten*

Ex-werkneemster is tot en met 31 oktober 2020 in dienst geweest van Stichting Marente (hierna: Marente). Doordat de uitdiensttreding niet tijdig in de personeels- en salarisadministratie is verwerkt, heeft Marente ten onrechte in de maanden november 2020 tot en met januari 2021 het salaris doorbetaald. Ex-werkneemster erkent dat zij het salaris over december 2020 en januari 2021 aan Marente moet terugbetalen. Zij voert echter verweer tegen de gevorderde terugbetaling van het salaris over november 2020. Zij voert hiertoe aan dat het aan de eigen schuld van Marente is te wijten dat dit salaris is uitbetaald. Toen ex-werkneemster de betaling over november 2020 ontving, dacht zij (achteraf ten onrechte) dat dit de betaling van vakantiegeld, eindejaarsuitkering en overuren betrof. Daar mocht zij toen ook van uitgaan. De door Marente aangeboden betalingsregeling was voor ex-werkneemster niet acceptabel, omdat het termijnbedrag te hoog was wegens een gelegd loonbeslag. Zij heeft om een regeling met een lager termijnbedrag verzocht, maar heeft daarop geen antwoord gekregen. Marente vordert een bedrag van € 3.124,43 netto, te verhogen met de wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat ex-werkneemster over de maanden november 2020 tot en met januari 2021 salaris heeft ontvangen, terwijl zij sinds 1 november 2020 niet meer bij Marente in dienst was. Ex-werkneemster heeft niet betwist dat, na aftrek van een bedrag aan vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, niet genoten verlofuren en extra gewerkte uren waarop zij nog recht had, een bedrag van € 3.124,43 (netto) resteert. Dit bedrag is als onverschuldigd door Marente betaald toewijsbaar. De omstandigheid dat het aan een fout van Marente te wijten is dat na de uitdiensttredingsdatum nog salaris is uitbetaald maakt dat niet anders. Voor zover ex-werkneemster stelt dat ten onrechte geen betalingsregeling tot

stand is gekomen, wordt dat verweer verworpen. Marente was niet verplicht haar een betalingsregeling aan te bieden. De wel door Marente aangeboden betalingsregeling is door ex-werkneemster niet geaccepteerd. Tot het aanbieden van een regeling met een lager termijnbedrag was Marente niet gehouden. Overigens heeft ex-werkneemster ook niet uit eigen beweging een lager termijnbedrag betaald. De vorderingen van Marente worden toegewezen.

---

**Instantie**: Rechtbank Noord-Holland
**Datum uitspraak**: 06-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBNHO:2022:3229
**Zaaknummer**: 9466421 CV EXPL 21-6586
**Rechters**: W. Aardenburg
**Advocaten**: H.H.M. Meijroos
**Wetsartikelen**: 6:96 BW en 6:203 BW

RECHTSPRAAK

## *Afwijzen vordering tot tewerkstelling van TSO-Team, werkzaam bij de FIOD, wegens ontbreken van onbegrensd vertrouwen. Lange periode van op non-actiefstelling.*

*Feiten*

De FIOD is een dienst van de Belastingdienst en spoort fiscale misdrijven op. Binnen de FIOD bestaat het TSO-Team, dat technische apparatuur plaatst ter opsporing en bestrijding van financiële en/of drugsgerelateerde fraude. Vanaf 23 oktober 2021 staat het TSO-Team op non-actief. Het TSO-Team vordert onder meer de FIOD te veroordelen om het TSO-Team weer toe te laten tot het verrichten van zijn eigen werkzaamheden en een interne e-mail te sturen met een rectificatie van de op non-actiefstelling van het TSO-Team. Verder vordert het TSO-Team betaling van de nog niet betaalde verschuivingsuren, een maandelijkse toelage werktijdverschuiving en diverse toelagen op grond van de cao Rijk. Het TSO-Team vindt dat het ten onrechte en voor een veel te lange tijd op non-actief is gesteld en gehouden wordt. Daarnaast vordert het de toeslagen waartoe het op grond van de cao Rijk gerechtigd is.

*Oordeel*

Vanwege de vordering tot werkhervatting na een lange periode van op non-actief stelling is volgens de kantonrechter een spoedeisend belang in dit kort geding aanwezig. Een werknemer heeft in beginsel recht op werk en schorsing of op non-actiefstelling is slechts aanvaardbaar in geval van zwaarwegende omstandigheden en dan alleen nog voor een beperkte periode. De periode van op non-actiefstelling vanaf 23 oktober 2021 tot heden is onaanvaardbaar lang. Gelet op de bijzondere positie en werkzaamheden van het TSO-Team is de kantonrechter van mening dat de leden van het team onbegrensd moeten kunnen vertrouwen op elkaar, maar ook op hun leidinggevenden. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van onbegrensd vertrouwen en dat staat aan een toewijzing van de vordering tot tewerkstelling in de weg. Het ligt wel op de weg van de FIOD om ofwel het TSO-Team op korte termijn in staat te stellen de werkzaamheden te hervatten, of indien een hervatting van de werkzaamheden in de huidige bezetting niet mogelijk is, een reorganisatie in gang te zetten en zodoende op die wijze duidelijkheid te verschaffen aan het TSO-Team ten aanzien van de toekomst. Ook de

met de vordering tot tewerkstelling samenhangende vorderingen worden afgewezen. De vordering tot betaling van de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst wordt eveneens afgewezen, nu het TSO-Team geen recht heeft gehad op uitbetaling van deze toelage.

---

**Instantie**: Rechtbank Den Haag
**Datum uitspraak**: 29-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBDHA:2022:4055
**Zaaknummer**: 9656453 RL EXPL 22-1648
**Rechters**: C.W.D. Bom
**Advocaten**: M.E.J. van Gelderen en mr. G.B . Honders
**Wetsartikelen**: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

## *Werkneemster is met terugwerkende kracht in staat geacht eigen werkzaamheden te verrichten. Tussenarrest. Heeft werkneemster recht op loon?*

*Feiten*

Werkneemster is sinds 9 maart 2009 in dienst van Stichting ASVZ (hierna: ASVZ), laatstelijk op de afdeling Crediteuren. Het salaris van werkneemster bedraagt € 1.935,06 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, op basis van een 24-urige werkweek. Werkneemster is op 4 december 2017 arbeidsongeschikt geworden. Bij besluit van 6 november 2019 is aan werkneemster een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend per 2 december 2019. Werkneemster heeft op 17 december 2019 bezwaar gemaakt tegen dit besluit. Op 4 februari 2020 heeft zij een afspraak bij de bedrijfsarts gehad. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werkneemster in staat is het eigen werk stapsgewijs te kunnen oppakken. Vanaf 21 april 2020 heeft werkneemster werkzaamheden verricht op de afdeling Kassen & Banken. Met ingang van 31 augustus 2020 werkt zij gedurende 24 uur per week op de afdeling Crediteuren. Bij besluit van 5 juni 2020 heeft het UWV het bezwaar van werkneemster tegen het besluit van 6 november 2019 gegrond verklaard en zij wordt alsnog per 2 december 2019 geschikt geacht voor haar eigen werk. Vanaf 2 december 2019 heeft werkneemster geen recht op een WIA-uitkering. ASVZ heeft op 2 juli 2020 beroep ingesteld tegen het besluit van het UWV van 5 juni 2020. In eerste aanleg heeft werkneemster achterstallig salaris gevorderd over de periode van 2 december 2019 tot 1 juli 2020. De kantonrechter heeft ASVZ veroordeeld tot betaling van het verschuldigde loon vanaf 21 april 2020, omdat werkneemster vanaf 21 april 2020 werkzaamheden verricht waar loonwaarde tegenover staat. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld en vordert onder meer betaling van haar achterstallig salaris over de periode 2 december 2019 tot en met 30 september 2020. ASVZ heeft geconcludeerd tot bekrachtiging van het bestreden vonnis.

*Oordeel*

Op 15 december 2021 heeft de rechtbank Rotterdam geoordeeld dat het besluit van 5 juni 2020 wordt vernietigd en de toegekende loongerelateerde WGA-uitkering wordt ingetrokken.

Werkneemster heeft daardoor met ingang van 2 december 2019 recht op de bij het primaire besluit aan haar toegekende WGA-uitkering en deze uitkering kon niet eerder worden beëindigd dan met ingang van 2 december 2021. De WIA-uitkering is ten onrechte met terugwerkende kracht ingetrokken. Het UWV kon de WIA-uitkering van werkneemster niet eerder intrekken dan met ingang van 2 december 2021. Het hof ziet zich gesteld voor de vraag of, gelet op de inhoud van de uitspraak van de rechtbank Rotterdam, het tijdsverloop in deze zaak en het feit dat werkneemster sinds 31 augustus 2020 haar eigen werkzaamheden weer volledig verricht, een inhoudelijke uitspraak in kort geding nog wel opportuun is. En zo ja, in hoeverre (de omvang van) de door werkneemster ingestelde vordering met het oog op de uitspraak van 15 december 2021 aanpassing behoeft. Het hof ziet daarom aanleiding om de mondelinge behandeling te houden, zodat partijen de betekenis van de uitspraak van de rechtbank Rotterdam voor deze procedure kunnen bespreken.

---

**Instantie**: Gerechtshof Den Haag
**Datum uitspraak**: 29-03-2022
**ECLI**: ECLI:NL:GHDHA:2022:642
**Zaaknummer**: 200.284.791/01
**Rechters**: F.J. Verbeek, C.A. Joustra en A.J.P. van Beurden
**Advocaten**: M.J.M. Groen en H.J. Amsing
**Wetsartikelen**: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

## *Terecht gegeven ontslag op staande voet na bedreigend WhatsApp bericht van werknemer: "Jij gaat kapot". Bedreiging vormt dringende reden ontslag op staande voet. Terugbetalen billijke vergoeding.*

*Feiten*

Werknemer is op 11 november 2019 in dienst getreden bij Fieldwork B.V. Op 5 februari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Fieldwork heeft werknemer meerdere keren opgeroepen tot werkzaamheden, waarna een aantal keer tot een loonstop is overgegaan. Op 4 april 2020 doet werknemer een verzoek om mediation, omdat volgens hem sprake is van een arbeidsconflict. Fieldwork heeft dit verzoek afgewezen. Op advies van de bedrijfsarts heeft Fieldwork werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 16 april 2020. Omdat de situatie van werknemer was verslechterd, is dit gesprek niet doorgegaan. Vervolgens heeft Fieldwork werknemer opgeroepen om op 4 mei 2020 werkzaamheden te verrichten. Bij bericht van 1 mei 2020 heeft werknemer aan Fieldwork bericht dat zijn klachten zijn verslechterd en dat hij een second opinion wil. In juni 2020 hebben partijen twee gesprekken gevoerd met een mediator. Nadat het gesprek van 18 juni 2020 was geëindigd, heeft werknemer een WhatsAppbericht gestuurd aan Fieldwork met als inhoud: "Jij gaat kapot". Bij brief van 18 juni 2020 heeft Fieldwork werknemer op staande voet ontslagen. Aan het gegeven ontslag heeft werkgever kort gezegd ten grondslag gelegd dat werknemer werkgever heeft bedreigd tijdens het mediationgesprek op 18 juni 2020 en door middel van een WhatsAppbericht direct na dit gesprek en al eerder dergelijk onwenselijk gedrag had laten zien bij een eerdere opdrachtgever en bij werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter is het op 18 juni 2020 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat de inhoud van het bericht wel als dreigend kan worden ervaren maar het bericht vormt geen dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt omdat niet duidelijk is of werknemer het als een bedreiging met het toebrengen van lichamelijk letsel heeft bedoeld. Aan werknemer is een billijke vergoeding toegekend. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld en verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding van € 800.000 en betaling van achterstallig loon. Volgens Fieldwork is het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven en zij verzoekt onder meer om terugbetaling van de billijke vergoeding, de transitievergoeding en het salaris over de opzegtermijn.

*Oordeel*

Naar het oordeel van het hof heeft Fieldwork het bericht “Jij gaat kapot” in redelijkheid mogen opvatten als een ernstige bedreiging. De arbeidsverhouding tussen partijen was al geruime tijd verstoord. Volgens het hof vormt de bedreiging een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Fieldwork hoeft een uitlating zoals door werknemer gedaan niet te tolereren. Van werknemer had verwacht mogen worden dat hij op een juiste manier aan de mediation zou deelnemen en bovendien was hij al eerder gewaarschuwd over zijn ongepaste e-mailberichten en schreeuwen. De beslissing van de kantonrechter wordt vernietigd. Van handelen in strijd met goed werkgeverschap is geen sprake. Niet is gebleken dat werknemer niet in staat was om de hem in het kader van de re-integratie opgedragen werkzaamheden te verrichten. Ook hoeft Fieldwork geen positief getuigschrift aan werknemer af te geven. Werknemer dient de billijke vergoeding terug te betalen en wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie**: Gerechtshof Den Haag
**Datum uitspraak**: 01-03-2022
**ECLI**: ECLI:NL:GHDHA:2022:638
**Zaaknummer**: 200.290.905/01
**Rechters**: F.J. Verbeek, M.T. Nijhuis en C.J. Frikkee
**Advocaten**: L. van der Wijngaart en M.J.I. Assink
**Wetsartikelen**: 7:611 BW, 7:667 BW, 7:678 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

***Verzoek billijke vergoeding afgewezen. Eisen aan causaal verband ernstig verwijtbaar handelen en opzeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer moet stellen en bewijzen dat bij wel deugdelijk naleven van de re-integratieverplichtingen, zijn arbeidsongeschiktheid niet onafgebroken twee jaar zou hebben voortgeduurd.***

*Feiten*

Werknemer is op 17 april 2012 als oproepkracht in dienst getreden bij Van der Plas Flowers and Plants B.V. (hierna: werkgever), laatstelijk in de functie van boxmedewerker voor 20 uur per week. In 2017 heeft werknemer aangekaart dat hij geen schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft ontvangen. Op 6 november 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens sterk ontregelde suiker. Werknemer is uitgenodigd voor een gesprek met de bedrijfsarts op 7 december 2018 en 10 december 2018. Volgens de bedrijfsarts is onder meer sprake van beperkingen in het persoonlijk functioneren en zijn er werkgerelateerde factoren waarvoor werknemer juridische hulp heeft ingeschakeld. In het arbeidsdeskundig onderzoek is geconcludeerd dat werknemer niet in staat is zijn eigen functie in volle omvang uit te voeren; de verwachting is dat dit niet binnen afzienbare tijd weer haalbaar is en dat er geen aanpassingen mogelijk zijn om het eigen werk passend te maken. Op 23 juli 2019 heeft mediation plaatsgevonden. Op 11 december 2020 is werknemer voor 80-100% arbeidsongeschikt verklaard. Op 6 april 2021 heeft werkgever aan het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Volgens werknemer is werkgever tekortgeschoten in de op hem rustende re-integratieverplichtingen. Bij besluit van 4 mei 2021 heeft het UWV toestemming gegeven. Bij brief van 26 mei 2021 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 30 juni 2021. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Volgens werknemer heeft werkgever het advies om een mediator in te schakelen niet opgevolgd, waardoor de re-integratie is gefrustreerd. Bovendien is werknemer al bij indiensttreding onder druk gezet, doordat aan hem geen arbeidsovereenkomst is aangeboden. Ook heeft werkgever onvoldoende gekeken naar het verrichten van werk bij een andere

werkgever. Volgens werkgever is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen en ontbreekt een causaal verband tussen de door werknemer genoemde omstandigheden en de opzegging. Alle deskundigen hebben volgens werkgever vastgesteld dat werknemer door zijn forse beperkingen geen reële arbeidsmogelijkheden meer heeft en hij het eigen werk en ook de gangbare arbeid niet meer kan doen. Deze conclusie is volgens werkgever alleen maar gebaseerd op de fysieke beperkingen van werknemer en heeft geen enkele link met de wijze waarop het re-integratietraject is verlopen.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter ontbreekt het causaal verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen en de opzeggingsgrond. Werknemer moet stellen en zo nodig bewijzen dat de arbeidsongeschiktheid geen twee jaar onafgebroken zou hebben voortgeduurd bij het wel deugdelijk naleven van de re-integratieverplichtingen. Dit heeft werknemer niet gedaan. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer per einde wachttijd niet meer in staat is om gangbare arbeid te verrichten en dat zijn belastbaarheid eerder zal verslechteren dan verbeteren.  Werknemer heeft alleen maar medische beperkingen, die geen verband houden met de gedragingen van werkgever. Toekenning van een billijke vergoeding moet worden afgewezen. Bij schenden van de re-integratieverplichtingen is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op de wel door de werkgever verrichte handelingen gedurende de twee jaar durende arbeidsongeschiktheid van de werknemer (onder andere meerdere gesprekken, uitnodigingen tot gesprekken, mediation, het inzetten van de arbodienst met regelmatige gesprekken bij de bedrijfsarts, het aanvragen van een arbeidsdeskundig rapport en het inzetten van het tweede spoor) er geen sprake van is dat de werkgever ernstig in de nakoming van zijn re-integratieverplichtingen tekortgeschoten is.

---

**Instantie**: Rechtbank Den Haag
**Datum uitspraak**: 15-02-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBDHA:2022:4117
**Zaaknummer**: 9414521 | EJ VERZ 21-85533
**Rechters**: S.M. Westerhuis-Evers
**Advocaten**: R.G. Verheij
**Wetsartikelen**: 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

***Nu zowel de cao-ontslagcommissie niet bevoegd is als het UWV zich niet bevoegd heeft verklaard valt werkgever tussen wal en schip. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de a-grond voor zover vereist.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 1988 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) NN Personeel B.V. (hierna: NN), laatstelijk in de functie van NL Procurement 1 bij de afdeling Finance van NN Investment Partners (hierna: NNIP). Op 15 oktober 2018 heeft NN bij NNIP de adviesvraag “Finance NL” ingediend. Als onderdeel van de herinrichting is besloten dat de functie van werknemer zou komen te vervallen. De OR heeft op 29 november 2018 een positief advies uitgebracht op de adviesaanvraag van 15 oktober 2018. Op de gevolgen van de reorganisatie zijn het Sociaal Kader Reorganisatie NN (hierna: SKR) en het Reorganisatiekader NN en Delta Lloyd (hierna: RK) van toepassing verklaard. Werknemer is per 1 december 2018 boventallig verklaard. OP 25 maart 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 2 juli 2019 heeft NN haar cao-ontslagcommissie verzocht toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Deze toestemming is verleend, waarna NN de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Deze opzegging heeft NN uiteindelijk ingetrokken, omdat nadien is gebleken dat werknemer niet binnen vier weken hersteld was. Werknemer is op 7 augustus 2020 hersteld gemeld, waarna NN wederom toestemming verkregen heeft de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werknemer is een procedure gestart. Bij beschikking van 28 juli 2021 heeft de kantonrechter (AR 2021-1143) geoordeeld dat de cao-ontslagcommissie niet bevoegd was NN toestemming te verlenen. Op 2 augustus 2021 heeft NN het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het UWV heeft zich niet bevoegd verklaard van het ontslagverzoek van NN kennis te nemen omdat de cao-ontslagcommissie bevoegd is. NN verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat het UWV bevoegd om NN toestemming te verlenen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemer, ofwel voor recht te verklaren dat het UWV hiertoe niet bevoegd is en de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de a-grond.

*Oordeel*

De rechtbank stelt vast dat nu de kantonrechter op 28 juli 2021 heeft geoordeeld dat de cao-commissie ten aanzien van werknemer niet bevoegd was toestemming te verlenen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst en het UWV zich op 29 oktober 2021 niet bevoegd heeft verklaard om kennis te nemen van het door NN ingediende ontslagverzoek, tot een situatie leidt dat NN in verband met de toetsing van het ontslag van werknemer nergens terecht kan. Als ook in hoger beroep de uitspraak van de kantonrechter van 28 juli 2021 wordt bekrachtigd, leidt dit tot een situatie dat NN de arbeidsovereenkomst niet zou kunnen beëindigen anders dan door het sluiten van een ontbindingsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter is hiermee het belang van NN voldoende gebleken en is het niet zo dat NN hiermee misbruik van recht maakt. Op zichzelf is juist dat NN wellicht had kunnen voorkomen dat zij in deze situatie zou komen, bijvoorbeeld door het overeenkomen van een incorporatiebeding. Maar (on)gedane zaken nemen geen keer. Gelet op het voorgaande kan NN worden ontvangen in haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft NN in voldoende mate onderbouwd dat de werkzaamheden op andere plaatsen in de organisatie van NN op andere wijze zijn belegd en dat de overige werkzaamheden zijn komen te vervallen, met als gevolg dat de functie van werknemer is komen te vervallen. Als ondernemer heeft NN (binnen bepaalde grenzen) ook de beleidsvrijheid om haar organisatie op andere wijze in te richten. Anders dan werknemer kennelijk meent, is voor de beoordeling niet relevant dat NNIP per 1 januari 2022 zou zijn overgenomen door Goldman Sachs. Ten aanzien van de herplaatsingsplicht merkt de kantonrechter op dat, hoewel werknemer aanvoert dat nergens uit blijkt dat NN heeft gedaan wat mogelijk was om hem te herplaatsen, het tegendeel al blijkt uit de door NN overgelegde e-mailberichten. Zo is kort na het indienen van de adviesaanvraag al verzocht om na te gaan of voor werknemer een vacature beschikbaar was binnen NN Group en blijkt dat partijen ook met elkaar gesproken hebben over de mogelijkheden. Dit heeft ertoe geleid dat werknemer een traject is gestart bij Randstad. Dat NN zich niet zou hebben ingespannen om werknemer in een passende functie te plaatsen, is dus niet juist. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van NN zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 juni 2022.

---

**Instantie**: Rechtbank Den Haag
**Datum uitspraak**: 31-03-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBDHA:2022:3234
**Zaaknummer**: 9598103 RP VERZ 21-50775
**Rechters**: C.W.D. Bom

**Advocaten**: M.S.R. Dijkstra en M.A.M. Lem
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

## *De werknemer van IKEA is ten onrechte op staande voet ontslagen wegens het ophalen van een tweede maaltijdbon, nu hij niet bedoeling had zich de waarde daarvan toe te eigenen. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst.*

*Feiten*

Werknemer is op 15 juni 2016 in dienst getreden bij IKEA B.V. Op de arbeidsovereenkomst is de IKEA-cao van toepassing evenals de IKEA Group Code of Conduct. Ikea hanteert huisregels ten aanzien van het verstrekken van maaltijdbonnen aan medewerkers die op zondag werken. Aanvankelijk werden de maaltijdbonnen door de leidinggevenden opgehaald bij de personeelsreceptie en onder het personeel uitgedeeld. Na verloop van tijd heeft IKEA bepaald dat de medewerkers voortaan zelf hun maaltijdbon bij de personeelsreceptie moesten ophalen. Een maaltijdbon heeft een waarde van € 2,50. Werknemer heeft op 3 november 2019 tijdens zijn werktijd omstreeks 12:00 uur bij de personeelsreceptie een maaltijdbon opgehaald. Werknemer heeft die dag om 16:00 uur wederom bij de personeelsreceptie een maaltijdbon opgehaald. Bij de personeelsreceptie worden voortdurend camerabeelden gemaakt. Op 4 november 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de HR-manager van IKEA en de Safety & Security-specialist. Tijdens dit gesprek is aan werknemer verzocht om duidelijkheid te verschaffen over de twee maaltijdbonnen die hij op 3 november 2019 heeft opgehaald en is hij geconfronteerd met de camerabeelden die op die dag bij de personeelsreceptie zijn gemaakt. IKEA heeft werknemer op 4 november 2021 mondeling medegedeeld dat hij op staande voet werd ontslagen, waarna dit per aangetekende brief is bevestigd. Werknemer heeft verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en IKEA te veroordelen tot doorbetaling van het loon.

*Oordeel*

Rekening houdend met alle omstandigheden van het geval is het hof van oordeel dat geen sprake is geweest van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Daartoe wordt het volgende overwogen. Allereerst verwijt IKEA werknemer dat hij op 3 november 2019 onterecht een tweede maaltijdbon heeft opgehaald bij de personeelsreceptie. Werknemer

heeft erkend dat hij die dag een tweede bon heeft opgehaald, maar heeft tot zijn verweer aangevoerd dat de tweede bon niet voor hemzelf maar voor een collega bestemd was en dat hij die bon uiteindelijk ongebruikt in zijn locker heeft achtergelaten. Het hof zal er (eerst) veronderstellenderwijs van uitgaan dat werknemer de tweede maaltijdbon niet voor zichzelf maar voor een collega heeft opgehaald, zoals hij heeft aangevoerd. In de huisregels is niet opgenomen dat het niet toegestaan zou zijn om een maaltijdbon voor een collega mee te nemen. Dit volgt evenmin uit het feit dat iedere medewerker bij de receptie diende te tekenen voor ontvangst van zijn of haar maaltijdbon. Bovendien heeft werknemer bij de receptie feitelijk zonder problemen de tweede maaltijdbon meegekregen. Naar het oordeel van het hof is de kenbaarheid voor werknemer niet komen vast te staan. IKEA verwijt werknemer ook dat hij in het gesprek op 4 november 2021 pas heeft erkend dat hij op 3 november 2019 een tweede maaltijdbon heeft opgehaald. Werknemer heeft daarover verklaard dat hij door zijn gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal de vraag niet heeft begrepen. Dat IKEA dit ook opmerkte, blijkt uit het overgelegde transcript. Zo zegt de S&S-specialist: *"Ik snap er eigenlijk helemaal geen reet van. Hij ook niet volgens mij hoor."* Het hof stelt vast dat werknemer dan ook geen verwijt treft van het vorenstaande. Ten slotte heeft IKEA gesteld dat de collega heeft ontkend dat werknemer de maaltijdbon voor hem heeft meegenomen. Het hof acht de verklaring van werknemer, dat de collega mogelijk geschrokken was van het telefoontje van IKEA en daarom heeft gezwegen, niet overtuigend. Wel staat vast dat werknemer de tweede maaltijdbon op 3 november 2019 ongebruikt in zijn locker heeft achtergelaten. Aangenomen moet daarom worden dat werknemer niet de bedoeling heeft gehad om zich de waarde die de bon vertegenwoordigt toe te eigenen. Gelet daarop is ontslag op staande voet naar het oordeel van het hof voor deze gedraging van werknemer een te zware sanctie geweest. Het hof is bovendien van oordeel dat het handelen van werknemer geen verwijtbaar handelen vormt dat ontbinding op de e-grond rechtvaardigt en evenmin voldoende aanleiding geeft om aan te nemen dat de arbeidsverhouding tussen partijen dusdanig is verstoord. Het hof zal de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 maart 2022 herstellen.

---

**Instantie**: Gerechtshof Den Haag
**Datum uitspraak**: 01-03-2022
**ECLI**: ECLI:NL:GHDHA:2022:639
**Zaaknummer**: 200.302.645/01
**Rechters**: F.J. Verbeek, R.J.F. Thiessen en R.S. van Coevorden
**Advocaten**: M.M. Dezfouli  en E.C. Brussee
**Wetsartikelen**: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

***De vraag of werkneemster is gebonden aan de Autoregeling en de toepasselijkheid van deze regeling ertoe leidt dat zij geen recht meer heeft op een leaseauto wordt nader bekeken.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 1990 bij (de rechtsvoorganger van) Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: FNV) in dienst. Per die datum is aan haar een leaseauto ter beschikking gesteld. Op 8 februari 2006 heeft FNV aan werkneemster een brief gestuurd over harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden en -regelingen bij FNV. Vanaf 1 januari 2015 tot en met 30 juni 2016 gold bij FNV de "collectieve arbeidsovereenkomst FNV-Organisaties" (hierna: cao 2015-2016). Op 19 september 2016 is het "Onderhandelaarsresultaat Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden FNV" bereikt, waarin een hardheidsclausule is opgenomen. Ook is "Autoregeling FNV 2016" tot stand gekomen. In de Binnensbonds (Nieuwsbrief van FNV Personeel) van 21 september 2016 is meegedeeld dat een onderhandelaarsresultaat is bereikt. Verder is vermeld dat informatiebijeenkomsten in het land zullen worden georganiseerd, dat tijdens de bijeenkomsten het resultaat wordt toegelicht en dat daarna iedereen een stem kan uitbrengen. Op 21 september 2017 heeft FNV werkneemster bij brief geïnformeerd over de leaseregeling van FNV en het feit dat zij na de overgangsregeling niet meer in aanmerking komt voor een leaseauto. Werkneemster heeft bij de kantonrechter gevorderd te verklaren voor recht dat FNV door het eenzijdig van toepassing verklaren van de nieuwe autoregeling, onder intrekking van het voor werknemer bedongen recht op gebruik van een leaseauto op basis van een individuele dan wel collectieve arbeidsvoorwaarde, onrechtmatig jegens werknemer handelt en FNV te veroordelen om over te gaan tot het onverminderd van toepassing verklaren van de overeengekomen arbeidsvoorwaarde tot het gebruik van de leaseauto.

*Oordeel*

Het hof overweegt dat werkneemster niet tijdig heeft gegriefd tegen het oordeel van de kantonrechter dat de auto geen verkapt loon is. Eerst bij pleidooi in hoger beroep stelt werkneemster zich op het standpunt dat er sprake is van een verworven recht. Voor zover

deze stellingen als een grief dienen te worden beschouwd is deze vanwege de tweeconclusieregel te laat aangevoerd. Het hof neemt daarom de oordelen van de kantonrechter tot uitgangspunt, dat er van een individuele arbeidsvoorwaarde/verworven recht geen sprake was en dat de aanspraken van werkneemster afhankelijk zijn van de “verschillende autoregelingen of verschillende versies daarvan”. Te beoordelen is of werkneemster is gebonden aan de Autoregeling 2016 en de toepasselijkheid van deze regeling ertoe leidt dat werkneemster geen recht meer heeft op een leaseauto. Het hof verwerpt de stelling van FNV dat de Autoregeling als bijlage van de cao 2015-2016 op de arbeidsovereenkomst tussen partijen van toepassing is geworden. De Autoregeling is pas na afloop van de looptijd van de cao, in september 2016, tot stand gekomen. FNV heeft niet gesteld dat de Autoregeling 2016 toen alsnog is aangemeld. Dat betekent dat werkneemster niet op grond van artikel 9 WCAO is gebonden aan de Autoregeling als zelfstandige cao of als onderdeel daarvan. FNV heeft voor het eerst bij pleidooi in hoger beroep aangevoerd dat de Autoregeling 2016 ook deel uitmaakt van de zogenaamde CAO FNV 2017-2019 en de CAO FNV 2019-2021 en dat deze cao’s zijn aangemeld in de zin van artikel 4 WLV. Op dit specifieke argument heeft werkneemster nog niet kunnen reageren. Zij zal daartoe in de gelegenheid worden gesteld als hierna bepaald. Het hof zal iedere verdere beslissing aanhouden over de onderwerpen die met de grieven aan de orde zijn gesteld.

---

**Instantie**: Gerechtshof Den Haag
**Datum uitspraak**: 19-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:GHDHA:2022:575
**Zaaknummer**: 200.268.198/01
**Rechters**: R.S. van Coevorden, R.J.F. Thiessen en M.T. Nijhuis
**Advocaten**: N.W. Ruiter en W.M. Engelsman
**Wetsartikelen**: Wet CAO

RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft weliswaar steken laten vallen tijdens re-integratietraject, onder meer door re-integratie te laat op te starten en tweemaal ten onrechte een loonstop op te leggen, maar dit is niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Afwijzing verzoek billijke vergoeding.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds oktober 2007 in dienst van de Rijksoverheid (hierna: werkgeefster). Werkneemster is sinds 18 juli 2018 arbeidsongeschikt. Op 8 april 2019 heeft werkgeefster een loonstop opgelegd aan werkneemster, omdat zij ten onrechte niet zou meewerken aan mediation. Op 11 november 2021 heeft de Centrale Raad van Beroep geoordeeld dat de loonstop onterecht is geweest. Op 30 september 2019 heeft een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsgevonden. Uit het rapport van de arbeidsdeskundige blijkt onder meer dat het eigen werk van werkneemster niet passend is en ook niet passend te maken is. De arbeidsdeskundige adviseert kort gezegd een tweedespoortraject op te starten. Dit heeft werkgeefster op 13 november 2019 gedaan, waarbij een re-integratiebureau is ingeschakeld om werkneemster te begeleiden. Het UWV heeft op 13 februari 2020 geoordeeld dat werkgeefster onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, zowel in het eerste als in het tweede spoor. Op 10 april 2020 heeft werkgeefster wederom een loonstop opgelegd aan werkneemster, omdat zij zich ten onrechte niet onder begeleiding zou willen stellen van een externe begeleider. Per 15 juli 2020 heeft het UWV een loonsanctie opgelegd aan werkgeefster. Per 10 december 2020 heeft werkgeefster een loonstop opgelegd aan werkneemster, omdat zij geen medewerking wil verlenen aan het inwinnen van een medische/psychische expertise. Het UWV heeft begin april 2021 de loonsanctie bekort tot 25 april 2021. Het UWV heeft daarbij de inspanningen van werkgeefster in het tweede spoor als voldoende beoordeeld. Aan werkneemster is per 13 april 2021 een WIA-uitkering toegekend (zij is 100% arbeidsongeschikt bevonden). Werkgeefster heeft met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst per 1 november 2021 opgezegd. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van ruim € 850.000 bruto, onder meer omdat werkgeefster volgens haar ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door haar re-integratieverplichtingen ernstig te veronachtzamen. Zie voor de

tussenbeschikking AR 2022-0505.

*Oordeel*

De kantonrechter komt ten aanzien van de re-integratie-inspanningen in het eerste spoor tot de conclusie dat werkgeefster, weliswaar te laat, conform adviezen van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige de re-integratie in het eerste spoor nader heeft ingevuld door inzet van haar eigen Employability Center. Werkneemster heeft in het kader van dit eerste spoor ook gedurende enkele maanden passende werkzaamheden verricht, zodat de re-integratie in het eerste spoor wel daadwerkelijk in gang is gezet, maar dat heeft helaas niet kunnen leiden tot herplaatsing in een passende functie, omdat dit geen structurele plek betrof. Werkneemster heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsovereenkomst niet met toestemming van het UWV zou zijn opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, indien werkgeefster de mogelijkheid van re-integratie via spoor één nader zou hebben onderzocht. De kantonrechter weegt ook mee dat het UWV over de inspanningen na de opgelegde loonsanctie heeft geoordeeld dat het aan partijen niet kan worden verweten dat in het eerste spoor geen verdere vorderingen zijn gemaakt, vanwege de tussen hen ontstane impasse. De kantonrechter is met het UWV van oordeel dat duidelijk is dat het advies van de bedrijfsarts om een medische expertise op te vragen tot grote verdeeldheid heeft geleid tussen partijen, waardoor de re-integratie in het eerste spoor is gestagneerd. Hiervan valt werkgeefster echter geen ernstig verwijt te maken, omdat zij het advies van de bedrijfsarts opvolgde. Dat dit achteraf bezien niet de juiste keuze is geweest, kan niet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen, omdat een werkgever in beginsel mag afgaan op de adviezen van de bedrijfsarts. Werkgeefster had zich al met al actiever kunnen opstellen tijdens het eerstespoortraject, maar van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake. Ten aanzien van het tweede spoor heeft werkneemster volgens de kantonrechter onvoldoende naar voren gebracht waaruit zou blijken dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen op dit punt ernstig heeft veronachtzaamd en dat dit tot beëindiging van het dienstverband zou hebben geleid. Hoewel werkgeefster twee keer het loon van werkneemster ten onrechte heeft stopgezet (de loonstops zijn overigens inmiddels teruggedraaid), is op dat punt evenmin sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat er geen aanleiding bestaat om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. De verzoeken worden afgewezen.

---

**Instantie**: Rechtbank Midden-Nederland
**Datum uitspraak**: 19-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBMNE:2022:1586
**Zaaknummer**: 9593345 / ME VERZ 21-189

**Rechters**: R.M. Berendsen
**Advocaten**: C.E.J.Y. van Agt
**Wetsartikelen**: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

***Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Verwijten werkneemster (waaronder machtsmisbruik, discriminatie, grensoverschrijdend gedrag) zijn niet komen vast te staan. Werkneemster krijgt gelegenheid rapportages UWV over te leggen.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds oktober 2007 in dienst van de Rijksoverheid (hierna: werkgeefster). In een mailwisseling op 17 mei 2017 tussen werkneemster en haar toenmalige leidinggevende, heeft werkneemster aangegeven zich onveilig te voelen op het werk. Haar leidinggevende heeft haar toen doorverwezen naar de vertrouwenspersoon. Op 23 mei 2017 heeft werkneemster een handgeschreven brief aan werkgeefster overhandigd waarin zij de omstandigheden toelicht die maken dat zij zich onveilig voelt op de werkvloer. Daarin staat – samengevat – onder meer vermeld dat zij branderige klachten ervaart na iets te hebben gedronken op de werkvloer, dat dingen die op de werkvloer zijn besproken buiten het werk om tegen haar worden gebruikt, dat zij door collega's/werkgeefster wordt achtervolgd en dat er plotseling privéapparatuur van haar kapot is gegaan. Werkneemster is sinds 18 juli 2018 arbeidsongeschikt. Het UWV heeft werkneemster in april 2021 100% arbeidsongeschikt bevonden en heeft werkneemster vanaf 13 april 2021 een WIA-uitkering toegekend. Werkgeefster heeft het dienstverband met toestemming van het UWV opgezegd per 1 november 2021. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgeefster tot – onder meer – betaling van een billijke vergoeding van € 850.000 bruto plus betaling van gezondheidskosten die niet door de zorgverzekeraar vergoed worden. Werkneemster legt aan haar verzoeken ten grondslag dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld waar het gaat om de arbeidsomstandigheden waarin zij heeft moeten werken, wat tot haar ziekte heeft geleid. Ook heeft werkgeefster volgens haar ernstig verwijtbaar gehandeld in het kader van de re-integratie.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ernstig verwijtbaar handelen: arbeidsomstandigheden*

Werkneemster heeft allerlei voorvallen beschreven en daarvan geconcludeerd dat hierachter een vooropgezet plan van werkgeefster ten grondslag ligt door haar zowel fysiek als online te (achter)volgen. Werkneemster heeft onder meer aangevoerd dat haar e-mail door anderen meegelezen zou worden, dat zij in de gaten gehouden zou worden (waaronder ook door haar buren) en dat uit de timing van ontvangst van diverse e-mails en andere stukken onder meer ook blijkt dat werkgeefster haar volgt, mogelijk met behulp van een algoritme. Hoewel werkneemster uitvoerig de voorvallen heeft beschreven die zij op de werkvloer ervaren stelt te hebben en die naar haar zeggen ook doorwerkten in haar privéleven, is de kantonrechter van oordeel dat zij de verwijten die zij maakt aan het adres van werkgeefster onvoldoende heeft geconcretiseerd. De enkele e-mail die werkneemster over heeft gelegd uit 2016 waaruit volgt dat mogelijk door derden mailberichten van werkneemster zouden zijn gelezen, is onvoldoende om tot de conclusie te komen dat werkneemster (online) werd gevolgd door werkgeefster en dat zij daardoor ziek zou zijn geworden. Dat werkgeefster werkneemster doelbewust zou hebben gevolgd, is de kantonrechter niet gebleken. Machtsmisbruik, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag van de zijde van werkgeefster is evenmin komen vast te staan. Al met al acht de kantonrechter het betreurenswaardig dat werkneemster de nodige problemen heeft ervaren op de werkvloer en dat zij zich daardoor onveilig is gaan voelen, maar werkgeefster kan daarvan gelet op het voorgaande geen ernstig verwijt worden gemaakt. Gebleken is dat werkgeefster steeds in gesprek is gegaan met werkneemster over het onveilige gevoel op de werkvloer, dat heeft proberen op te lossen en dat daarbij ook een vertrouwenspersoon betrokken is geweest.

*Ernstig verwijtbaar handelen: re-integratie*

Werkneemster stelt zich vervolgens op het standpunt dat werkgeefster de re-integratieverplichtingen in zeer ernstige mate heeft geschonden, waardoor werkneemster aanspraak maakt op een billijke vergoeding. Alvorens te beslissen op dit verzoek, wordt werkneemster in de gelegenheid gesteld bepaalde rapportages van het UWV compleet aan te leveren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie**: Rechtbank Midden-Nederland
**Datum uitspraak**: 22-03-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBMNE:2022:1585
**Zaaknummer**: 9593345 / ME VERZ 21-189
**Rechters**: R.M. Berendsen
**Advocaten**: C.E.J.Y. van Agt

**Wetsartikelen**: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

***Werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen. Het tijdens ziekte voor meer dan € 2.000 (zakelijk) tanken, zijn vader in de bedrijfsauto laten rijden en het voor meer dan € 700 aan parkeerkosten maken, levert geen dringende reden voor ontslag op.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2020 bij werkgeefster in dienst getreden. Onderdeel van de arbeidsvoorwaarden van werknemer is dat hem een bedrijfsauto ter beschikking wordt gesteld, die hij ook privé mag gebruiken en waarvoor hij fiscale bijtelling betaalt. Op 23 juli 2021 meldde werknemer zich ziek vanwege corona. Op 2 augustus 2021 kreeg werknemer tijdens werktijd een auto-ongeval. Sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Op 17 december 2021 is werknemer door werkgeefster op staande voet ontslagen, omdat hij tijdens zijn ziekteperiode voor meer dan € 2.000 heeft getankt, zijn vader in de bedrijfsauto heeft laten rijden (hetgeen volgens werkgeefster op basis van de toepasselijke berijdersovereenkomst niet is toegestaan) en omdat hij tijdens ziekte voor meer dan € 700 aan parkeerkosten – ten laste van werkgeefster – heeft gemaakt, terwijl hij niet aan het werk was. Werknemer verzoekt kort gezegd vernietiging van het ontslag op staande voet.

*Oordeel*

Deze zaak draait in de kern om de vraag of van een dringende reden sprake is. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat niet het geval. Dat werknemer tijdens zijn ziekte een aanzienlijk aantal kilometers heeft gereden is op zichzelf niet in strijd met de tussen partijen gemaakte afspraken. Hij mocht de bedrijfsauto immers ook privé gebruiken. De berijdersovereenkomst geeft een specifieke regeling voor bovenmatig gebruik van de bedrijfsauto (dat daarvan sprake is, heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd), die erop neerkomt dat de meerkosten bij de medewerker in rekening kunnen worden gebracht. Een ontslag op staande voet komt dan niet in beeld als het – zoals hier – de eerste keer is dat de brandstofverbruiknorm zou zijn overtreden. Werkgeefster maakt werknemer ook het verwijt dat zijn vader in de bedrijfsauto heeft gereden. Zij stelt dat de vader niet valt onder de categorie personen die volgens de berijdersovereenkomst met de bedrijfsauto mochten rijden.

Bij een eerste lezing van die overeenkomst is dat echter niet meteen duidelijk. Er wordt daar immers gesproken over toegestaan verbruik van de bedrijfsauto door gezinsleden en daar valt de vader van werknemer – die nog thuis woont – wel onder. Het betreffende artikel spreekt echter meer specifiek over 'gezamenlijke gezinsleden van de medewerker en diens partner'. Dat is een ingewikkelde manier om op te schrijven dat het enkel om de kinderen van de medewerker en diens partner gaat. Hoewel de vader van werknemer daartoe dus niet behoort, valt het werknemer gezien de (ingewikkelde) omschrijving niet te verwijten dat hij zijn vader in de auto heeft laten rijden en zeker niet in die mate dat dit ontslag op staande voet rechtvaardigt. Ten aanzien van het gebruik van de parkeerpas oordeelt de kantonrechter dat in elk geval tot 2 juli 2021 het beleid voor gebruik van deze pas niet helder was. Uit een e-mail van die datum blijkt immers dat een aantal medewerkers de parkeerpas ook gebruikte om de bedrijfsauto in privétijd te parkeren; enkele medewerkers hebben ook verklaard dat hun verteld was dat dit mocht. De e-mail vermeldt dat privégebruik als oneigenlijk gebruik wordt gezien. Maar er wordt niet duidelijk gemaakt hoe zwaar getild wordt aan onjuist gebruik en evenmin wat de consequenties zullen zijn als de medewerkers hun gedrag niet aanpassen. Dat had wel voor de hand gelegen, zeker nu er tot dat moment kennelijk onduidelijkheid over bestond. Bovendien kan nog gediscussieerd worden over de vraag wat privégebruik is. Werknemer heeft ter zitting onbetwist gesteld dat de meeste parkeeracties bij zijn woning plaatsvonden. Werkgeefster heeft toegelicht dat voor een andere medewerker die in Amsterdam woont, vanwege de hoge kosten voor parkeren bij diens woning een parkeerabonnement is afgesloten. Parkeren bij de eigen woning wordt kennelijk door werkgeefster tot zakelijk gebruik gerekend. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat werknemer na 2 juli 2021 zorgvuldiger had moeten zijn met het gebruik van zijn parkeerpas, maar dat in dat gebruik geen dringende reden gevonden kan worden. De opzegging wordt vernietigd.

---

**Instantie**: Rechtbank Amsterdam
**Datum uitspraak**: 28-04-2022
**Zaaknummer**: 9686666 / EA VERZ 22-74

RECHTSPRAAK

# *Ontslag op staande voet van werknemer Poolse supermarkt is niet onverwijld gegeven en wordt vernietigd. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhouding na op non-actiefstelling en ontslag op staande voet vanwege vermeende diefstal werknemer. Billijke vergoeding € 15.000.*

*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2017 in dienst getreden bij Warszawa Lisse B.V. (hierna: Warszawa) en vervulde laatstelijk de functie van filiaalmanager van een supermarkt met Poolse producten. Begin oktober hebben onder meer werknemer en de (mede-)eigenaar van Warszawa een samenwerkingsovereenkomst met een supermarkt met Poolse producten (hierna: Topolonka) ondertekend. In die overeenkomst staat dat zowel werknemer als de (mede)eigenaar van Warszawa een aandeel hebben in Topolonka en dat werknemer en een ander persoon verantwoordelijk zijn voor het runnen van de twee winkels. Op 31 oktober 2021 heeft werknemer een bericht ontvangen waarin Warszawa heeft aangegeven dat werknemer tot nader order niet meer naar het werk hoefde te komen en dat de reden daarvoor nog aan hem wordt gecommuniceerd. Een maand later is Warszawa gesommeerd om werknemer toe te laten tot het werk en tot het betalen van zijn loon. Werknemer heeft vervolgens op 13 oktober 2021 een ontslagbrief ontvangen waarin staat dat hij ontslagen is wegens diefstal. Werknemer verzoekt primair het ontslag op staande voet te vernietigen en doorbetaling van loon. Subsidiair verzoekt werknemer onder meer om ten laste van Warszawa een billijke vergoeding en transitievergoeding toe te kennen. Als tegenverzoek heeft Warszawa verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer voorwaardelijk te ontbinden.

*Oordeel*

*Vernietiging ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Werknemer is op goede gronden van oordeel dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Het ontslag is immers pas op 17 november 2021 aan werknemer kenbaar gemaakt

terwijl, blijkens de ontslagbrief, al ruim een maand eerder de beslissing tot het geven van ontslag op staande voet is genomen. Het verzoek van werknemer om vernietiging van het ontslag wordt zodoende toegewezen. De vordering tot loonbetaling wordt eveneens toegewezen.

*Ontbinding arbeidsovereenkomst en toekenning vergoedingen*

De voorwaarde waaronder Warszawa het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan, is vervuld. Warszawa voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding allereerst is gelegen in verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer zou diefstal hebben gepleegd door goederen (waaronder brood) over te hevelen van de ene winkel naar de andere winkel. Werknemer heeft betwist dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal. Warszawa is niet ter zitting verschenen en heeft geen vragen van de kantonrechter kunnen beantwoorden. Verwijtbaar handelen van werknemer kan dan ook niet worden aangenomen. Beide partijen spreken inmiddels van een verstoorde arbeidsverhouding, zodat de arbeidsovereenkomst op die grond zal worden ontbonden. Van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is geen sprake. Er is wel sprake van ernstig verwijtbaar handelen van Warszawa, omdat werknemer op non-actief is gesteld zonder dat daarvoor geldige redenen aanwezig waren. Door vervolgens de werknemer ten onrechte op staande voet te ontslaan, zijn de verhoudingen verder verslechterd. Voor wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding acht de kantonrechter als vermoedelijke resterende duur van de arbeidsovereenkomst een periode van ongeveer 12 maanden reëel. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer aanspraak kan maken op een loongerelateerde WW-uitkering, zodat de inkomensschade ongeveer € 15.000 bedraagt. Op dat bedrag wordt de billijke vergoeding vastgesteld. Werknemer heeft bovendien recht op een transitievergoeding van € 6.603,63 bruto.

---

**Instantie**: Rechtbank Den Haag
**Datum uitspraak**: 10-03-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBDHA:2022:4027
**Zaaknummer**: 9573644 \ EJ VERZ 21-86371
**Rechters**: W.A. Swildens
**Advocaten**: G. Geurts en mr. K. Zamri
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 BW, 7:671b BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

## *Werknemer heeft verkeerde vennootschap gedagvaard voor zijn loonvorderingen tijdens en na zijn ziekte en had zijn huidige werkgever moeten aanspreken. Dienstverband met 'verkeerde vennootschap' is lege huls geworden.*

*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 januari 2016 voor de duur van twaalf maanden in dienst getreden bij bedrijf X als algemeen medewerker. Die arbeidsovereenkomst is stilzwijgend verlengd tot 26 april 2017. Aansluitend is werknemer in dienst getreden bij Tanger Supermarkten Rotterdam B.V. (hierna: Tanger), voor welke vennootschap hij in dezelfde functie werkzaamheden heeft verricht voor de duur van twaalf maanden. Vervolgens heeft werknemer, met ingang van 26 december 2018, een nieuwe arbeidsovereenkomst met bedrijf X gesloten voor de duur van twaalf maanden voor de functie van algemeen medewerker. Daarna is werknemer, met ingang van 26 februari 2020, in dienst getreden bij bedrijf Y als algemeen medewerker. Dat heeft werknemer gedaan, totdat hij op 17 december 2020 arbeidsongeschikt is geraakt. Werknemer vordert onder meer Tanger te veroordelen tot het betalen van zijn loon tijdens zijn ziekte en vanaf het moment dat hij hersteld is. Tanger stelt daar onder meer tegenover dat werknemer de verkeerde vennootschap heeft gedagvaard, omdat werknemer na 26 december 2018 geen werkzaamheden voor Tanger heeft verricht.

*Oordeel*

Partijen zijn het erover eens dat bedrijf X, Tanger en bedrijf Y als opvolgende werkgevers hebben te gelden. Vast staat immers dat zij onder andere gebruikmaken van dezelfde website, er sprake is van een gezamenlijk contactpunt en magazijn en werknemer altijd dezelfde functie heeft uitgevoerd voor deze Tanger-vennootschappen. Dit betekent dat op grond van artikel 7:668a BW (oud) per 2 januari 2018 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan tussen partijen. Partijen waren zich daar echter destijds niet van bewust, althans hebben niet als zodanig gehandeld. De vaststelling dat deze Tanger-vennootschappen aangemerkt worden als opvolgend werkgevers, brengt eveneens met zich dat het niet mogelijk was voor bedrijf X en vervolgens bedrijf Y om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

overeen te komen met werknemer. Dat heeft Tanger in deze procedure ook erkend en daarom is nu sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen werknemer en bedrijf Y. Werknemer stelt weliswaar dat Tanger te weinig loon heeft betaald vanaf december 2020, maar uit de door partijen overgelegde salarisspecificaties volgt juist dat bedrijf Y over de periode maart 2020 tot en met juni 2021 loon aan werknemer heeft betaald. Waarom Tanger desondanks gehouden is om het achterstallige loon aan werknemer te betalen, heeft werknemer niet toegelicht. Werknemer heeft niet gesteld, en ook is niet gebleken, dat Tanger na 26 december 2018 nog loonbetalingen heeft verricht aan werknemer. Dat is ook te verklaren door het feit dat werknemer vanaf die datum geen werkzaamheden meer heeft verricht in de vestiging van Tanger. Bovendien is nergens uit gebleken dat werknemer zich na 26 december 2018 beschikbaar heeft gehouden om werkzaamheden te verrichten voor Tanger. Daarbij komt dat werknemer pas in zijn akte het standpunt heeft ingenomen dat er sprake zou zijn van twee dienstverbanden die naast elkaar bestaan. Dat standpunt volgt niet uit de dagvaarding en de kantonrechter leidt uit de overgelegde correspondentie voorafgaand aan de procedure ook niet af dat werknemer dit standpunt eerder heeft ingenomen. Hoewel het mogelijk is dat twee dienstverbanden naast elkaar bestaan, kan naar het oordeel van de kantonrechter in ieder geval geconcludeerd worden dat het oorspronkelijke dienstverband van werknemer bij Tanger door het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst met bedrijf X en vervolgens bedrijf Y een lege huls is geworden. Indien en voor zover werknemer een beroep op vereenzelviging van Tanger en bedrijf Y heeft gedaan, geldt dat werknemer hiervoor onvoldoende heeft gesteld. Zodoende heeft werknemer de verkeerde vennootschap in rechte betrokken. Voor zijn loonbetaling tijdens zijn ziekte en daarna dient werknemer zijn huidige werkgever aan te spreken, te weten bedrijf Y.

---

**Instantie**: Rechtbank Rotterdam
**Datum uitspraak**: 29-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBROT:2022:3235
**Zaaknummer**: 9470005
**Rechters**: A.J.M. van Breevoort
**Advocaten**: O. Huisman en E. Akopova
**Wetsartikelen**: 7:629 BW en 7:668a BW

RECHTSPRAAK

## *De ziekmelding van een gemeenteambtenaar, zes weken na herstelmelding van eerdere langdurige arbeidsongeschiktheid, betreft een nieuwe ziekmelding waaraan een nieuwe loondoorbetalingsverplichting is gekoppeld in de zin van artikel 7:3 CAR UWO c.q. artikel 7.1. cao Gemeenten.*

*Feiten*

Werknemer is sinds 15 juli 2002 bij (de rechtsvoorgangster van) de Gemeente Het Hogeland (hierna: de gemeente) in dienst. Werknemer is op 8 augustus 2017 arbeidsongeschikt gemeld. Nadat hij op advies van de bedrijfsarts door de gemeente volledig arbeidsgeschikt werd gemeld, heeft werknemer vanaf 2 september 2019 zijn werkzaamheden weer volledig hervat. Op 16 oktober 2019 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. De gemeente heeft bij brief van 10 februari 2020 aan werknemer meegedeeld dat sprake zou zijn van een voortzetting van verzuim met dezelfde ziekteoorzaak, waardoor op grond van de Cao gemeenten 70% van het loon wordt doorbetaald in plaats van 100%. Bij brief van 27 februari 2020 aan de gemeente stelde de gemachtigde van werknemer zich op het standpunt dat de ziekmelding van 16 oktober 2019 geen verband houdt met de eerdere ziekmelding en dat geen sprake is van een doorlopende ziekteperiode. Daarbij verzocht hij de gemeente om de voorgenomen salarisinhoudingen ongedaan te maken. Nadat de gemeente het voorstel van werknemer om een deskundigenonderzoek aan te vragen had afgewezen, heeft werknemer op 20 mei 2020 het UWV om een deskundigenoordeel gevraagd waarbij de vraag is voorgelegd of sprake is van een nieuwe ziekmelding per 16 oktober 2019 dan wel van een doorlopende ziekteperiode vanaf 8 augustus 2017. Op 25 juni 2020 is het deskundigenoordeel van het UWV afgegeven en concludeert het UWV dat sprake is van een nieuwe ziekmelding per 16 oktober 2019. Bij brief van 6 juli 2020 heeft de gemachtigde van werknemer jegens (de gemachtigde van) de gemeente aanspraak gemaakt op doorbetaling van zijn volledige, ongekorte salaris vanaf 16 oktober 2019. De kantonrechter heeft bij deelvonnis van 11 mei 2021 op vordering van werknemer voor recht verklaard dat de ziekmelding van werknemer op 16 oktober 2019 een nieuwe ziekmelding betreft, waaraan een nieuwe loondoorbetalingsverplichting is gekoppeld in de zin van artikel 7:3 CAR UWO c.q. artikel 7.1. cao Gemeenten. In hoger beroep heeft de

gemeente onder meer gevorderd dat het hof het vonnis vernietigt en de vorderingen van werknemer alsnog afwijst.

*Oordeel*

Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat vanaf 16 oktober 2019 een nieuwe ziekteperiode is gestart. Er is geen reden voor samentelling met de aan 2 september 2019 voorafgaande periode van arbeidsongeschiktheid. Op de gemeente rust de stelplicht en bewijslast dat werknemer in de periode van 2 september tot 16 oktober 2019 (a) niet (ten volle) zijn bedongen werkzaamheden heeft verricht en (b) dat dit het gevolg was van ziekte. Tegenover de gemotiveerde onderbouwing door werknemer van zijn stelling dat hij in de periode van 2 september tot 16 oktober 2019 arbeidsgeschikt was, heeft de gemeente niet voldaan aan de op haar rustende stelplicht van haar stelling dat werknemer in die periode nog steeds arbeidsongeschikt was. Het hof stelt vast dat, als werknemer de bedongen arbeid in bedoelde periode niet in volle omvang zou hebben verricht, hetgeen gemotiveerd door werknemer wordt betwist, de gemeente werknemer hierop niet heeft aangesproken, zoals wel van haar als goed werkgeefster verwacht en verlangd had mogen worden als dat daadwerkelijk het geval zou zijn geweest. Het hof gaat dan ook aan deze onvoldoende onderbouwde stellingname voorbij en voor bewijslevering door de gemeente is daarom ook geen plaats. Ook de arbeidsdeskundige rapportage van 4 oktober 2020 die door de gemeente is overgelegd en waarop de gemeente haar stellingname van doorlopende arbeidsongeschiktheid mede baseert, biedt onvoldoende onderbouwing voor de stelling van de gemeente. De gemeente heeft zich – subsidiair – op het standpunt gesteld dat, ook als zou moeten worden aangenomen dat werknemer per 2 september 2019 wel in volle omvang de bedongen arbeid zou hebben verricht, geen nieuwe loondoorbetalingsverplichting in de zin van artikel 7:629 lid 10 BW is ontstaan, omdat geen sprake was van duurzame arbeidsgeschiktheid. Als een werknemer na hersteldverklaring langer dan vier weken de bedongen arbeid heeft verricht, dan heeft hij bij een hernieuwde uitval aanspraak op een nieuwe wachttijd ingevolge artikel 7:3 lid 11 van de CAR-UWO en artikel 7:629 lid 10 BW. Het gaat bij de vraag of een werknemer wel of niet volledig hersteld is om de vraag of iemand in staat is om de bedongen arbeid in volle omvang te verrichten. De wetgever heeft, gelet op laatstgenoemd wetsartikel, kennelijk gemeend dat als een werknemer meer dan vier weken geschikt is voor zijn werk, dat ook voldoende duurzaam is. Voor de voorliggende vraag is derhalve uitsluitend relevant dat werknemer blijkens het advies van de bedrijfsarts van 2 september 2019 geschikt was om de bedongen arbeid in volle omvang te verrichten, dat de gemeente haar stelling dat de bedongen arbeid niet is verricht onvoldoende heeft onderbouwd en dat werknemer zijn werkzaamheden tot 16 oktober 2019 ook gedurende circa zes weken heeft verricht.

**Instantie**: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
**Datum uitspraak**: 03-05-2022
**ECLI**: ECLI:NL:GHARL:2022:3538
**Zaaknummer**: 200.299.133/01
**Rechters**: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en R.S. de Vries
**Advocaten**: D. Kuijken en G. Berghuis
**Wetsartikelen**: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

***De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Werknemer heeft na twee officiële waarschuwingen een collega benaderd om hem op ontoelaatbare wijze te helpen een voor zijn werk noodzakelijke training te behalen.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2018 in dienst bij Kite Pharma EU B.V. (hierna: Kite). Kite is een farmaceutisch bedrijf gericht op het ontwikkelen en produceren van geïndividualiseerde celtherapieën tegen kanker zoals de CAR T-celtherapie. Bij Kite gelden strenge veiligheidsregels en integriteitsregels. In een brief van 24 april 2020 heeft Kite werknemer een officiële waarschuwing gegeven voor een gebeurtenis op 1 april 2020. Volgens Kite had werknemer het Biosafety Cabinet verlaten zonder daarbij de geldende (GMP) veiligheidsprocedures te volgen na een discussie met een collega. Werknemer heeft op 4 mei 2020 bezwaar gemaakt tegen deze waarschuwing. Kite heeft geen aanleiding gezien om haar waarschuwing in te trekken. Van juni tot 10 september 2020 heeft werknemer, onder protest, maar met succes, een Performance Improvement Plan (PIP) doorlopen. Op 29 oktober 2020 heeft een medewerker bij Kite er melding van gemaakt dat werknemer tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden in het Biosafety Cabinet meerdere GMP-regels heeft geschonden door de handen achter zijn hoofd te vouwen, zijn werkkleding met zijn handschoenen aan te raken, rond te lopen zonder de handen boven taillehoogte te houden en het Biosafety Cabinet op een onjuiste manier schoon te maken. Op 7 december 2020 heeft werknemer een tweede officiële waarschuwing gekregen en medegedeeld dat een volgende overtreding tot ontslag zal leiden. Verder is bevestigd dat het certificaat dat werknemer nodig heeft om in het Biosafety Cabinet te mogen werken, per 30 oktober 2020 is ingetrokken en dus een nieuwe training door werknemer moet worden gevolgd. Werknemer heeft ook tegen deze officiële waarschuwing bezwaar gemaakt, hetgeen voor Kite geen aanleiding is geweest om de officiële waarschuwing in te trekken. Op 26 maart 2021 heeft een collega van werknemer (getuige 1) bij Kite melding gemaakt van een incident met werknemer op 3 maart. Werknemer zou getuige 1 hebben gevraagd om hem op niet-legitieme wijze te helpen bij het halen van de ‘verifier training’. Bij brief van 15 april 2021 heeft Kite werknemer geïnformeerd dat zij zijn

arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen en hem in dat verband een beëindigingsvoorstel gedaan, waarover geen overeenstemming is bereikt. Kite verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat voldoende vast is komen te staan dat werknemer zich aan de verweten gedragingen schuldig heeft gemaakt. Hierbij acht de kantonrechter het van belang dat getuige 1 tot drie keer toe consistent en overtuigend heeft verklaard over haar gesprek met werknemer over de verifier training. Dat getuige 1 enige tijd heeft gewacht totdat zij melding van het incident heeft gemaakt, doet aan de geloofwaardigheid van haar melding niet af. Zij heeft namelijk verklaard dat zij de situatie aanvankelijk niet wilde escaleren, omdat ze werknemer niet in de problemen wilde brengen. De aanleiding om toch melding van het incident te maken was dat zij werd ingedeeld op de verifier simulator, waarbij de kans bestond dat zij de trainer van werknemer zou zijn bij zijn verifier training. Dit wordt ondersteund door de verklaring van getuige 2. De stelling van werknemer dat getuige 1 hem valselijk heeft beschuldigd, omdat zij bang was voor haar eigen positie en daarbij werknemer in diskrediet wilde brengen, volgt de kantonrechter niet. Het is niet geloofwaardig dat getuige 1, die werknemer tot 3 maart 2021 niet eens kende, onder ede welbewust een verklaring in strijd met de waarheid zou afleggen. Bovendien had getuige 1 er geen belang bij om werknemer in diskrediet te brengen. Werknemer heeft nog aangevoerd dat hij geen motief had om bij de training te willen frauderen. Het behalen van de training was echter wel noodzakelijk voor werknemer om zijn functie in de volledige omvang te kunnen uitoefenen. Werknemer had er dus, mede vanwege zijn lopende discussie over zijn functioneren, wel degelijk een belang bij om de training te behalen. Getuige 1 kon hem ook helpen bij het halen van de training, omdat zij als technical trainer gekwalificeerd was om de verifier training af te nemen en het script van de verifier te printen. Bovendien bepaalt zij wie er slaagt voor de training. De gedragingen van werknemer rechtvaardigen volgens de kantonrechter een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Het handelen van werknemer wordt als ernstig verwijtbaar aangemerkt, waardoor hij geen recht heeft op de transitievergoeding.

---

**Instantie**: Rechtbank Noord-Holland
**Datum uitspraak**: 31-03-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBNHO:2022:2818
**Zaaknummer**: 9295314
**Rechters**: M.Y.H.G. Erkens
**Advocaten**: M. Ruijssenaars, M. van Eck en J.W. Ebbink
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

## *Gebruik NS Business Card voor privédoeleinden. Integriteitskwestie. Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen wordt afgewezen.*

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 2010 in dienst bij werkgever. In 2018 heeft werkgever vanuit het Personeelsfonds aan werkneemster een lening verstrekt van € 25.000 naar aanleiding van loonbeslagen in verband met bij werkneemster ontstane schulden. Bovendien is voor werkneemster een budgetcoach ingeschakeld. Aan werkneemster is een NS Business Card ter beschikking gesteld waarvoor zij op 1 februari 2016 een gebruikersovereenkomst heeft ondertekend. In de gebruikersovereenkomst is opgenomen dat de kaart niet gebruikt mag worden voor privédoeleinden en voor deur-tot-deurdiensten, waaronder de OV-fiets en de Greenwheels-huurauto. Daarnaast mag de kaart niet aan derden ter beschikking worden gesteld. Bij een controle in augustus 2021 van de facturen van de NS heeft werkgever geconstateerd dat werkneemster sinds 16 juni 2021 gebruikmaakt van de Greenwheels-dienst. Op 17 augustus 2021 is werkneemster hierover geïnformeerd, waarna op 6 september 2021 een gesprek met werkgever heeft plaatsgevonden. De kosten voor het Greenwheelsaccount zijn volgens werkneemster door een fout bij werkgever terecht gekomen. Zij had dit namelijk op haar privéadres aangevraagd. Werkgever heeft werkneemster op non-actief gesteld en een extern onderzoeksbureau ingeschakeld om het vermoeden van integriteitsschending te onderzoeken. Werkgever is naar aanleiding van het rapport van het onderzoeksbureau tot de conclusie gekomen dat werkneemster een grove integriteitsschending is begaan. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

In de Gedragscode van werkgever staat beschreven wat van werkneemster wordt verwacht als het gaat om integer gedrag. Vaststaat dat werkneemster de NS Business Card heeft gebruikt voor de koppeling aan haar Greenwheels-account, waarmee aanzienlijke reiskosten zijn gemaakt, zij gebruik heeft gemaakt van een OV-fiets, dat de NS Business Card is gebruikt voor privéreizen en dat werkneemster de kaart heeft uitgeleend aan derden. Dit alles is niet in

overeenstemming met de bepalingen gebruikersovereenkomst van de NS Business Card. Dit kan werkneemster worden aangerekend. De kantonrechter meent dat de gedragingen van werkneemster niet kwalificeren als een situatie waarin de integriteit van werkneemster in het geding was, zodanig dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen. Dit zou wel het geval kunnen zijn als werkneemster opzet heeft gehad bij het gebruik van NS Business Card, in die zin dat zij voor eigen gewin en ten koste van werkgever gebruik heeft gemaakt van de kaart en de daarbij behorende faciliteiten. Dit is echter niet gebleken. Bij het aanmaken van het account wordt de optie gegeven om een OV-kaart aan het account te koppelen. Werkneemster heeft toen de NS Business Card aangemerkt als een persoonlijke OV-kaart en gekoppeld waardoor er een zakelijk account is ontstaan. De Greenwheels-kosten werden hierdoor in rekening gebracht bij werkgever. Werkneemster dacht dat de OV-kaart alleen nodig was om toegang te krijgen tot de auto. Zij wist niet er een koppeling plaatsvond met de bankrekening van werkgever. Daarnaast zijn de ritten met Greenwheels als zakelijk aangemerkt om in de onderneming van haar partner te declareren. Ook de andere verwijten – het gebruiken van de telefoon voor privédoeleinden en het aangaan van nieuwe schulden – heeft werkneemster voldoende weerlegd en deze treffen geen doel. Op grond van de verklaringen van werkneemster in onderlinge samenhang bezien met de gegevens uit het feitenonderzoek is naar het oordeel van de kantonrechter echter onvoldoende gebleken dat werkneemster van haar werknemerschap gebruik of misbruik gemaakt. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkneemster niet heeft gehandeld in strijd met de gedragscode. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

---

**Instantie**: Rechtbank Midden-Nederland
**Datum uitspraak**: 11-03-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBMNE:2022:1123
**Zaaknummer**: 9570508 UE VERZ 21-344
**Rechters**: J.J.M. de Laat
**Advocaten**: L. van de Vrugt en H.S.P. Stuiver
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub e BW en 6 Ambtenarenwet

RECHTSPRAAK

## *In 2007 ontslagen ambtenaar, wiens ontslag in 2015 door de CRvB is vernietigd, weigert sindsdien werk te hervatten in een passende functie. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond met toekenning van een transitievergoeding.*

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2004 werkzaam bij de Directie Personeel & Organisatie van het ministerie van Justitie. Bij besluit van 27 februari 2007 heeft werkgever werknemer met ingang van 15 maart 2007 ontslag verleend. Tegen dit besluit is bezwaar, beroep en hoger beroep aangetekend. De Centrale Raad van Beroep heeft het ontslagbesluit van 27 februari 2007 bij uitspraak van 26 februari 2015 herroepen. Werknemer is vervolgens uitgenodigd voor een gesprek over de wedertewerkstelling binnen het ministerie van Veiligheid en Justitie. De toenmalige advocaat van werknemer heeft aangedrongen op betaling van achterstallige bezoldiging over de periode 2007-2015 op basis van schaal 12, zijnde de schaal behorende bij werknemers laatste functie. Partijen hebben hierover veelvuldig gecorrespondeerd. Werkgever heeft aan werknemer twee passende functies in schaal 12 aangeboden. Werknemer heeft dit aanbod niet geaccepteerd. Werkgever heeft werknemer bij besluit van 1 maart en 31 oktober 2016 in een functie geplaatst, waar werknemer bezwaar tegen heeft gemaakt. Tot een start van de werkzaamheden is het niet gekomen. In de periode januari 2018 tot en met september 2019 vinden gesprekken plaats tussen werkgever en werknemer met als doel de hervatting van de werkzaamheden van werknemer. Op 16 januari 2020 heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat een passende functie in schaal 14 beschikbaar is. In een e-mailbericht aan werknemer van 31 januari 2020 heeft werkgever vermeld dat werknemer met ingang van 17 februari 2020 zou kunnen starten met de opbouw van zijn werkzaamheden. Op 17 februari 2020 is werknemer niet verschenen. Werkgever heeft werknemer aangezegd de loonbetaling te stoppen en verdergaande arbeidsrechtelijke maatregelen te treffen. Werknemer is – ondanks een tweede verzoek – niet verschenen. Er heeft vervolgens nog een afspraak plaatsgevonden, maar daarin zijn geen werkafspraken gemaakt. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter met ingang van 8 april 2021 de arbeidsovereenkomst ontbonden. De kantonrechter heeft bepaald dat werknemer geen aanspraak kan maken op een

transitievergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. In hoger beroep heeft werknemer geconcludeerd tot herstel van de arbeidsovereenkomst en doorbetaling van loon. Voor het geval het hof oordeelt dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden verzoekt werknemer om de transitievergoeding vast te stellen op € 74.483,33 en om de Staat te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 4,4 miljoen (inkomensschade) plus € 720.000 (pensioenschade).

*Oordeel*

*E-grond*

Het hof stelt voorop dat van werknemer kan worden verwacht dat hij meewerkt aan zijn re-integratie binnen de overheid. De omstandigheid dat partijen langdurig hebben geprocedeerd over het uit 2007 daterende ontslagbesluit en dat pas in 2015 onomstotelijk is komen vast te staan dat het ontslagbesluit niet had mogen worden genomen, maakt dat niet anders. In de gegeven omstandigheden was het begrijpelijk dat er enige tijd over heen zou gaan voordat werknemer zijn werkzaamheden voor de Staat zou kunnen hervatten, maar ook dat neemt niet weg dat op werknemer (inmiddels) de verplichting rustte om een redelijk aanbod van de Staat voor een passende functie te accepteren. Tussen partijen staat vast dat de Staat in de loop der jaren verschillende aanbiedingen aan werknemer heeft gedaan, ook voor functies buiten de Directie DP&O, die hij telkens van de hand heeft gewezen, terwijl zijn salaris steeds werd doorbetaald. Sinds de Centrale Raad van Beroep het ontslag vernietigde in 2015 heeft werknemer geen dag meer gewerkt. Het hof acht het dan ook niet onredelijk van de Staat dat hij in 2020 van werknemer verlangde de functie van coördinerend/specialistisch adviseur bedrijfsvoering te accepteren, al was het maar om te bezien of de functie daadwerkelijk bij hem zou passen. De stelling van werknemer dat hij – psychisch of anderszins – niet in staat zou zijn om in 2020 een functie te aanvaarden bij de directie DP&O van het ministerie van Justitie en Veiligheid, is onvoldoende onderbouwd. Werknemer wijst er weliswaar op dat hij in 2007, toen hij werkzaam was voor deze directie, onterecht is ontslagen, maar dat maakt nog niet aannemelijk dat hij dertien jaar later (psychisch) niet in staat zou zijn daar opnieuw aan het werk te gaan.

*Transitievergoeding en billijke vergoeding*

De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de zijde van werknemer. Het hof deelt dit oordeel niet. Zoals hiervoor is overwogen is het hof van oordeel dat het meermaals weigeren van werknemer om op het werk te verschijnen moet worden aangemerkt als verwijtbaar. In de gegeven omstandigheden acht het hof de handelwijze van werknemer echter niet *ernstig* verwijtbaar. Uit de parlementaire geschiedenis

van de Wwz en rechtspraak van de Hoge Raad blijkt dat de wetgever de lat voor ernstig verwijtbaar handelen hoog heeft gelegd. De Staat verwijt werknemer terecht dat hij niet is ingegaan op het laatste aanbod voor een functie in schaal 14 bij de directie DP&O. Het hof acht echter voldoende aannemelijk dat werknemer in de periode na 2015 te kennen heeft gegeven niet te willen worden herplaatst bij de Directie DP&O. Dat werknemer in februari 2020 heeft geweigerd de naar het oordeel van het hof passende functie bij deze directie te accepteren is tegen de achtergrond weliswaar verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Daarbij komt nog dat uit de gang van zaken na indiening van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst blijkt dat de Staat heeft gemeend dat hij er goed aan deed werknemer nog mediation aan te bieden, waarbij hij de mogelijkheid openliet dat werknemer nog een functie binnen de Rijksoverheid zou kunnen aanvaarden. Een dergelijk aanbod strookt niet met de eigen stelling van de Staat dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, ook niet als daarbij wordt betrokken dat dit aanbod zou zijn gedaan in verband met onrecht dat werknemer in het verleden is aangedaan. Deze omstandigheden tezamen vormen voor het hof wel reden om werknemer zijn halsstarrige houding, die heeft geleid tot de werkweigering, minder zwaar aan te rekenen. Dit rechtvaardigt de conclusie dat de handelwijze van werknemer wel verwijtbaar is, maar niet ernstig verwijtbaar.

---

**Instantie**: Gerechtshof Den Haag
**Datum uitspraak**: 05-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:GHDHA:2022:547
**Zaaknummer**: 200.297.400/01
**Rechters**: C.A. Joustra, C.J. Frikkee en L.G. Verburg
**Advocaten**: I.I. Feenstra en E. Wies
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

## *Kort geding. Vordering in conventie – het op korte termijn duidelijkheid verkrijgen of functie per 1 maart 2022 rechtsgeldig is gewijzigd – afgewezen wegens ontbreken spoedeisend belang. Vordering in reconventie – verplichting tot opleggen van geheimhouding van alles wat met de ontslagprocedure heeft te maken – afgewezen wegens te algemene formulering.*

*Feiten*

Werknemer, woonachtig in België, is sedert 1 januari 2011 in dienst bij de publiekrechtelijke rechtspersoon Universiteit Maastricht (hierna: UM) in de functie van HR-adviseur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten van toepassing. In 2017 heeft er een kwaliteitsslag binnen de afdeling HR plaatsgevonden. De wijzigingen binnen de UM verlangden andere vaardigheden en taken van een HR-adviseur. In dat kader is er een leergang van twee jaar voor alle HR-adviseurs ingezet. Op 11 december 2019 is aan werknemer meegedeeld dat de gewenste ontwikkeling niet tot uiting is gekomen in de wijze waarop hij zijn functie als HR-adviseur binnen de faculteit SBE en binnen de centrale HR-afdeling gedurende de afgelopen twee jaar heeft vervuld. Er wordt een verbetertraject opgestart dat volgens de UM niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd. UM doet een aanbod voor ander passend werk. Dit aanbod wordt door werknemer niet aanvaard. Op 24 augustus 2021 heeft UM bij de Arbeidsrechtbank te Luik een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De zaak is vervolgens doorverwezen naar mediation. Het mediationtraject heeft niet tot het gewenste resultaat geleid. De mondelinge behandeling van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst staat voor 9 september 2022 gepland. Bij brief van 23 februari 2022 heeft UM aan werknemer meegedeeld dat hij met ingang van 1 maart 2022 is ontheven uit zijn functie als HR-adviseur en dat hem tijdelijk andere werkzaamheden zullen worden opgedragen. Werknemer vordert in kort geding dat de mededeling van de UM bij brief van 23 februari 2022 wordt ingetrokken. UM voert verweer en vordert oplegging geheimhouding van alles wat met de ontslagprocedure heeft te maken.

*Oordeel*

*Bevoegdheid*

Omdat werknemer in België woonachtig is en UM in Nederland is gevestigd draagt deze zaak een internationaal karakter. Dat betekent dat de kantonrechter ook als partijen dit niet ter discussie stellen, moet beoordelen of de Nederlandse rechter bevoegd is van de vorderingen kennis te nemen en zo ja, welk rechtsstelsel van toepassing is. Nu UM in Nederland gevestigd is, komt de Nederlandse rechter ingevolge artikel 2 EEX-Vo en artikel 2 juncto artikel 99 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering rechtsmacht toe. Nu UM in Maastricht gevestigd is en de vordering betrekking heeft op een arbeidsovereenkomst (aardvordering), is de kantonrechter van de rechtbank Limburg, locatie Maastricht bevoegd.

*Vordering in conventie*

De kantonrechter is van oordeel dat de gestelde omstandigheden niet van dien aard zijn, dat op dit moment sprake is van een situatie, die zodanig acuut of ernstig is dat van werknemer niet gevergd kan worden de uitkomst van een bodemprocedure af te wachten. Werknemer oefent immers de functie van HR-adviseur al sinds 1 oktober 2021 niet meer uit. Werknemer had eerder moeten ageren dat zijn functie door een ander werd vervuld. De vordering wordt wegens het ontbreken van een spoedeisend belang afgewezen.

*Vordering in reconventie*

De kantonrechter acht de vordering met betrekking tot het opleggen van een geheimhouding veel te ruim en algemeen geformuleerd en heeft de vordering om die reden afgewezen. UM wordt, als de in het ongelijk gestelde partij, veroordeeld in de kosten van de procedure.

---

**Instantie**: Rechtbank Limburg
**Datum uitspraak**: 28-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBLIM:2022:3289
**Zaaknummer**: 9767393 CV EXPL 22-1529
**Rechters**: R.H.J. Otto
**Advocaten**: A.H.M. van den Broek en G.W.J. Raaijmakers
**Wetsartikelen**: 2 EEX-Vo, 2 Rv en 99 Rv

RECHTSPRAAK

***Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt geschorst wegens ontbreken van toelichting. Geldig relatiebeding sluit niet uit dat gemeenschappelijke relaties van oude en nieuwe werkgever onder dat beding vallen, zodat werknemer kan worden beperkt in zijn werkzaamheden.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2020 in dienst bij Flexurance B.V. (hierna: Flexurance) voor de duur van een jaar in de functie van accountmanager. Op 13 augustus 2020 is een aanvulling op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd getekend waarin een relatie- en concurrentiebeding is opgenomen. Deze aanvulling bevat in artikel 2 een relatiebeding, inclusief motivering waaruit blijkt dat het relatiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen van werkgever. Vervolgens is in artikel 3 het concurrentiebeding opgenomen, zonder toelichting. Na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn partijen uiteengegaan. Werknemer vordert vernietiging of schorsing van het concurrentiebeding, dan wel beperking van de duur van het concurrentiebeding tot maximaal een half jaar, dan wel toekenning van een billijke vergoeding. Werknemer legt hieraan ten grondslag dat het concurrentiebeding nietig is omdat sprake is van een overeenkomst voor bepaalde tijd en er in strijd met artikel 7:653 lid 2 BW geen schriftelijke motivering is opgenomen. Flexurance heeft dit betwist en vordert in reconventie dat de voorzieningenrechter werknemer op grond van het relatiebeding verbiedt werkzaamheden te (gaan) verrichten voor oud-werkgever van werknemer MOOTIO Eindhoven B.V. (hierna: MOOTIO).

*Oordeel*

De voorzieningenrechter geeft het volgende voorlopige oordeel. De aanvulling op de arbeidsovereenkomst bevat geen motivering voor het daarin opgenomen concurrentiebeding zoals bedoeld in artikel 7:653 lid 2 BW. De motivering bij het relatiebeding in artikel 2 noemt alleen het relatiebeding, zowel in de aanhef als in de afsluitende zin. Er wordt geen enkele verwijzing gemaakt naar het in artikel 3 opgenomen concurrentiebeding. Ook in artikel 3

wordt geen enkele verwijzing gemaakt naar de in artikel 2 gegeven motivering. Nu de motivering geheel ontbreekt, moet het voorshands ervoor gehouden worden dat geen rechtsgeldig concurrentiebeding is overeengekomen en dat in een eventuele bodemprocedure geoordeeld zal worden dat het non-concurrentiebeding nietig is. De gevorderde schorsing wordt daarom toegewezen. Hoewel de geldigheid van het relatiebeding niet ter discussie staat, verschillen partijen van mening over de uitleg en reikwijdte ervan. Flexurance stelt dat het relatiebeding ook ziet op relaties die zij en MOOTIO gemeenschappelijk hebben. Werknemer betwist dit, omdat als dat zo zou zijn, het volgens hem voorbij zou gaan aan het doel van het relatiebeding, namelijk het voorkomen van het wegtrekken van relaties van Flexurance ten gunste van MOOTIO waardoor Flexurance schade lijdt. De voorzieningenrechter overweegt dat het relatiebeding geen onderscheid maakt tussen exclusieve en niet-exclusieve (gemeenschappelijke) relaties waardoor in beginsel ook gemeenschappelijke relaties onder bedoeld verbod kunnen vallen. Werknemer heeft onvoldoende toegelicht op grond waarvan hij ervan mocht uitgaan dat gemeenschappelijke relaties van een toekomstige werkgever niet onder het beding zouden vallen. Flexurance daarentegen heeft voldoende aannemelijk gemaakt belang te hebben bij het beschermen van haar bedrijfsdebiet ten aanzien van de gemeenschappelijke relaties, zodat er voorshands van wordt uitgegaan dat werknemer het relatiebeding ook ten aanzien van gemeenschappelijke relaties moet respecteren. Het relatiebeding voorziet echter niet erin dat werknemer helemaal geen werkzaamheden kan (gaan) verrichten voor MOOTIO. Als de meeste relaties van MOOTIO ook relaties van Flexurance zijn, beperkt dat werknemer in zijn mogelijkheden, maar dat sluit een in dienst treden bij MOOTIO niet per definitie uit. Daarvoor zou nu juist een concurrentiebeding aangewezen zijn. De vordering in reconventie wordt afgewezen.

---

**Instantie**: Rechtbank Rotterdam
**Datum uitspraak**: 28-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBROT:2022:3257
**Zaaknummer**: 9759520 VV EXPL 22-16
**Rechters**: R.R. Roukema
**Advocaten**: A. Tel en A. Ester
**Wetsartikelen**: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

## *Ontbinding arbeidsovereenkomst van bankmedewerkster op Schiphol op de e-grond. Werkneemster heeft verwijtbaar gehandeld met het omzeilen van het wisselbeleid. Wel toekenning transitievergoeding in hoger beroep.*

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2002 in dienst bij ABN AMRO, laatstelijk in de functie van medewerker kas/balie op de afdeling Schiphol Wissellocatie. In 2017 heeft ABN AMRO met werkneemster besproken dat zij het aantal en het volume van de kasverschillen moet verkleinen. Op 25 juni 2017 is in dit kader een verbeterplan opgesteld. Op 1 mei 2018 heeft werkneemster in strijd met hoofdstuk 5 van het Zakboek Safety & Security haar Schipholpas uitgeleend aan haar zus. Op 15 oktober 2018 is werkneemster zonder vooraankondiging uit de WhatsApp-groep van het team gestapt, waar zij op is aangesproken door haar leidinggevende. Op 2 mei 2019 heeft werkneemster wederom zonder vooraankondiging deze WhatsApp-groep verlaten. Werkneemster heeft kasverschillen op 18 januari 2019 en 22 april 2019 niet bij de leidinggevende gemeld. Zij is hierop bij e-mails van 18 januari en 24 april 2019 aangesproken. Op 12 juli 2019 heeft ABN AMRO werkneemster een officiële waarschuwing gegeven voor deze verschillende gebeurtenissen. Op 11 januari 2020 heeft werkneemster haar werkdienst met een kasverschil afgesloten zonder haar leidinggevende hiervan op de hoogte te stellen. Op 8, 19 en 30 mei en op 8 en 9 juni 2020 heeft werkneemster een werkdag met een kasverschil afgesloten. Op 1 april 2020 is het beleid omtrent wisseltransacties (cash-for-cash) binnen ABN AMRO aangepast in die zin dat ABNAMRO vanaf deze datum in het geheel geen wisseltransacties meer uitvoerde. Op 8 april 2020 heeft werkneemster bevestigd dat zij zich heeft ingelezen in de nieuwe regels over cash-for-cash en dat zij de training heeft gevolgd. Op 7 juli 2020 heeft een klant bij werkneemster verzocht om een biljet van € 500 te wisselen voor kleinere biljetten. Werkneemster heeft deze klant in eerste instantie laten weten dat dit niet mocht. Nadat de klant voor de tweede keer bij werkneemster is teruggekomen heeft werkneemster aangegeven dat de wissel wel mogelijk is als de klant er een transactie aan zou verbinden. Vervolgens heeft de klant $ 1 gekocht en hiervoor met het biljet van € 500 betaald. Werkneemster heeft voor deze transactie geen commissie in rekening gebracht. Op 16 juli

2020 heeft ABN AMRO met werkneemster gesproken over de transactie op 7 juli 2020. In dit gesprek is aan werkneemster een aantal keer de vraag gesteld of zij dit vaker heeft gedaan, waarop werkneemster ontkennend heeft geantwoord. Werkneemster is na dit gesprek op non-actief gesteld. Uit het onderzoek dat ABN AMRO heeft verricht naar de transactie van 7 juli 2020 is gebleken dat werkneemster op 6 juli 2020 een soortgelijke valutatransactie heeft uitgevoerd. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 15 januari 2021 op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding. Tegen deze beslissingen en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werkneemster in hoger beroep op.

*Oordeel*

*E-grond*

Het hof is van oordeel dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld door op 6 en 7 juli 2020 in strijd met de regels het wisselbeleid van ABN AMRO te omzeilen door een bankbiljet van € 200 respectievelijk € 500 te accepteren van een klant voor de verkoop van USD 1. Voorop gesteld wordt dat aan bankmedewerkers in het algemeen hoge integriteitseisen worden gesteld. Dit geldt temeer voor baliemedewerkers op de Wissellocatie Schiphol, die dagelijks met grote bedragen contant geld werken en wel vijftig transacties per dienst uitvoeren. Per april 2020 heeft ABN AMRO de regels van haar wisselbeleid aangescherpt in die zin dat wisseltransacties niet langer zijn toegestaan vanwege het risico op witwassen. ABN AMRO heeft haar medewerkers hier op verschillende manieren over geïnformeerd. Gezien de uitgebreide informatievoorziening vanuit ABN AMRO en de jarenlange ervaring van werkneemster als bankmedewerker, had zij moeten begrijpen dat de aankoop van USD 1 met een biljet van € 200 of € 500 feitelijk op hetzelfde neerkomt als het enkel wisselen van dat grote eurobiljet en derhalve niet strookt met (de strekking van) het nieuwe beleid. Van belang hierbij is dat werkneemster eerst de klant heeft laten weten dat wisselen niet was toegestaan en vervolgens zelf heeft voorgesteld om in plaats daarvan een klein bedrag van USD 1 te kopen met dat bankbiljet. Hieruit blijkt niet alleen dat werkneemster op de hoogte was van het verbod op wisselen maar ook dat zij bewust een manier heeft bedacht om die regel te omzeilen. Tegen de achtergrond van het voorgaande is het handelen van werkneemster zodanig verwijtbaar dat in redelijkheid niet van ABN AMRO kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

*Transitievergoeding*

Werkneemster heeft een beroep gedaan op artikel 7:673 lid 8 BW. Dit beroep slaagt. Gelet op de lange duur van het dienstverband (ruim 19 jaar), de omstandigheid dat werkneemster zelf

financieel niet beter is geworden van haar handelen maar dat het uitsluitend haar bedoeling was om met deze valutatransactie de klant te helpen alsmede de ernstige gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, acht het hof het onaanvaardbaar dat in het geheel geen vergoeding wordt betaald. Het hof acht in dit geval een vergoeding van € 12.500 bruto redelijk en zal ABN AMRO tot betaling daarvan veroordelen.

---

**Instantie**: Gerechtshof Amsterdam
**Datum uitspraak**: 26-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:GHAMS:2022:1262
**Zaaknummer**: 200.292.680/01
**Rechters**: M.L.D. Akkaya, T.S. Pieters en K.G.F. van der Kraats
**Advocaten**: R.H.G. Evers en M.J.M.T. Keulaerds
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

## *Werkgever is niet verplicht tot aanbieden arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft de verplichte opleiding voor een vast dienstverband niet gehaald. Beroep op gerechtvaardigd vertrouwen en ongelijkheidsbeginsel.*

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2019 aangesteld in de tijdelijke dienst voor een proeftijd van twee jaar bij de Belastingdienst. Bij voldoende functioneren zou hij worden aangesteld in vaste dienst. Werknemer was verplicht om de Startopleiding Controlemedewerker F (hierna: de opleiding) te volgen. Voor de beoordeling van de geschiktheid en de bekwaamheid van een medewerker voor de opleiding is een toetsingskader vastgesteld in de studiegids. Op 31 januari 2020 heeft de Belastingdienst aan werknemer de eindbeoordeling van zijn deelname aan de opleiding toegestuurd. Geconstateerd werd dat de controle-technische, fiscaal-technische en communicatieve vaardigheden van werknemer onvoldoende zijn. Hierdoor heeft werknemer de opleiding niet met goed gevolg afgerond. Werknemer kreeg een mondelinge herkansingsmogelijkheid voor het controle- en fiscaal-technische gedeelte. Afhankelijk van het resultaat daarvan kon daarna nog een herkansing voor de communicatieve vaardigheden volgen. Op 3 maart 2020 heeft een herbeoordeling van de beoordeling van het onderdeel controletechniek plaatsgevonden. Dit heeft niet geleid tot een voldoende beoordeling. Op 24 juli 2020 heeft de Belastingdienst werknemer geïnformeerd dat hij was gezakt voor de mondelinge herkansing van het onderdeel controletechniek van de opleiding, waardoor zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet. Bij brief van 27 augustus 2020 heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen de eindwaardering van het eerste opleidingstraject controletechniek op 21 januari 2020 en tegen ongelijke behandeling door zijn docenten. Het bezwaar van werknemer is beoordeeld door de Toetscommissie controle-opleidingen. De Toetscommissie heeft geen aanleiding gezien om de eindwaardering van het onderdeel controletechniek te heroverwegen. Bij brief van 21 september 2020 heeft de Belastingdienst bevestigd dat de arbeidsovereenkomst van werknemer niet zou worden voortgezet omdat hij de opleiding niet met goed gevolg heeft afgerond. Werknemer heeft in eerste aanleg onder andere verzocht om de Belastingdienst te veroordelen tot herstel van de arbeidsrelatie tussen

partijen door het aanbieden aan werknemer van een nieuwe arbeidsovereenkomst (vast dienstverband) met terugwerkende kracht. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer is tegen deze beslissing in hoger beroep gegaan.

*Oordeel*

Het hof volgt werknemer niet in zijn standpunt dat hij op grond van (alleen) de studiegids er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat hij de toets voor het onderdeel controletechniek had gehaald. Vast staat tussen partijen dat het werknemer juist al in januari 2020 duidelijk is geweest dat hij de toets voor dat onderdeel volgens de Belastingdienst niet had gehaald. Niet voor niets werd zijn toets in maart 2020 op zijn eigen verzoek herbeoordeeld en heeft hij een herkansing gedaan. Bovendien heeft werknemer in augustus 2020 bezwaar gemaakt tegen de beoordeling van zijn eerste toets bij de Toetscommissie. Pas vanaf augustus 2020 heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat hij wel een voldoende beoordeling had moeten krijgen. Zijn beroep op gerechtvaardigd vertrouwen slaagt dus niet. Werknemer heeft zich verder op het standpunt gesteld dat bij de beoordeling van zijn toets ten onrechte is afgeweken van het in de studiegids opgenomen toetsingskader. Naar het oordeel van het hof is dat niet het geval. De studiegids is geen geldend recht en afwijking van de studiegids levert daarom op zichzelf nog geen onmiskenbare, procedurele onjuistheid op. Het toetsingskader is bovendien bij werknemer bekend en niet onduidelijk geweest. Ook van een ongelijke behandeling die zou rechtvaardigen dat werknemer alsnog een voldoende beoordeling voor het onderdeel controletechniek zou krijgen, is niet gebleken. Hoewel er onzorgvuldigheden hebben plaatsgevonden in het kader van de mondelinge herkansing van werknemer, zoals een niet gemotiveerde beoordeling, en in het oordeel van de Toetscommissie, kunnen deze er echter niet toe leiden dat voor recht wordt verklaard dat werknemer het onderdeel controletechniek heeft behaald. De grieven van werknemer falen. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

---

**Instantie**: Gerechtshof Den Haag
**Datum uitspraak**: 08-03-2022
**ECLI**: ECLI:NL:GHDHA:2022:640
**Zaaknummer**: 200.299.845/01
**Rechters**: F.J. Verbeek, M.J. van Cleef-Metsaars en A.J. Swelheim
**Advocaten**: M. Hoekman en A.A.W.M. van Gerwen
**Wetsartikelen**: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

## *Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Geen dringende reden. Werkgever heeft de verhouding met werknemer onder druk gezet en te vroeg gegrepen naar een ingrijpend middel als ontslag op staande voet.*

*Feiten*

Werknemer is op 9 december 2018 in dienst getreden bij Autoradam Amsterdam B.V. (hierna: Autoradam). Werknemer heeft zich op 31 mei 2020 ziekgemeld en is sindsdien volledig arbeidsongeschikt. Autoradam wenste dat werknemer wekelijks op een vaste dag langs zou komen om koffie te drinken om het contact met zijn collega's niet te verliezen. Werknemer heeft dit tweemaal niet gedaan. Ook kon Autoradam geen contact krijgen met werknemer. Autoradam heeft op 22 september 2020 de loondoorbetaling stopgezet wegens werkweigering. Daarnaast zijn er problemen geweest rond de revalidatie van werknemer. Werknemer heeft verzocht om een werkgeversbijdrage van €1.450,00 voor zijn revalidatie bij Heliomare, hetgeen Autoradam heeft geweigerd. Vervolgens heeft werknemer toestemming verzocht voor een vakantie naar Turkije voor de duur van drie weken. Autoradam heeft dit geweigerd omdat dit de revalidatie zou vertragen. Op 22 oktober 2020 hebben werknemer en X, directeur van Autoradam, met elkaar gesproken over de ontstane problemen en afspraken gemaakt: werknemer start uiterlijk eind november met zijn revalidatie, Autoradam betaalt de werkgeversbijdrage, werknemer mag drie weken op vakantie om daarna direct met de behandeling te starten en de loonsanctie wordt met terugwerkende kracht opgeheven. Op 31 oktober heeft werknemer X geïnformeerd dat hem is geadviseerd zijn revalidatie in de vestiging in Amsterdam te starten, wat in de eerste week van 2021 mogelijk zou zijn. Ook schreef werknemer dat X hem telefonisch had laten weten dat hij wilde dat werknemer al eerder in de vestiging van Heliomare in Heemstede zou starten en dat, als werknemer niet naar Heemstede zou gaan, de loonbetaling zou worden stopgezet. Op 30 oktober 2020 en op 5 november 2020 heeft Autoradam aan werknemer tweemaal een officiële waarschuwing gegeven wegens niet meewerken aan zijn re-integratie en hem gesommeerd om zo spoedig mogelijk met de re-integratie te starten. Werknemer heeft zich op 8 november 2020 tegenover Autoradam beroepen op de afspraak over het opnemen van vakantie voorafgaand aan de

revalidatie. Vervolgens heeft hij zich ziekgemeld en is hij niet verschenen op het koffiemoment. Op 18 november 2020 heeft Autoradam werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht om een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen, omdat er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Tussen partijen staat vast dat zij op 22 oktober 2020 overeenstemming hebben bereikt over de tussen hen gerezen problemen. Autoradam heeft de verhoudingen zeer onder druk gezet door het voorstel van werknemer om in januari in Amsterdam te starten met de revalidatie niet te aanvaarden en te reageren met een schriftelijke waarschuwing, sommatie en aankondiging van een ontbindingsprocedure. Tijdens het gesprek van 22 oktober 2020 was het voor partijen namelijk nog niet duidelijk dat de revalidatie ook in Amsterdam zou kunnen plaatsvinden. Toen werknemer daarna wees op de eerdere afspraak met betrekking tot zijn vakantie voorafgaand aan de start van de revalidatie heeft Autoradam in reactie daarop de loonbetaling opnieuw gestopt en gedreigd met ontslag op staande voet. Het is dan ook niet onbegrijpelijk dat werknemer zich voor het koffiebezoek heeft afgemeld. Het moge zo zijn dat Autoradam het zat was, maar nog niet zo lang daarvoor had zij een afspraak gemaakt met werknemer inhoudende dat deze voorafgaand aan de start van de revalidatie eind november nog drie weken verlof mocht opnemen en dus pas eind november feitelijk met de revalidatie hoefde te starten. De niet-nakoming van die afspraak door werknemer was op 18 november nog allerminst zeker. Voor een diep ingrijpende maatregel als ontslag op staande voet was het dus op 18 november nog te vroeg. Ten aanzien van het koffiemoment overweegt het hof dat werknemer ook op andere tijdstippen, in plaats van iedere week om 11.00 uur, het contact met collega's zou kunnen onderhouden, wat immers de strekking van deze bezoeken was. Dat partijen ook hierover een wat starre opstelling hebben verkozen kan onvoldoende grondslag opleveren om het ontslag op staande voet te dragen. Het hof weegt ook de ingrijpende gevolgen voor werknemer mee. Hij zou immers inkomsten hebben, terwijl gelet op zijn positie (op gevorderde leeftijd, pas twee jaar in Nederland, de Nederlandse taal niet volledig machtig en inmiddels langdurig arbeidsongeschikt) niet verwacht mocht worden snel nieuwe inkomsten zal verwerven. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is geen sprake. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 3.500.

**Instantie**: Gerechtshof Amsterdam
**Datum uitspraak**: 19-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:GHAMS:2022:1176
**Zaaknummer**: 200.296.280/01
**Rechters**: G.C. Boot, H.T. van der Meer en S.M.M. Garben
**Advocaten**: S. Ramautar en W.F. Wienen
**Wetsartikelen**: 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

***Kort geding. Het hof oordeelt voorshands dat partijen zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval niet eerder dan op 1 maart 2020 zou eindigen en dat de werkgever het loon c.a. moet doorbetalen tot 1 maart 2020.***

*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 maart 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Transport Europe tegen een brutoloon van € 5.371,50 per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. Sinds 14 november 2019 heeft Transport Europe het overeengekomen loon niet meer aan werknemer betaald. Partijen twisten over de vraag of de arbeidsovereenkomst al dan niet met ingang van 1 augustus 2019 met wederzijds goedvinden is beëindigd, waarbij er sprake van verschillende kopieën van een beëindigingsovereenkomst. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd dat Transport Europe wordt veroordeeld tot betaling van (achterstallig) loon, te vermeerderen met vakantiebijslag en overige emolumenten, over de periode vanaf 14 november 2019 tot het moment van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met afgifte van een deugdelijke bruto-nettospecificatie. Tevens heeft werknemer betaling gevorderd van een bedrag van € 500 (netto) aan salaris over de maand september 2019, een bedrag van € 429,72 (bruto) aan vakantiebijslag over de periode van 1 maart 2019 tot en met 28 februari 2020. De kantonrechter heeft werknemer in het gelijk gesteld. De kantonrechter heeft daartoe overwogen dat op de verschillende kopieën van een beëindigingsovereenkomst die in het geding zijn gebracht, verschillende data zijn vermeld waarop de arbeidsovereenkomst zou eindigen: 1 augustus 2019 en 1 maart 2020. Transport Europe vordert vernietiging van het vonnis van de kantonrechter en afwijzing van de vorderingen van werknemer.

*Oordeel*

Het hof overweegt allereerst dat partijen twisten over de vraag of de arbeidsovereenkomst al dan niet met ingang van 1 augustus 2019 met wederzijds goedvinden is beëindigd. Partijen betogen over en weer dat de overgelegde exemplaren van de beëindigingsovereenkomst voor wat betreft de einddatum zijn vervalst. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat nader

onderzoek nodig is om de vraag te kunnen beantwoorden welk exemplaar van de beëindigingsovereenkomst de juiste is. Dergelijk onderzoek gaat het bestek van dit kort geding te buiten. Gelet op de omstandigheden dat werknemer ook na 1 augustus 2019 nog werkzaamheden heeft verricht voor Transport Europe en dat Transport Europe op 9 december 2019 nog een vakantieverklaring voor werknemer heeft ondertekend, acht het hof evenals de kantonrechter voorshands voldoende aannemelijk gemaakt dat partijen niet zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2019 zou eindigen. Uit niets blijkt dat partijen met ingang van 1 augustus 2019 met elkaar een nieuwe, mondelinge arbeidsovereenkomst zouden zijn aangegaan, zoals Transport Europe in hoger beroep heeft aangevoerd en werknemer gemotiveerd heeft betwist, en Transport Europe heeft over de inhoud (en het eindigen) van die volgens haar later gesloten arbeidsovereenkomst ook niets gesteld. Dat alleen werknemer in staat zou zijn geweest de bijschrijving 01-03-'20 op de beëindigingsovereenkomst te plaatsen nadat deze reeds was ondertekend door Transport Europe, zo begrijpt het hof hetgeen Transport Europe aanvoert, is gemotiveerd betwist door werknemer en kan in rechte ook niet tot uitgangspunt worden genomen. Het hof gaat er daarom voorshands vanuit dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen in ieder geval niet eerder is geëindigd dan per 1 maart 2020. Daaruit volgt naar het voorlopige oordeel van het hof dat werknemer over de periode tot 1 maart 2020 jegens Transport Europe aanspraak had op doorbetaling van het overeengekomen loon en vakantiebijslag. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

---

**Instantie**: Gerechtshof Den Haag
**Datum uitspraak**: 08-03-2022
**ECLI**: ECLI:NL:GHDHA:2022:641
**Zaaknummer**: 200.277.384/01
**Rechters**: F.J. Verbeek, M.J. van der Ven en A.J.P. Schild
**Advocaten**: M.D. Winter en Özdemir, Y. Y. Özdemir
**Wetsartikelen**: 7:625 BW en 7:618 BW

RECHTSPRAAK

## *Stageovereenkomst kan niet als een arbeidsovereenkomst worden aangemerkt. Het zwaartepunt van de stage en de werkzaamheden die werden verricht waren onmiskenbaar in het kader van de studie Bestuurskunde aan de Universiteit Leiden.*

*Feiten*

In de periode tussen 28 augustus 2017 en 2 februari 2018 is eiser bij de Stichting Politiek Werk en Ondersteuning VVD (hierna: SPWO) werkzaam geweest als stagiair op basis van een stageovereenkomst, met een stagevergoeding van € 1.879,72 bruto. SPWO is een stichting die de Tweede Kamerfractie van de VVD ondersteunt. SPWO wordt bestuurd door een zestal VVD Tweede Kamerleden die namens de VVD zitting hebben in de Tweede Kamer. De stageovereenkomst is tot stand gekomen tussen eiser als stagenemer, SPWO als stagegever en de studieadviseur van de studie Bestuurskunde van de Universiteit Leiden. Eiser vordert een verklaring voor recht dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan, omdat hij in de periode dat hij bij SPWO werkzaam was werkzaamheden verrichtte die vergelijkbaar waren met die van de andere fulltime werknemers van SPWO. SPWO heeft het leerelement van de stage van eiser op de achtergrond gesteld en de stage kwalificeert daarom als een volwaardige baan en daarmee als een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. In dat licht heeft eiser voor zijn werkzaamheden recht op loon en daarmee nog recht op een nabetaling van € 9.670,78 bruto, begroot op de wijze zoals beschreven in artikel 7:618 BW. SPWO betwist dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De kantonrechter is onder verwijzing naar het Arrest van de Hoge Raad van 15 oktober 2015 (ECLI:NL:HR:2015:3019, *Logidex*) van oordeel dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. De werkzaamheden die eiser bij SPWO verrichtte, waren onmiskenbaar in het kader van zijn studie Bestuurskunde aan de Universiteit Leiden. Dit blijkt onder meer uit de inleidende woorden en artikel 1 van de stageovereenkomst tussen eiser, SPWO en de Universiteit Leiden. Die overweging is van belang, omdat een stage in het kader van een studie of opleiding vaak een vereiste is om een diploma of opleidingscertificaat te kunnen behalen.

In dat geval moeten als 'beloning' voor de werkzaamheden in het kader van een stage gezien worden de studiepunten, die vereist zijn voor het behalen van het diploma of opleidingscertificaat. De kantonrechter stelt vervolgens dat een stageovereenkomst vaak juist geen arbeidsovereenkomst is, omdat de verrichte werkzaamheden in overwegende mate in het belang van de gevolgde studie zijn, zoals in onderhavige kwestie ook het geval is. Het is daarnaast niet gesteld of gebleken dat het primaire doel van de arbeidsprestatie van eiser een (actieve) bijdrage aan de verwezenlijking van het primaire doel van SPWO is geweest. De slotsom is derhalve dat het zwaartepunt van de stage van eiser lag op het verwerven van (werk)ervaring, als onderdeel van zijn studie Bestuurskunde en dat eiser ermee bekend raakte dat niet steeds alle werkzaamheden van een ondersteunende organisatie als SPWO binnen de reguliere kantooruren plaatsvinden. Ook is niet gebleken dat eiser destijds bezwaar heeft gemaakt dat hij de betreffende werkzaamheden op de betreffende tijden moest verrichten. Het feit dat eiser werkzaamheden verrichtte buiten de in de stageovereenkomst overeengekomen uren, betekent niet dat juist en alleen hierdoor het karakter van de stageovereenkomst verschiet naar een arbeidsovereenkomst. De vordering(en) van eiser wordt (worden) afgewezen.

---

**Instantie**: Rechtbank Den Haag
**Datum uitspraak**: 05-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBDHA:2022:3339
**Zaaknummer**: 9472070 RL EXPL 21-16374
**Rechters**: C.W.D. Bom
**Advocaten**: M.J. van Basten Batenburg
**Wetsartikelen**: 7:610 BW en 7:618 BW

RECHTSPRAAK

## *Kwalificeert de stageovereenkomst als een arbeidsovereenkomst en als er sprake is van een arbeidsovereenkomst heeft werkgeefster deze dan opgezegd in strijd met de bepalingen van Boek 7 BW? Berusting in opzegging. Toewijzing transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Afwijzing billijke vergoeding.*

*Feiten*

Werkneemster is in augustus 2018 bij MBO Rijnland gestart met de driejarige opleiding tot tandartsassistente in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). In het kader van haar opleiding heeft werkneemster gesolliciteerd bij Tandartspraktijk Merenwijk Tandartspraktijk Merenwijk, een erkend leerbedrijf. Tussen MBO Rijnland, werkneemster en Tandartspraktijk Merenwijk is in oktober 2018 een praktijkovereenkomst gesloten, met een geplande einddatum van 31 juli 2021. Daarnaast is een stageovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen met een looptijd tot 31 juli 2021. Deze overeenkomst is mondeling verlengd. Werkneemster meldt zich op 31 augustus 2021 ziek. Tandartspraktijk Merenwijk meldt werkneemster schriftelijk dat de stageovereenkomst van rechtswege eindigt op 1 november 2021. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat er een arbeidsovereenkomst is gesloten die in strijd met artikel 7:671 en 7:670 BW is opgezegd. Primair wordt vernietiging van de opzegging verzocht en subsidiair een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Tandartspraktijk Merenwijk stelt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst maar van een stageovereenkomst, die van rechtswege zou eindigen per 1 augustus 2021, in casu de einddatum van de opleiding.

*Oordeel*

*Arbeidsovereenkomst of stageovereenkomst?*

De kantonrechter is onder verwijzing naar het arrest van de Hoge Raad van 15 oktober 2015 (ECLI:NL:HR:2015:3019, *Logidex*) van oordeel dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Dat de werkzaamheden van werkneemster in overwegende mate in het teken stonden van het opdoen van kennis in het belang van de opleiding, is naar het oordeel

van de kantonrechter niet komen vast te staan. Uit hetgeen partijen hebben aangevoerd komt naar voren dat werkneemster zelfstandig aan de slag was met baliewerkzaamheden, bestellingen, afspraken maken, openen en sluiten en schoonmaakwerkzaamheden. De werkzaamheden van werkneemster kunnen daarom niet in overwegende mate worden aangemerkt als activiteiten die waren gericht op het uitbreiden van de eigen kennis en ervaring, zulks mede met het oog op de voltooiing van de opleiding. De arbeid die werkneemster voor Tandartspraktijk Merenwijk heeft verricht kwalificeert dan ook als reële arbeid en Tandartspraktijk Merenwijk heeft in die zin profijt gehad van de arbeid van werkneemster.

*Opzegging arbeidsovereenkomst*

Werkneemster berust in de opzegging, wat betekent dat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2021 is geëindigd. Omdat Tandartspraktijk Merenwijk  werkneemster niet uiterlijk één maand voor 31 juli 2021 schriftelijk heeft geïnformeerd over het voortzetten van de arbeidsovereenkomst, is naar het oordeel van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst voortgezet voor een jaar. Een tussentijdse opzegbepaling ontbreekt, met als gevolg dat de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd.

*Uurloon, arbeidsomvang en achterstallig loon*

Aan de hand van de door Tandartspraktijk Merenwijk overgelegde gegevens heeft de kantonrechter (1) het gemiddeld aantal uren per maand, (2) het bruto-uurloon en (3) de omvang van het door Tandartsenpraktijk Merenwijk te betalen achterstallig salaris vastgesteld.

*Billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding*

De transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden toegekend. De billijke vergoeding wordt afgewezen wegens het ontbreken van een inzichtelijke onderbouwing en het feit dat werkneemster voldoende compensatie wordt geboden door toekenning transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

---

**Instantie**: Rechtbank Den Haag
**Datum uitspraak**: 14-04-2022
**ECLI**: ECLI:NL:RBDHA:2022:4119
**Zaaknummer**: 9576082\EJ VER 21-86391
**Rechters**: M.S. Vonck
**Advocaten**: T. Harmankaya en E.W. Bavel

**Wetsartikelen**: 7:670 BW, 7:671 BW, 7:610 BW, 7:667 lid 1 BW, 7:668 lid 1 en lid 4 sub a BW, 7:677 lid 4 BW, 7:686a lid 1 BW en 7:681 BW