

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 21, 2008

Nummer 21, 2008

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijssen, mr. R. van Hemert, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2008:BC8093](#) 23-05-2008

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2008:BD2982](#) 28-05-2008

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2008:BE9201](#) 27-05-2008

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2008:BF2259](#) 28-05-2008

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BD3973](#) 28-05-2008

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBROE:2008:BD2993](#) 28-05-2008

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BD2490](#) 28-05-2008

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBDOR:2008:BE0792](#) 26-05-2008

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2008:BD4544](#) 23-05-2008

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2008:BD2672](#) 22-05-2008

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2008:BD6976](#) 21-05-2008

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBZUT:2008:BD3679](#) 21-05-2008

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2008:BD2873](#) 21-05-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BD1860](#) 21-05-2008

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2008:BE8800](#) 21-05-2008

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is sinds 1994 in dienst van werkgever. Werknemer en zijn echtgenote hebben twee thuiswonende, jongvolwassen kinderen met een aangeboren, progressieve spierziekte. Beiden zijn volledig verlamd en verplaatsen zich met een elektrisch aangedreven rolstoel. Werknemer heeft een uitstekende staat van dienst. In 2007 verzoekt werknemer zorgverlof om voor zijn kinderen te zorgen in verband met een cosmetische operatie van zijn echtgenote. Dit verlof wordt hem geweigerd, omdat hij net zelf een nekhernia heeft gehad en de werkgever vreest dat hierdoor het herstel wordt belemmerd. Tevens wordt werknemer niet op korte termijn inzage in zijn personeelsdossier verleend. In een zeer emotionele reactie heeft hij onder meer en bij herhaling gedreigd zijn leidinggevende “een dwarslaesie te schoppen” zodat hij zelf kon ervaren wat het was om in een rolstoel te zitten en dat hij “hem met de vrienden van de motorclub kapot gaat maken” of woorden van die strekking. Werknemer moest uiteindelijk door vijf politieagenten verwijderd worden uit het bedrijf van werkgever. Werknemer is strafrechtelijk veroordeeld wegens bedreiging met zware mishandeling en wederspanningheid. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen. Bij de eindafrekening is een maand wegens gefixeerde schadevergoeding op het loon ingehouden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er kan weinig twijfel over bestaan dat de bedreiging om de P&O manager van de werkgever “een dwarslaesie te schoppen” of samen “met motorvrienden kapot te maken” een dringende reden oplevert voor ontslag op staande voet. Naar het oordeel van de kantonrechter was het volstrekt onaanvaardbaar voor werkgever dat werknemer een lid van de bedrijfsleiding op deze toon intimideerde; haar gezag als werkgeefster stond daarmee direct op het spel. De conclusie kan geen andere zijn dan dat werknemer aan werkgever een dringende reden heeft gegeven voor ontslag op staande voet, en daardoor in beginsel ook schadeplichtig is geworden jegens werkgever. Hoewel dit laatste werkgever een wettelijk gefixeerde en ineens opeisbare schadevergoedingsvordering op werknemer gaf, heeft werkgever een grens van moraal en fatsoen overschreden door van deze wettelijke bevoegdheid terstond gebruik te maken door op 25 juni 2007 een maandloon als schadevergoeding van de eindafrekening af te trekken, waardoor werknemer over juni 2007 feitelijk geen loon ontving. In de zeer uitzonderlijke omstandigheden van het onderhavige

geval moet daarom worden geoordeeld dat het ontslag zonder opzegtermijn weliswaar terecht is gegeven, maar (alleen) in zijn directe financiële gevolgen toch kennelijk onredelijk was tegenover werknemer. De kantonrechter stelt de schadevergoeding wegens deze kennelijke onredelijkheid naar maatstaven van billijkheid op het drievoudige van het maandloon, afgerond € 9.000 bruto.

(Red.: Stond reeds in JAR 2008/231. De uitspraak staat op gespannen voet met Schoenmaker-arrest HR 12 februari 1999, «JAR»1999/102)

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2008:BF2259

Zaaknummer: 722162\CV EXPL 08-113

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Gedaagde, Sanoma, is uitgever van diverse week- en maandbladen, waaronder het weekblad Libelle. Ten gevolge van een wijziging in de ondersteuning van de redactiestaf van Libelle is de functie van eiseres, redactiesecretaresse bij Libelle, vervangen door een nieuwe, zwaardere functie, die van office assistent. Omdat eiseres zich niet aan het assessment voor deze nieuwe functie wenste te onderwerpen, is zij boventallig verklaard en is een herplaatsingsonderzoek gestart ingevolge het krachtens de cao verplicht gestelde Sociaal Beleidskader (SBK) van gedaagde.

Eiseres vordert in kort geding (onder meer) toelating tot haar eigen werkzaamheden als redactiesecretaresse bij Libelle. Zij stelt daartoe dat het SBK niet van toepassing is, omdat geen sprake is van een reorganisatie volgens de cao. Krachtens deze cao is sprake van een reorganisatie indien sprake is van een verandering in de organisatie van de onderneming of een belangrijk onderdeel daarvan, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f, van de Wet op de Ondernemingsraden.

Volgens eiseres is de wijziging in de ondersteuning van de redactiestaf van Libelle niet aan te merken als belangrijke wijziging in de zin van artikel 25 WOR, maar slechts als kleine reorganisatie op afdelingsniveau. Het staat gedaagde niet vrij om de functie van eiseres zonder haar toestemming eenzijdig te wijzigen en haar vervolgens, omdat zij niet aan het assessment wenst mee te doen, boventallig te verklaren, aldus eiseres.

Sanoma heeft, naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter, genoegzaam aannemelijk gemaakt dat zowel de eerste (februari 2007) als tweede (december 2007) reorganisatie het gevolg is van een concernomvattend streven bij Sanoma naar een zo groot mogelijke kostenbesparing, ingegeven door de noodzaak om als uitgever van tijdschriften het hoofd boven water te houden in een tijd van teruglopende oplagen en abonnementen. Duidelijk is dat met een kostenbesparing binnen een van de door Sanoma uitgegeven tijdschriften niet slechts het bedrijfsbelang van dat tijdschrift, maar dat van Sanoma als geheel is gediend. De stelling van eiseres dat slechts sprake is van een enkele, op zichzelf staande, wijziging op afdelingsniveau, die geen verband houdt met de organisatie van Sanoma als geheel, kan dan

ook geen stand houden. Dit rechtvaardigt daarom vooralsnog de conclusie dat de bij Libelle doorgevoerde reorganisatie van onder meer de redactieondersteuning in het licht van het voortbestaan van Sanoma als geheel, als een belangrijke wijziging op de voet van artikel 25 lid 1 sub d WOR heeft te gelden.

Anders dan eiseres is de kantonrechter van oordeel dat Libelle kan worden beschouwd als een onderneming in de zin van artikel 1 lid 1 sub c WOR. Vast staat dat Libelle, evenals de andere door Sanoma uitgegeven bladen, als een organisatorisch verband binnen Sanoma kan worden beschouwd, in de zin van een groep personen die krachtens een arbeidsovereenkomst onder een bepaalde leiding en op een bepaalde locatie samenwerkt. De omstandigheid dat Libelle geen eigen contracten afsluit of arbeidsovereenkomsten aangaat, doet dit niet anders zijn. Libelle kan voorts als een zelfstandige eenheid worden aangemerkt, nu zij zich naar buiten zelfstandig presenteert met een eigen blad onder die naam. Juridische zelfstandigheid of een eigen rechtsvorm, is daartoe niet vereist. Slotsom van het vorenstaande is dat op grond van de thans gebleken feiten en omstandigheden genoegzaam aannemelijk is, dat de reorganisatie binnen het door Sanoma uitgegeven weekblad Libelle, aan te merken is als een reorganisatie in de zin van de cao. Dit brengt mee dat het ingevolge de cao tot stand gekomen SBK van toepassing is. Nu eiseres heeft aangegeven de (gewijzigde) functie van officeassistent niet te ambiëren omdat zij zichzelf niet in staat acht alle taken binnen die functie naar behoren te verrichten, heeft Sanoma overeenkomstig het toepasselijke SBK eiseres per 1 maart 2008 boventallig mogen verklaren, een herplaatsingsonderzoek mogen starten en een nieuwe medewerker voor die functie mogen aantrekken.

Vordering tot wedertewerkstelling in oude functie wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2008:BD2490

Zaaknummer: 382660/VV EXPL 08-97

RECHTSPRAAK

Kern

Eiser is werkzaam als schilder. Tussen partijen zijn de drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten. Op deze overeenkomsten is de algemeen verbindend verklaarde CAO voor het schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf van toepassing. Artikel 8, lid 3, van de CAO luidt: “In afwijking van het in artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek geldt dat: een opeenvolgende derde overeenkomst voor bepaalde tijd geacht wordt te zijn overeengekomen voor onbepaalde tijd indien de drie overeenkomsten elkaar binnen 31 kalenderdagen opvolgen; een overeenkomst voor bepaalde tijd opgevolgd mag worden binnen 31 kalenderdagen door een nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd die dan van rechtswege eindigt mits de twee opeenvolgende overeenkomsten de duur van 12 kalendermaanden niet overschrijden.”

Eiser is tijdens de derde arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt geworden wegens ziekte. Het UWV weigert hem een uitkering omdat zij van mening is dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De eiser spreekt de werkgever aan op loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt echter als volgt. De eerste ingaande 16 april 2002 voor de duur van zes maanden. Deze is opgevolgd door de tweede arbeidsovereenkomst, ingaande 16 oktober 2002 en eveneens voor de duur van zes maanden. De derde overeenkomst is eveneens voor de duur van zes maanden gesloten en heeft als ingangsdatum 16 april 2003. Deze laatste overeenkomst leidt in beginsel ingevolge het stelsel van artikel 8, lid 3, onder a van de CAO tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Echter, overeenkomst nr. 1 en nr. 2. overschrijden de twaalf maanden niet. Overeenkomsten nr. 2 en nr. 3 overschrijden eveneens de twaalf maanden niet. Derhalve eindigt deze derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur van rechtswege. De bepaling van artikel 8, lid 3, onder b, van de CAO brengt een beperking aan op het beginsel dat de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur geacht wordt voor onbepaalde duur te zijn aangegaan. Vorderingen van eiser worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBROE:2008:BD2993

Zaaknummer: 207104/CV EXPL 08-523

Wetsartikelen: 7:668a lid 5 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer vordert veroordeling van Werkpas tot opgave van de reden voor het ontslag van werknemer, met veroordeling van Werkpas in de kosten van de procedure. Werknemer stelt daartoe het volgende. Ingevolge artikel 7:669 BW doet degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, de ander op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van de opzegging. Dit geldt ook als wordt opgezegd binnen de proeftijd. De ratio daarvan is dat de ontslagen werknemer moet kunnen nagaan of het ontslag in strijd is met enig opzegverbod zoals genoemd in artikel 5 lid 1 sub c van de Algemene wet gelijke behandeling. Het door Werkpas ingenomen standpunt, dat bij opzegging in de proeftijd geen reden vermeld behoeft te worden, is dan ook niet juist. Werknemer heeft tengevolge van het ontslag zijn uitkering verloren en een sanctie opgelegd gekregen. Doordat Werkpas weigert opgave te doen van de reden van het ontslag, lijdt werknemer schade, omdat hem daardoor de mogelijkheid wordt ontnomen om te beoordelen of hij Werkpas kan aanspreken op ontslag in strijd met enig opzegverbod en/of het beginsel van goed werkgeverschap. Na aanvankelijk te hebben aangevoerd niet gehouden te zijn tot het doen van opgave van de reden voor het ontslag, heeft Werkpas bij conclusie van dupliek verklaard de arbeidsovereenkomst met werknemer te hebben beëindigd, omdat werknemer zonder opgaaf van redenen niet meer op het werk is verschenen. Door de opgave door Werkpas van de reden van het ontslag van werknemer is aan de vordering voldaan. Hierop dient derhalve niet meer te worden beslist.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2008:BD3973

Zaaknummer: 374846/CV EXPL 08-2377

Wetsartikelen: 7:652 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster vordert uitbetaling ziektegeld op grond van de CAO Taxivervoer. Artikel 8.1 van deze CAO geeft aan hoe bij oproepkrachten het naar tijdruime bepaalde brutoloon dient te worden berekend, namelijk het brutoloon over de laatste 13 volle weken voorafgaand aan de eerste ziektedag, gedeeld door 65. Dit resulteert in een gemiddeld dagloon. In het zesde lid is bepaald dat een andere referteperiode kan worden aangehouden indien de hoofdregel (verdiensten over 13 weken direct voorafgaande aan de eerste ziektedag) tot een onredelijke uitkomst leidt.

Volgens de werkgever is de referte-eis uit de CAO in strijd met artikel 7:610b BW. Het hof acht in dit geval evenwel geen strijd tussen genoemde wetsbepaling en de CAO aanwezig. Ingevolge artikel 7:610b wordt - indien de arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd - de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan het gemiddelde van de voorafgaande drie maanden. De bewijslast dat die drie maanden geen juist beeld weergeven, berust bij de werkgever. Ook artikel 8.1 lid 6 van de CAO staat het de werkgever toe aan te tonen dat een periode van 13 weken tot een onredelijke uitkomst leidt.

Het hof oordeelt dat indien inderdaad sprake zou zijn van een situatie waarin de arbeidsinzet van werkneemster tijdelijk op haar verzoek was verhoogd, afwijking van de hoofdregel van de CAO - en van het wettelijk vermoeden van artikel 7:610b - geïndiceerd is. De bewijslast dat van een dergelijke situatie sprake is, berust bij werkgever, die zich immers beroept op een situatie die van de hoofdregel van genoemde bepalingen afwijkt. Het hof constateert dat werkgever geen enkel bewijs voor haar stellingen op dit punt heeft bijgebracht en slechts in algemene termen bewijs heeft aangeboden, welk aanbod het hof als onvoldoende gespecificeerd passeert. Het hof oordeelt dan ook dat in deze procedure niet vast is komen te staan dat de hoofdregel dat de hoogte van het ziekengeld wordt afgeleid van de verdiensten over de 13 weken direct voorafgaand aan de eerste ziektedag, tot een onredelijke uitkomst leidt. De vordering is ten onrechte geheel afgewezen. Volgt vernietiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-05-2008

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2008:BD2982

Zaaknummer: 0700355

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Kern

De Vereniging Gepensioneerden Akzo Nobel (VGAN) komt op tegen een in 2006 nieuw ingevoerd stelsel van pensioenindexering. De centrale vraag is of in eerdere pensioenreglementen een voorwaardelijk of onvoorwaardelijke indexering is afgegeven en of VGAN thans gehouden is aan de nieuwe indexering.

Het hof stelt voorop dat de beantwoording van voornoemde vragen neerkomt op de uitleg van de desbetreffende pensioenreglementen. In het algemeen geldt bij geschillen over de uitleg van overeenkomsten, zoals een arbeidsovereenkomst, de Haviltexnorm (HR 13 maart 1981, NJ 1981, 635). Weliswaar heeft de Hoge Raad in zijn arrest van 18 oktober 2002, NJ 2003, 258, beslist dat - kort gezegd - de uitleg van een pensioenreglement in de verhouding tussen de oorspronkelijk contracterende partijen aan de hand van de Haviltexnorm moet geschieden, maar in de verhouding tussen de werknemer (voor wie de bedoeling van de oorspronkelijk contracterende partijen (zijn werkgever en het pensioenfonds) niet kenbaar is en die op de formulering daarvan geen invloed heeft gehad) en het pensioenfonds is toepassing van de CAO-norm aangewezen (HR 18 oktober 2002, NJ 2003, 258 en HR 2 februari 2004, NJ 2005, 493). De CAO-norm is ook toegepast op andere geschriften waarin een overeenkomst of een andere regeling is vastgelegd die naar haar aard bestemd is de rechtspositie van derden te beïnvloeden, zonder dat die derden invloed hebben op de inhoud of de formulering van die overeenkomst/regeling, terwijl de onderliggende partijbedoeling voor die derden niet kenbaar is, zoals bij een pensioenreglement. Bij de uitleg volgens de CAO-norm zijn de bewoordingen van de desbetreffende bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van die overeenkomst, in beginsel van doorslaggevende betekenis. Deze norm leidt niet tot een louter taalkundige uitleg. In het arrest van de Hoge Raad van 31 mei 2002 (NJ 2003, 110) heeft de Hoge Raad de hiervoor geldende rechtspraak verduidelijkt in die zin dat sprake is van een uitleg naar objectieve maatstaven, waarbij onder meer acht kan worden geslagen op de elders in het betreffende document gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden. Ook de bewoordingen van de eventueel bij het document behorende schriftelijke toelichting moeten bij de uitleg van de bepaling worden betrokken. Het hof oordeelt derhalve

dat in het onderhavige geschil de CAO-norm als uitgangspunt heeft te gelden waar het de uitleg betreft van de twee, in dit geding relevante, pensioenreglementen.

Het hof is van oordeel dat zowel de indexeringsbepaling in het pensioenreglement 1995 (artikel 14) als de indexeringsbepaling in het reglement 2003 (artikel 2.7) een voorwaardelijk recht op indexering bevat. Voor dit oordeel zijn de volgende omstandigheden van belang. Allereerst geldt dat de verschillende leden van artikel 14 van het pensioenreglement 1995 en artikel 2.7 van het pensioenreglement 2003 in onderlinge samenhang dienen te worden gelezen. Dit volgt uit de in het eerste lid van deze artikelen vermelde bewoordingen “met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden” en “met inachtneming van het overige in dit artikel bepaalde”. Voorts bevat zowel artikel 14 lid 1 van het pensioenreglement 1995 als artikel 2.7.1 van het pensioenreglement 2003 een zelfstandige voorwaarde voor indexering, namelijk “wanneer het prijspeil daartoe aanleiding geeft”. Slechts in een dergelijke situatie zal worden geïndexeerd overeenkomstig de overige leden van het artikel. Ook het woord “wanneer” in artikel 14 lid 1 van het pensioenreglement 1995 en in artikel 2.7.1 van het pensioenreglement 2003 bevestigt het voorwaardelijke karakter van de indexatie.

Anders dan VGAN heeft aangevoerd, ziet dit woord - gelet op de verdere tekst van deze leden - niet slechts op de omvang van de aanpassing. De stellingen van VGAN worden aldus in zoverre verworpen. Het voorwaardelijke karakter volgt ook uit artikel 14 lid 3 van het pensioenreglement 1995 en artikel 2.7.5 van het pensioenreglement 2003 waarin de bevoegdheid aan de directie van Akzo Nobel wordt gegeven om op grond van terzake doende ontwikkelingen en ingeval tot indexatie wordt besloten, het bestuur van het Pf Akzo te verzoeken op de voorgenomen indexatie een correctie toe te passen. Deze bevoegdheid is ruim geformuleerd en dwingt niet tot de beperkte uitleg die VGAN daaraan geeft. Het hof is van oordeel dat deze bepaling Akzo Nobel de bevoegdheid geeft aan het bestuur van het Pf Akzo te verzoeken de aanpassing zowel naar boven als naar beneden vast te stellen. Dat aanpassing naar beneden ook mogelijk is, is door VGAN ook erkend in paragraaf 71 van de conclusie van repliek. De eventuele motieven die een rol hebben gespeeld bij de totstandkoming van deze bepalingen doen geen afbreuk aan de hiervoor vermelde uitleg - naar objectieve maatstaven - van deze bepalingen, te weten dat sprake is van een voorwaardelijk recht op indexering.

Aan voorgaand oordeel doet niet af hetgeen in de Notitie Hoofddlijnen van een nieuwe Pensioenwet (Kamerstukken II 2003-2004, 28 294, nr. 4) is opgenomen omtrent het voorwaardelijke karakter van een indexeringsbepaling. Aan het hof ligt de uitleg voor van voornoemde indexeringsbepalingen en niet een algemeen oordeel omtrent indexeringen, zeker niet onder het regime van de nieuwe Pensioenwet.

Volgt bekrachtiging vonnis kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-05-2008

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2008:BE9201

Zaaknummer: 104.003.645

RECHTSPRAAK

Kern

Het non-concurrentie beding is niet zwaarder gaan drukken. De functieverzwaring lag in het normale verwachtingspatroon en is derhalve niet ingrijpend gewijzigd. Onder de gegeven omstandigheden niet redelijk om werknemer onverkort aan het beding te houden, omdat allerlei gegevens over strategie, prijsstelling e.d. toch al bekend kunnen zijn bij de concurrent. De meerwaarde die de werknemer voor de concurrent kan hebben, en heeft volgens werkgever, is zijn persoonlijke relatie met een aantal belangrijke klanten. Een relatiebeding komt dan voldoende aan de belangen van werkgever tegemoet. Nu werknemer ook onverkort aan zijn geheimhoudingsbeding kan worden gehouden, komt het de kantonrechter voor dat aldus de belangen van werkgever voldoende zijn geborgd.

Beslissing: schorsing van het non-concurrentiebeding totdat in een bodemprocedure is beslist, met dien verstande dat het werknemer tot 1 mei 2009 verboden wordt direct of indirect op enigerlei wijze zaken te doen of contact te hebben met (vertegenwoordigers van) de klanten welke partijen hebben aangeduid als de 8 A-accounts, op straffe van een dwangsom.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBDOR:2008:BE0792

Zaaknummer: 214216 VV EXPL 08-35

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Kern van deze zaak is of de betrokkenheid van verweerster bij de hennepkwekerij en haar veroordeling daarvoor ontbinding rechtvaardigen. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werkgever op grond van een dringende reden af. Wel acht de kantonrechter sprake van een vertrouwensbreuk. Omdat de werkgever zich beroept op het bedrijfsbeleid dat werknemers integer moeten zijn, maar dit bedrijfsbeleid onvoldoende tot uitdrukking is gekomen in de bedrijfsvoering, acht de kantonrechter een vergoeding voor werknemer billijk. Vanwege de lange staat van uitstekende dienst, had de werkgever ook kunnen kiezen voor andere maatregelen dan ontslag, aldus de kantonrechter. EUR 30.000,- bruto

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2008:BD4544

Zaaknummer: EA 08 594

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer wordt per 1 september 1999 na het wegvallen van de functie ober/kelner weer in zijn oude functie als barman/kelner geplaatst. De kern van het geschil tussen partijen betreft de uitleg van de tussen partijen overeengekomen arbeidsvoorwaarden per 1 september 1999 voor werknemer in de functie barman/kelner. Volgens werknemer maakt hij zowel aanspraak op een wisseldiensttoeslag van 20% als op deelname in de fooienpot. Het hof heeft de vordering van werknemer afgewezen.

In cassatie klaagt werknemer over de toepassing van de Haviltex-norm zoals toegepast door het hof. Daarnaast stelt werknemer dat de eisen van goed werkgeverschap met zich meebrengen dat een werknemer die teruggeplaatst wordt in een lagere functie hierbij gecompenseerd dient te worden en dat het hof het recht van werknemer om mee te delen in de fooienpot in dit kader had dienen mee te nemen in zijn oordeelsvorming met betrekking tot de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van werknemer per 1 september 1999.

De A-G (Timmerman) concludeert tot verwerping van beide cassatiemiddelen. Het eerste cassatiemiddel mist feitelijke grondslag. De tweede stelling wordt voor het eerst in cassatie naar voren gebracht. Werknemer heeft zich in feitelijke instanties niet beroepen op de stelling dat zijn recht om mee te delen in de fooienpot, naast zijn wisseldiensttoeslag, berust op de eisen van goed werkgeverschap, hij heeft zich in feitelijke instanties op het standpunt gesteld dat dit recht voortvloeit uit zijn arbeidsovereenkomst en de afspraken die hij heeft gemaakt met Holland Casino ten tijde van het herplaatsingaanbod.

De Hoge Raad oordeelt tot verwerping van beroep (81 RO).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 23-05-2008

ECLI: ECLI:NL:HR:2008:BC8093

Zaaknummer: Co7/025HR

Wetsartikelen: 7:611 BW en 81 RO

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer wordt op staande voet ontslagen wegens het handelen in strijd met bepaalde gedragsregels of hygiënevoorschriften van de werkgever. Werknemer heeft tijdens het lossen van een vrachtwagen, trossen met vleesonderdelen (100kg) zonder nadere behandeling enkele meters over de laadklep gesleept en vervolgens aan een rails opgehangen. Het slepen van de trossen vlees werd veroorzaakt doordat de laadklep hoger was gesteld om het werk te vergemakkelijken.

Kantonrechter oordeelt dat het ontslag nietig is nu dit gelet op de omstandigheden van het geval een te zwaar middel is geweest. De kantonrechter overweegt dat de duur van het dienstverband (27 jaar), leeftijd van de werknemer (57 jaar) de omstandigheden waaronder de overtreding heeft plaatsgevonden en de gevolgen hiervan voor werknemer ertoe leiden dat er geen sprake kan zijn van een dringende reden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 22-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2008:BD2672

Zaaknummer: 534404

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Eiser is bijgestaan door ARAG tijdens een reorganisatie. Eiser was ten tijde van de CWI-procedure arbeidsongeschikt. ARAG heeft verzuimd dit als verweer aan de CWI te melden. Na verkregen toestemming heeft ARAG verzuimd eiser te adviseren zich te beroepen op de nietigheid van de opzegging en/of nadien een kennelijk onredelijk ontslagprocedure te starten. Tussen partijen is niet in geschil dat ARAG een beroepsfout heeft gemaakt door niet tijdig een beroep te doen op de nietigheid en op de kennelijke onredelijkheid van het door KPN gegeven ontslag.

De vraag die centraal staat is welke vergoeding eiser had kunnen ontvangen. De rechter moet oordelen of in de gegeven omstandigheden het Sociaal Plan op eiser onverkort van toepassing zou zijn geweest. Volgens de rechter is dit niet het geval en zou eiser in aanmerking zijn gekomen voor de hardheidsclausule. De vergoeding wordt vastgesteld op C=1.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BD1860

Zaaknummer: 228656/HA ZA 07-657

Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Florence is een instelling die in Den Haag, Leidschendam-Voorburg, Rijswijk, Voorschoten en Wassenaar thuiszorg, verzorgingshuiszorg en jeugdgezondheidszorg biedt. Tot de activiteiten van OOCB behoort onder meer het in het kader van subsidies ten behoeve van een uitvoerder fungeren als aanvrager. OOCB is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen als mogelijke aanvrager voor subsidies uit het Europees Sociaal Fonds met betrekking tot de subsidieregeling ESF-3.

Florence en OOCB zijn overeengekomen dat laatstgenoemde de aanvraag voor subsidie uit het Europees Sociaal Fonds met betrekking tot de subsidieregeling ESF-3 bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zou indienen. Op grond van het bepaalde in de artikelen 6:2 en 6:248 BW behoorde het tot de verplichtingen van OOCB om, toen van de zijde van genoemd Ministerie het subsidieplafond werd vastgesteld, prompt en wel vóór de officiële bekendmaking van dat besluit in de Staatscourant tot indiening van de aanvraag van Florence over te gaan. Door dat na te laten is OOCB haar verplichtingen niet nagekomen en is zij aansprakelijk voor de door Florence tengevolge daarvan geleden schade. Het beroep van OOCB op de in de overeenkomst opgenomen exonerationclausule wordt afgewezen. Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid is in dit geval een beroep op die clausule niet aanvaardbaar. De zaak wordt verwezen naar de schadestaatprocedure.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 21-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2008:BD2873

Zaaknummer: 93516/HA ZA 07-379

RECHTSPRAAK

Kern

Eiseressen stellen werkgever aansprakelijk voor gezondheidschade wegens piekblootstelling aan Entonox (verdund lachgas) in verloskamers van het ziekenhuis. Eiseressen - verpleegsters - zijn beiden in 1998 bevallen van kinderen met aangeboren afwijkingen. Eén van de eiseressen heeft in 1999, 2000 en 2001 miskramen gehad.

De rechtbank passeert het verweer van het ziekenhuis dat zij in 1997/1998 uit de literatuur nog niet bekend kon zijn met de mogelijke gezondheidsrisico's die verbonden waren aan piekblootstelling aan lachgas op de verloskamers. Daarbij ziet het ziekenhuis behalve de antwoorden van de verantwoordelijke bewindslieden in de tweede kamer in elk geval de rapporten van bijvoorbeeld de MAC-Commissie en TNO uit 1985 over het hoofd. Bovendien is deze stelling in strijd met de eigen stelling van het ziekenhuis dat de memo d.d. 20 augustus 1998 is gebaseerd op uitkomsten in de literatuur. Dat deze memo niet ziet op Entonox is evenzeer onjuist, omdat tussen partijen vaststaat dat op de verloskamers alleen lachgas in de vorm van Entonox werd gebruikt. Voor het ziekenhuis was in 1998 kenbaar c.q. had in 1998 kenbaar moeten zijn dat piekblootstelling aan Entonox mogelijke gezondheidsrisico's opleverde. In zoverre heeft het ziekenhuis haar zorgplicht jegens eiseressen geschonden.

Het causale verband tussen de piekblootstelling aan Entonox en de geboortedefecten van de kinderen evenals het causale verband tussen de voornoemde blootstelling en de miskramen ontbreekt echter. Het ziekhuis heeft de aannemelijkheid van dit causale verband overtuigend weerlegd aan de hand van literatuurstudies. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2008:BE8800

Zaaknummer: 285798/HA ZA 07-1240

Wetsartikelen: 7:658 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Verduistering tweedehands auto's van leasemaatschappij. Vervalsen overschrijvingsbewijzen door werknemer. Aansprakelijkheid werknemer en bestuurder vennootschap? Bestuurder gaat vrijuit, werknemer is aansprakelijkheid voor schade leasemaatschappij.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBZUT:2008:BD3679

Zaaknummer: 78275/HA ZA 06-584

Wetsartikelen: 2:9 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer heeft eiseres benaderd om haar collectie erasmiana ter beschikking te stellen aan de Stichting ten behoeve van een expositie. Werknemer heeft de erasmiana op een openbare plaats opgeborgen. Nog voor dat de expositie van start kon gaan, is de erasmiana verdwenen. Eiseres stelt zowel de Stichting als werknemer aansprakelijk. Centraal staat de vraag of naast de stichting ook werknemer aansprakelijk kan worden gehouden.

Van aansprakelijkheid van werknemer kan dus uitsluitend sprake zijn indien zou moeten worden geoordeeld dat zij jegens eiseres een onrechtmatige daad heeft gepleegd. In dat verband overweegt de rechtbank als volgt. Naar het oordeel van de rechtbank moeten de gedragingen van werknemer met betrekking tot de erasmiana in de gegeven omstandigheden worden beschouwd als gedragingen van de stichting. Vast staat immers dat werknemer met betrekking tot de erasmiana heeft gehandeld in haar hoedanigheid van directeur van de stichting, terwijl de uitlening van de erasmiana plaatsvond in het kader van een door de stichting te organiseren expositie. Die aldus aan de stichting toe te rekenen gedragingen zijn onrechtmatig. Door onzorgvuldig om te gaan met de haar toevertrouwde erasmiana waardoor deze verloren zijn gegaan, heeft de stichting immers gehandeld in strijd met hetgeen in het maatschappelijk verkeer betaamt. Voor het daarnaast op grond van onrechtmatige daad aansprakelijk houden van werknemer in persoon is volgens vaste jurisprudentie nodig dat werknemer persoonlijk een verwijt kan worden gemaakt van de wijze waarop zij met de erasmiana is omgegaan. Dat is het geval. Werknemer treft persoonlijk een ernstig verwijt van het feit dat zij - als directeur van de stichting en als degene die tot de uitlening van de erasmiana het initiatief had genomen - de erasmiana heeft opgeborgen op een ook voor derden toegankelijke en van buitenaf zichtbare plek om vervolgens lange tijd niet meer naar de erasmiana om te kijken, zeker gelet op haar voorafgaande toezegging aan eiseres de erasmiana "in een gesloten vitrine" tentoon te stellen. Dat betekent dat werknemer op grond van onrechtmatige daad aansprakelijk is voor de door eiseres geleden schade.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-05-2008

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2008:BD6976

Zaaknummer: 288003/HA ZA 07-1763

Wetsartikelen: 6:162 BW