

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 23, 2008

Nummer 23, 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:BC9344](#) 06-06-2008

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2008:BF3208](#) 05-06-2008

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2008:BF1793](#) 05-06-2008

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2008:BD6041](#) 11-06-2008

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBBRE:2008:BD5191](#) 11-06-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BD3548](#) 11-06-2008

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2008:BD3691](#) 10-06-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BD6471](#) 06-06-2008

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2008:BD3545](#) 06-06-2008

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBDOR:2008:BD6428](#) 05-06-2008

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BD4031](#) 05-06-2008

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2008:BD4786](#) 04-06-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BD3239](#) 04-06-2008

RECHTSPRAAK

Kern

Sinds 2002 in dienst zijnde werknemer vordert gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst medio 2007. Werkgever (Maasmond) stelt dat werknemer in strijd met gemaakte vakantieafspraken plotseling eenzijdig kenbaar maakte per direct vakantie op te nemen en voor 6 weken naar Marokko te vertrekken terwijl werknemer vervolgens ook meteen zonder haar instemming vertrok.

Zelfs bij juistheid van het door Maasmond gemaakte verwijt dat werknemer in strijd met de eerder gemaakte vakantieafspraken op 11 juli 2007 plotseling eenzijdig kenbaar maakte per direct vakantie op te nemen en voor 6 weken naar Marokko te vertrekken terwijl werknemer dat vervolgens ook zonder haar instemming deed, behoefde Maasmond een dergelijk gedrag van werknemer als zodanig niet te dulden. Dit betekent echter nog niet dat werknemer zich enkel daarmee schuldig maakte aan de hem verweten werkweigering. Uit de stellingen van Maasmond volgt niet dat werknemer op 11 juli 2007 duidelijk heeft geweigerd te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten die hem door of namens Maasmond waren verstrekt. Daaruit volgt zelfs niet, althans volstrekt onvoldoende, dat sprake was van enige weigering van enig(e) gegeven bevel of opdracht. Dat het de eerste keer was dat werknemer zich aan een dergelijk handelen schuldig maakte terwijl niet uitdrukkelijk en gemotiveerd weersproken is dat werknemer steeds naar tevredenheid heeft gefunctioneerd, staat er als zodanig nog niet aan in de weg om het aan werknemer verweten gedrag in de vorm van werkweigering wel als een dringende (ontslag)reden te kunnen aanmerken. Maar in dit geval mocht Maasmond nog niet concluderen tot een dringende (ontslag)reden in de vorm van werkweigering. Naast het voorgaande en gelet op de duur van het dienstverband is daarbij met name ook in aanmerking genomen dat uit de stellingen van Maasmond niet, althans niet uitdrukkelijk of duidelijk, volgt van eerdere soortgelijke voorvallen of terzake gegeven waarschuwingen en evenmin van enige kenbare onwil of kwaad opzet van werknemer. In dit geval kan het op 11 juli 2007 wegens werk-weigering gegeven ontslag op staande voet niet worden gerechtvaardigd door enkel het op basis van Maasmond's stellingen voor de duur van 6 weken voorzienbare onwettige verzuim van werknemer.

Schadeplichtigheid werkgever wegens onregelmatige opzegging. Gefixeerde schadevergoeding

is geen echte schadeloosstelling maar heeft een forfaitair karakter, zodat de vraag of daadwerkelijk enige schade werd geleden aan de toewijsbaarheid daarvan niet kan afdoen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBBRE:2008:BD5191

Zaaknummer: 469190 cv 07-7232

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:680 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer, directeur van BV X, is tijdens de AVA ontslagen. Volgens werknemer is het ontslagbesluit nietig, want in strijd met procedure regels. De kantonrechter acht inderdaad schending van procedure regels aanwezig. Werknemer is onjuist opgeroepen, onjuist termijn in acht genomen, agenda is verhullend opgesteld. Derhalve is het ontslagbesluit nietig. Werknemer heeft derhalve recht op loon tot ontbindingsdatum.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BD3548

Zaaknummer: 229582/HA ZA 07-796

Wetsartikelen: 2:224 BW en 2:15 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Eiseres is met gedaagde geen concurrentie-, relatie- en/of geheimhoudingsbeding overeengekomen. In beginsel handelt Kool daardoor niet onrechtmatig jegens zijn voormalige werkgever Boromat als hij in dienst van Nuvex gebruikmaakt van de kennis, ervaring en de persoonlijke goodwill die hij bij Boromat heeft verworven. Bijkomende omstandigheden, zoals stelselmatig optreden, direct na beëindiging van het dienstverband, dat erop is gericht klanten van de vroegere werkgever te bewegen hun relatie met de voormalige werkgever te verbreken door het doen van extra-voordelige aanbiedingen, kunnen evenwel ertoe leiden dat het gebruik van de opgedane kennis en verkregen goodwill in strijd is met ongeschreven zorgvuldigheidsnormen (vgl. HR 9 december 1955, NJ 1956, 157 (Boogaard/Vesta)).

Volgens kantonrechter is van een stelselmatige benadering van klanten niet gebleken. Wijst vordering van Boromat af.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2008:BD6041

Zaaknummer: 169324

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werkgevers in het openbaar vervoer en de bonden onderhandelen over een nieuwe CAO voor het openbaar vervoer, maar komen daar niet uit. Werknemers leggen met ingang van 1 juni 2008 het werk volledig neer. De drie noordelijke provincies en Rover starten een kort geding tegen de bonden en menen dat het grondrecht van werknemers op staking dient te worden afgewogen tegen de belangen van derden, in dit geval met name de belangen van reizigers; voortzetting van de staking zou grote schade toebrengen.

De voorzieningenrechter merkt in dit verband op dat de drie provincies - hoezeer zij ook als concessieverschaffende overheden belanghebbend zijn bij dit arbeidsconflict - moeten worden aangemerkt als 'derden' in de zin van art. G (voorheen art. 31) ESH; de provincies bepalen immers niet welke arbeidsvoorwaarden in de CAO zullen worden vastgelegd. De voorzieningenrechter acht, alles afwegend, een algehele staking met de schade van dien op dit moment niet in een redelijke verhouding staan tot het belang van de werknemers om voor hun rechten op te komen.

De voorzieningenrechter gebiedt de bonden hun leden te berichten dat in de periode 12 juni 2008 tot en met 12 augustus 2008 de stakingen in het openbaar vervoer onrechtmatig zijn voor zover deze stakingen ritten in de spits betreffen en dat het niet is toegestaan om gedurende die ritten de werkzaamheden te staken.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2008:BD3691

Zaaknummer: 102563/KG ZA 08-187

Wetsartikelen: 6 ESH en G ESH

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster valt regelmatig uit wegens ziekte. Zij geeft geen gehoor aan een oproep van de werkgever om re-integratiemogelijkheden te bespreken. Daaropvolgend zet de werkgever de loondoorbetaling stop. Werkneemster vordert doorbetaling van het loon, omdat zij op grond van informatie van de bedrijfsarts het gerechtvaardigde vertrouwen mocht hebben dat op haar in de voorgestelde time out-periode van acht weken geen re-intergratieplicht rustte. De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van informatie van de bedrijfsarts mocht werkneemster er van uitgaan dat zij gedurende acht weken tot rust mocht komen en zelf geen gesprek met de werkgever hoefde aan te gaan. Loonbetaling is ten onrechte stopgezet.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 06-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2008:BD3545

Zaaknummer: 558260

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Vakbond verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een - gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden - vakbondsbestuurder, op grond van verstoring van de arbeidsrelatie. Het in de toepasselijke CAO opgenomen ontslagverbod bij ziekte wordt uitgelegd als een verbod om bij arbeidsongeschiktheid gedurende drie jaar de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het beroep dat de werknemer op die CAO-bepaling is gedaan, wordt niet onaanvaardbaar geacht.

Voor de beantwoording van de vraag of artikel 10 aanhef en onder a van de CAO een beletsel voor toewijzing van het verzoek vormt - zoals verweerder bepleit - of deze CAO-bepaling in de ontbindingsprocedure slechts (indirecte) reflexwerking heeft - zoals FNV Bondgenoten meent -, komt het aan op de uitleg die aan die bepaling moet worden gegeven. Deze uitleg dient te geschieden naar objectieve maatstaven, waarbij in dit geval aan de taalkundige betekenis van de daarin gebruikte bewoordingen doorslaggevende betekenis toekomt. Nu - voor zover van belang - in deze procedure (nagenoeg) alleen de (gedeeltelijke) tekst van artikel 10 van de CAO is overgelegd, kunnen mogelijk elders in de CAO gebruikte formuleringen bij de uitleg van deze bepaling geen rol spelen. Onder het begrip 'beëindigen' van een arbeidsovereenkomst pleegt niet alleen de opzegging door een der partijen, maar tevens de ontbinding door de rechter te worden begrepen. Dat in de titel waarin de bepaling is opgenomen de engere term 'opzeggingsverboden' is gebruikt, brengt niet mee dat in dit geval aan het begrip 'beëindigen' in de tekst van de bepaling zelf een beperktere betekenis moet worden toegekend, temeer niet nu aan de tekst van een CAO de eis mag worden gesteld dat deze duidelijk en begrijpelijk is en de onduidelijkheid die het uiteenlopen van de bewoordingen van deze titel en die bepaling in het leven roept niet ten nadele van de werknemer mag strekken, ook niet als hij voor een vakbond als bestuurder werkzaam is. verweerder mocht er daarom vanuit gaan dat FNV Bondgenoten gedurende de eerste drie jaren van zijn arbeidsongeschiktheid niet om ontbinding van de arbeidsovereenkomst mag verzoeken. Het verzoek om ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BD6471

Zaaknummer: 572454 UE VERZ 08-510

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Ten tijde van het ongeval stonden op de plaats van de werkgever een tweetal portacabins welke gebruikt werden als kantoorruimte. Een werknemer is uitgedegen over de gladde chromen strip aan de buitenkant van het opstapje van een van de portacabins, waardoor hij is gevallen. Volgens werkgever voldeed de antisliprand aan alle vereisten. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer toegewezen. Het hof heeft de vordering alsnog afgewezen. Daartoe overwoog het hof onder andere dat het opstapje van de portacabin weliswaar was aan te merken als een traprede welke - qua afmetingen - niet voldeed aan de vereisten van het Bouwbesluit 2003, maar dat dit niet de oorzaak van de valpartij was en derhalve niet relevant.

Tegen dit oordeel komt werknemer op in cassatie. De Hoge Raad oordeelt het volgende. Indien, zoals het hof heeft gedaan, ervan wordt uitgegaan dat werknemer is uitgedegen over de strip aan de buitenkant van het opstapje, hield het ongeval direct verband met het lopen over het opstapje van de ene cabin naar de andere. Het is dan geenszins uitgesloten te achten dat het door de deskundige voor dat geval aanwezig geachte risico dat juist door de te geringe afmetingen van het opstapje eiser met zijn voet deels op de strip en deels daaroverheen is terechtgekomen, zich heeft gerealiseerd en dat dit de oorzaak ervan was dat werknemer over de strip is uitgedegen. In dit licht is onbegrijpelijk dat het hof van oordeel was dat de omstandigheid dat de afmetingen van het opstapje in strijd waren met de geldende bouwkundige normen, niet relevant was voor de beoordeling of werkgever op de voet van art. 7:658 BW aansprakelijk is voor de schade die werknemer als gevolg van het ongeval heeft geleden.

Volgt vernietiging van het arrest van het hof.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 06-06-2008

ECLI: ECLI:NL:HR:2008:BC9344

Zaaknummer: Co7/088HR

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Kern

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt op grond van de toepasselijke CAO van rechtswege bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd door werkneemster in oktober 2007. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de vervolgens gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geëindigd op 1 maart 2008 en niet op 1 april 2008, zoals werkgeefster betoogd heeft. De kantonrechter is van oordeel dat de Ragetlie-regel niet door de wetgever is opgesteld voor een voortzetting van een arbeidsovereenkomst na een pensioenleeftijdontslag. In maart is werkneemster echter nog ingeroosterd en heeft zij doorgewerkt. Door zonder voorafgaande zekerheid over de einddatum van het dienstverband werkneemster voor de maand maart 2008 in te roosteren heeft werkgeefster het risico genomen dat dit door werkneemster als een signaal zou worden opgevat dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wilde voortzetten. Vooralsnog moet ervan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst vanaf 1 maart 2008 stilzwijgend is verlengd voor dezelfde duur van vijf maanden, tot 1 augustus 2008.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2008:BD4031

Zaaknummer: 383212 VV EXPL 08-102

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:667 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster is werkzaam als directiesecretaresse. Inherent aan die functie is dat zij bij een wisseling van directie voor een andere persoon dient te gaan werken. Werkneemster heeft op voorhand aangegeven met de (beoogde) nieuwe directeur niet samen te kunnen -en willen- werken. Deze omstandigheid komt in beginsel voor haar rekening en risico. Na de in een vroeg stadium gedane mededeling door werkneemster had echter van werkgeefster mogen worden verwacht dat zij een helder en ondubbelzinnig standpunt innam ten aanzien van eventuele herplaatsing binnen het concern, opdat werkneemster zich kon beraden op haar positie. Nu werkgeefster dit niet heeft gedaan treft haar een (beperkt) verwijt. Ontbinding vindt plaats met een vergoeding $C = 0,25$.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBDOR:2008:BD6428

Zaaknummer: 214213 HA VERZ 08-35

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer (1965) is sinds 1990 werkzaam bij TOM. In verband met reorganisatie wegens bedrijfseconomische noodzaak, wordt de arbeidsovereenkomst van werknemer - samen met 16 andere werknemers - met toestemming van de CWI opgezegd. Aan werknemer is conform het sociaal plan een suppletieregeling en outplacementtraject aangeboden.

Volgens werknemer is deze opzegging kennelijk onredelijk. Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemer heeft bepleit, kan niet worden gezegd dat aan dit sociaal plan reeds geen betekenis toekomt omdat het niet met een representatieve vakbond is overeengekomen. FNV Bondgenoten is een te goeder naam en faam bekend staande vakorganisatie. Werknemer heeft niet gesteld dat de genoemde vakbond niet kan worden geacht de belangen van de betrokken werknemers op behoorlijke wijze te behartigen, terwijl deze vakbond als onderhandelingspartner over het sociaal plan nu juist de instemming had van de ondernemingsraad. Het debat tussen partijen over de ontstaansgeschiedenis van het sociaal plan (in het bijzonder de rol daarbij van de ondernemingsraad) kan voor het overige blijven rusten - al wil het hof niet nalaten ten overvloede op te merken dat Capi-Lux Plaza er niet in is geslaagd de indruk weg te nemen dat het sociaal plan onder grote druk van haar kant is tot stand gekomen -, omdat het hof van oordeel is dat toepassing van het sociaal plan in het onderhavige geval tot een evident onbillijke uitkomst leidt. De volgende omstandigheden spelen daarbij een rol:

een langdurig dienstverband (van zestien jaar);
hoge leeftijd (41 jaar oud);
werkgever onvoldoende aangetoond dat sprake is van een slechte economische situatie welke een hogere ontslagvergoeding in de weg zou staan; Het hof acht een schadevergoeding van €6500 gerechtvaardigd naast de reeds toegekende suppletie van gelijke hoogte.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-06-2008

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2008:BF1793

Zaaknummer: 106.006.649/01

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst beëindigd om vervolgens in dienst te treden bij Allround Nederland B.V. Werknemer verkeerde bij het aangaan van de op 1 juni 2003 door hem getekende arbeidsovereenkomst met Allround Nederland B.V. in de veronderstelling dat een derde het door werkgever gevoerde bedrijf zou overnemen en in die besloten vennootschap zou onderbrengen. Gebleken is evenwel volgens werknemer dat Allround Nederland B.V. niet is opgericht en dat [de derde] de onderneming van werkgever niet heeft overgenomen. De arbeidsovereenkomst met Allround Nederland B.V. is ook niet door de derde maar door werkgever geparafeerd. Het hof oordeelt als volgt.

Nu die overname niet blijkt te hebben plaatsgevonden, beroept werknemer zich terecht op een wilsgebrek bij het tot stand komen van de beëindigingsovereenkomst. Hij kan aan die overeenkomst niet worden gehouden. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen hem en werkgever is blijven voortbestaan en dat de primaire vordering van werknemer (ook over de periode vanaf 1 juni 2003) jegens werkgever toewijsbaar is, met dien verstande dat er aanleiding is de gevorderde wettelijke verhoging te beperken tot 10 procent van het achterstallige salaris en dat een vergoeding wegens niet genoten vakantiedagen niet kan worden toegewezen zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, hetgeen hier het geval is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-06-2008

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2008:BF3208

Zaaknummer: 106.002.857/01

Wetsartikelen: 3:44 BW, 6:228 BW en 7:627 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Centraal staat de vraag of sprake is van onrechtmatige concurrentie. In dit verband wordt overwogen dat Lunter aannemelijk heeft gemaakt dat gedaagde diverse klanten van Lunter die hij kende uit hoofde van zijn vroegere functie bij Lunter heeft benaderd teneinde deze te bewegen producten van Indutra dan wel Yaja af te nemen, producten die ook door Lunter aan deze klanten werden aangeboden, en daarbij gebruik heeft gemaakt van vertrouwelijke informatie die hij bij Lunter heeft verkregen.

Gedaagde heeft dit niet betwist noch betwist dat hij meer klanten van Lunter heeft benaderd met producten soortgelijk aan de producten die door Lunter worden aangeboden. Hij heeft voorts erkend dat nu hij zowel bij Lunter als bij Indutra de offerteformulieren heeft ontwikkeld deze formulieren op elkaar lijken. Verder heeft Lunter onbetwist gesteld dat gedaagde bij een producent van Lunter in China samples heeft laten maken van dameslingeriesetjes, deze heeft aangeboden bij Action, een klant van Lunter, die dit aanbod heeft geaccepteerd, waardoor Lunter die een week later lingeriesetjes bij Action aanbod, achter het net viste. Aangenomen mag worden dat gedaagde als voormalig accountmanager van Lunter op de hoogte was van de afspraken van Lunter met haar producenten, de prijsstelling van Lunter en de behoefte van Action.

Op grond van de hiervoor vermelde feiten en omstandigheden is voorshands voldoende waarschijnlijk, dat de bodemrechter - indien daarom verzocht- tot het oordeel zal komen, dat gedaagde Lunter op onrechtmatige wijze beconcurrereert.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2008:BD4786

Zaaknummer: 88655/KG ZA 08-98

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Een groot concern besluit een vestiging te sluiten. Werknemer wordt een ontbindingsvergoeding met C=1 aangeboden. Werknemer betwist de bedrijfseconomische noodzaak van de sluiting van de vestiging. Voorts verwijt hij de werkgever dat hij ten onrechte niet op de hoogte is gesteld van het kandidatuurschap voor een andere vestiging. Werknemer verzoekt C=2. Kantonrechter ontbindt met C=1,75.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BD3239

Zaaknummer: 568894 UE VERZ 08-406

Wetsartikelen: 7:685 BW