

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 27, 2008

Nummer 27, 2008

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsen, 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

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2008:BD6319](#) 03-07-2008

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BD7280](#) 09-07-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2008:BD6846](#) 09-07-2008

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBASS:2008:BE9783](#) 09-07-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BD6929](#) 08-07-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BD6651](#) 08-07-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BD6492](#) 07-07-2008

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2008:BE9164](#) 07-07-2008

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2008:BD6330](#) 04-07-2008

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2008:BD7746](#) 03-07-2008

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BD7279](#) 02-07-2008

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BD7274](#) 02-07-2008

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2008:BD7167](#) 02-07-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BD6001](#) 02-07-2008

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2008:BD7681](#) 02-07-2008

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster stelt zich primair op het standpunt dat de volgende passage in hoofdstuk 18 sub b van de CAO nietig is wegens strijd met zowel art. 7:646 als met art. 7:648 BW: “Het budget wordt volledig toegekend indien een huisarts een dienstverband heeft van 20 uur of meer per week bij één werkgever. Bij een dienstverband van minder dan 20 uur per week bij één werkgever wordt het budget naar rato van het dienstverband toegekend.” Volgens werkneemster gaat het bij deze kostenvergoeding om beloning. Daaronder moet krachtens art. 141 EG-verdrag en de Wet gelijke behandeling man/vrouw worden verstaan: alle voordelen in geld of natura uit hoofde van de dienstbetrekking. De CAO maakt indirect onderscheid naar geslacht door op het punt van dit beloningsaspect te onderscheiden tussen hidha's met een contract voor meer en hidha's met een contract voor minder dan 20 uur per week. Uit het NIVEL-onderzoek blijkt immers dat de laatste groep bestaat uit significant meer vrouwen dan mannen. De CAO maakt voorts direct onderscheid naar arbeidsduur nu hidha's met een arbeidsduur van minder dan 20 uur per week een veel kleiner budget ontvangen voor vergoeding van werkelijke gemaakte kosten. Dit onderscheid is volgens werkneemster niet objectief gerechtvaardigd. Werkgever dient haar daarom zowel over 2006 als over 2007 een budget van ? 3.665 toe te kennen.

Omdat blijkens 4.4. en 4.5 onderscheid in de arbeidsvoorwaarden wordt gemaakt op grond van arbeidsduur, moet door de werkgever worden aangetoond dat het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Daartoe dient hij een legitiem doel te hebben met de regeling, de regeling moet geschikt zijn om dat doel te bereiken en daarvoor ook noodzakelijk en proportioneel zijn: het doel kan niet bereikt worden op een manier die geen, of minder, onderscheid oplevert. De opmerking van werkgever dat hij de CAO toepast en aanneemt dat de CAO-partijen aan criteria van legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit hebben getoetst, levert naar het oordeel van de kantonrechter geen rechtvaardigingsgrond op. CAO-partijen kunnen niet rechtsgeldig afspraken maken die in strijd zijn met de gelijke behandelingswetgeving. Volgens werkgever is de regeling nodig om kleine dienstverbanden betaalbaar te houden. De kantonrechter acht dat doel niet legitiem: budgettaire redenen zijn geen rechtvaardiging voor verboden onderscheid. Als hij werknemers in dienst neemt, dient

hij deze te betalen wat hen toekomt zonder ongerechtvaardigd onderscheid te maken naar arbeidsduur.

Conclusie moet zijn dat de aangevallen passage in de CAO ongerechtvaardigd onderscheid maakt op grond van verschil in arbeidsduur, en daarom nietig is. Aan werkneemster komt daarom zowel over 2006 als over 2007 een budget van € 3.665 toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2008:BD6846

Zaaknummer: 406407 CV 08-3853

Wetsartikelen: 7:646 BW, 7:648 BW en 141 EG

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer vordert toekenning achteraf van kort durend zorgverlof over de periode waarin hij vrij heeft genomen om voor zijn partner en kinderen te zorgen na een door zijn partner ondergane buikwandcorrectie. De vordering wordt afgewezen. Gelet op het feit dat er geen medische noodzaak voor de operatie bestond, had niets werknemer er in redelijkheid van behoeven te weerhouden om de operatie op een later tijdstip te laten uitvoeren. Werknemer en zijn partner hadden dan eerst kunnen onderzoeken hoe zij op een andere wijze (bijvoorbeeld inschakeling ouders) in de zorg voor de partner en hun kinderen zouden kunnen voorzien. Door dat na te laten is niet komen vast te staan dat er sprake was van “noodzakelijke verzorging” als bedoeld in artikel 5.1 van de Wet arbeid en zorg. Vordering tot toekenning zorgverlof wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2008:BD7280

Zaaknummer: 374003/CV EXPL 08-1977

Wetsartikelen: 5.1 Wet Arbeid en Zorg

RECHTSPRAAK

Kern

Gedaagde is steeds tewerkgesteld bij dezelfde werkmaatschappij van eiseres, te weten Heineken. Nadat gedaagde de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd is hij in dienst getreden bij X BV, een bedrijf dat projecten tracht te werven bij Heineken. Tussen partijen bestaat geen non-concurrentiebeding. Dit betekent dat indiensttreding door gedaagde bij een ander bedrijf ook als dit als concurrent van eiseres moet worden aangemerkt en in hetzelfde marktsegment opereert, op zichzelf niet als onrechtmatig kan worden aangemerkt. Dit geldt ook nu, zoals gesteld, eiseres heeft geïnvesteerd in opleiding, training en begeleiding van gedaagde. De huidige maatschappelijke ontwikkeling is er immers juist op gericht werknemers daardoor flexibeler te maken.

De beëindigde arbeidsovereenkomst tussen partijen kan echter wel mede een omstandigheid vormen, die het werken van gedaagde bij de concurrent onrechtmatig maakt, indien dit leidt tot ongeoorloofde concurrentie. Dat is het geval als gedaagde door gebruikmaking van bij eiseres verworven kennis en ervaring bijdraagt aan het stelselmatig en substantieel afbreken van het duurzame debiet van eiseres bij Heineken. De feiten en omstandigheden die eiseres hiertoe heeft aangevoerd maken niet aannemelijk dat hiervan sprake is. De vordering uit hoofde van onrechtmatige concurrentie wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBASS:2008:BE9783

Zaaknummer: 230225 VV EXPL 08-21

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster op 1 januari 1993 bij De Opbouw in dienst getreden in de functie van groepsleider tegen een salaris van laatstelijk ? 2.393,00 bruto exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Gehandicaptenzorg 2007/2008 van toepassing. In artikel 3.10 lid 4 CAO staat dat voor de duur van maximaal 3 maanden de werknemer moet instemming met wijzigingen van de functie in aldaar genoemde situaties. In 2007 doet zich een incident voor binnen de groep van werkneemster. Naar aanleiding van dit incident en de daarna gevoerde gesprekken wordt werkneemster in 2008 op non-actief gesteld. Vervolgens biedt de werkgever haar een inhoudelijk andere functie aan. Werkneemster weigert deze werkzaamheden te verrichten, waarop werkgever de loonbetaling stopt.

In deze procedure vordert werkneemster loon. Zij stelt daartoe dat sprake is van een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst en dat daarbij de toets van artikel 6: 248 BW geldt. Nu er geen wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dient de toetsing zwaarder te wegen dan in het geval zulk een beding wel was overeengekomen. De werkgever kan deze zware toets niet doorstaan. Volgens de werkgever dient echter het Taxi Hofman-criterium te worden aangelegd, wat inhoudt dat op redelijke voorstellen van de werkgever de werknemer dient in te gaan tenzij dit in alle redelijkheid niet van werknemer kan worden gevergd.

De kantonrechter oordeelt dat los van de vraag welk criterium van toepassing moet zijn, het voorstel van de werkgever in casu niet redelijk is. Ook het beroep op de CAO kan niet baten, daar er geen sprake is van een tijdelijk wijziging maar van een definitieve. Bijgevolg wordt de loonvordering van werkneemster toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BD6929

Zaaknummer: 577970 UV EXPL 08-200

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster op 1 maart 1998 bij De Opbouw in dienst getreden in de functie van groepsleider tegen een salaris van laatstelijk ? 2.393,00 bruto exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Gehandicaptenzorg 2007/2008 van toepassing. In artikel 3.10 lid 4 CAO staat dat voor de duur van maximaal 3 maanden de werknemer moet instemming met wijzigingen van de functie in aldaar genoemde situaties. In 2007 doet zich een incident voor binnen de groep van werkneemster. Naar aanleiding van dit incident en de daarna gevoerde gesprekken wordt werkneemster in 2008 op non-actief gesteld. Vervolgens biedt de werkgever haar een inhoudelijk andere functie aan. Werkneemster weigert deze werkzaamheden te verrichten, waarop werkgever de loonbetaling stopt.

In deze procedure vordert werkneemster loon. Zij stelt daartoe dat sprake is van een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst en dat daarbij de toets van artikel 6: 248 BW geldt. Nu er geen wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dient de toetsing zwaarder te wegen dan in het geval zulk een beding wel was overeengekomen. De werkgever kan deze zware toets niet doorstaan. Volgens de werkgever dient echter het Taxi Hofman-criterium te worden aangelegd, wat inhoudt dat op redelijke voorstellen van de werkgever de werknemer dient in te gaan tenzij dit in alle redelijkheid niet van werknemer kan worden gevergd.

De kantonrechter oordeelt dat los van de vraag welk criterium van toepassing moet zijn, het voorstel van de werkgever in casu niet redelijk is. Ook het beroep op de CAO kan niet baten, daar er geen sprake is van een tijdelijk wijziging maar van een definitieve. Bijgevolg wordt de loonvordering van werkneemster toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BD6651

Zaaknummer: 577774 UV EXPL 08-198

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Reeds jarenlang aan cocaïne verslaafde werkneemster vordert loondoorbetaling bij ziekte. Werkgeefster had loonbetaling gestopt, stellende dat zij haar verslaving zelf in de hand heeft gewerkt. Opname ter detoxificatie en langdurige behandeling van psychische problematiek in behandelinstelling. Kantonrechter wijst loonvordering toe. Geen oogmerk om door drugsgebruik arbeidsongeschiktheid teweeg te brengen. Geen opzet in de zin van art. 7:629 lid 3 sub a BW. Op dit punt deelt de kantonrechter derhalve niet het oordeel van haar ambtgenoot te Gouda, die bij vonnis van 23 augustus 2007 (JAR 2007, 237), op welke uitspraak werkgever zich heeft beroepen, heeft overwogen dat psychische problemen, hoe ernstig ook, er niet aan kunnen afdoen dat bij vol bewustzijn wordt gekozen voor een zodanig middelengebruik dat daaruit een verslaving ontstaat. Als er andere beweegredenen zijn om drugs te (gaan en blijven) gebruiken, brengt dat in de regel mee dat het oogmerk niet - althans niet uitsluitend - gericht was op het veroorzaken van arbeidsongeschiktheid.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BD6492

Zaaknummer: 577335 UV EXPL 08-192

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub a BW

RECHTSPRAAK

Kern

Eiseres huurde een kappersstoel bij gedaagden en stelt na beëindiging van de huurovereenkomst dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Eisende partij baseert zich bij haar vordering op het rechtsvermoeden als bedoeld in art. 7:610a BW. Zij stelt dat zij ten behoeve van de VOF gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uur per maand tegen beloning arbeid heeft verricht. De VOF bestrijdt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Zij stelt zich op het standpunt dat sprake is van een huurovereenkomst, waarbij eisende partij als zelfstandig ondernemer kapperswerkzaamheden verrichtte. Ter onderbouwing van haar standpunt heeft de VOF erop gewezen dat geen gezagsverhouding bestond.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de beantwoording van de vraag of tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestond resteert de beantwoording van de vraag of sprake was van een gezagsverhouding. Bij de beantwoording van die vraag is, op grond van vaste rechtspraak (o.m. HR 14 november 1997, NJ 1998, 149), van belang wat partijen voor ogen stond bij het aangaan van de overeenkomst, hoe partijen uitvoering daaraan hebben gegeven, of formeel en materieel werkgeversgezag aanwezig was en de maatschappelijke positie van partijen.

De kantonrechter is van oordeel dat partijen bij het aangaan van de overeenkomst niet de bedoeling hadden een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Dit blijkt uit de inhoud van diverse e-mails alsmede de inhoud van de huurovereenkomsten. De uitvoering die partijen hebben gegeven aan de huurovereenkomst strookt met deze bedoeling. Eisende partij huurde de kappersstoel van dinsdag tot en met zaterdag en kon op die dagen gebruik maken van de stoel. Doorgaans was zij alleen dan aanwezig als zij, na bericht van de VOF, zeker wist dat er klanten voor haar zouden zijn. Zij diende huur te betalen, hetgeen werd verrekend met de verdiensten. Zij werd niet doorbetaald als zij niet aanwezig was.

Met betrekking tot het formele werkgeversgezag is van belang dat de VOF niet van eisende partij verlangde of verwachtte dat zij aanwezig was op de tijdstippen dat zij de stoel huurde. Eisende partij bepaalde haar aanwezigheid naar eigen inzicht. Eisende partij heeft nog aangevoerd dat de prijzen die aan de klanten van [eisende partij] in rekening werden gebracht

door de VOF waren vastgesteld en dat eisende partij, op grond van de huurovereenkomst, gebruik maakte van de kappersbenodigdheden van de VOF. Eisende partij beschikte wel over een zelf aangeschaft 'knipsetje'. Mede met het oog op het door de VOF nagestreefde concept - waarbij verschillende zelfstandige ondernemers binnen het wellness instituut een geheel vormen - brengt een en ander echter naar het oordeel van de kantonrechter niet mee dat sprake is van formeel werkgeversgezag. Het stond eisende partij onbetwist vrij om haar eigen producten te gebruiken en niet de producten van de VOF.

De kantonrechter acht materieel werkgeversgezag evenmin aanwezig. Eisende partij heeft ter zitting gezegd dat zij geheel naar eigen inzicht haar klanten bediende. Slechts de wens van de klant was daarbij leidend. De VOF gaf eisende partij als onervaren kapster wel - op verzoek van eisende partij - advies en tips. Eisende partij heeft niet gesteld dat zij deze adviezen en tips diende op te volgen. Van een instructiebevoegdheid was dan ook geen sprake.

De maatschappelijke positie van partijen acht de kantonrechter in dit geval niet zodanig dat aan hetgeen hiervoor is overwogen de conclusie verbonden zou moeten worden dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Eisende partij heeft zich bij het aangaan van de huurovereenkomst uitvoerig laten voorlichten over de door de VOF voorgestelde huurovereenkomst en het zelfstandig ondernemerschap. Tussen partijen hebben daarover meerdere gesprekken plaatsgevonden, waarbij eisende partij zich (deels) door een van haar ouders heeft laten bijstaan. Verder heeft eisende partij voor het aangaan van de huurovereenkomst een boekhouder geraadpleegd over het zelfstandig ondernemerschap. Hoewel eisende partij pas 19 jaar was en onervaren, zijn deze omstandigheden afdoende ondervangen door de bijstand van haar ouders en het bezoek aan een boekhouder.

De kantonrechter is dan ook van oordeel dat geen arbeidsovereenkomst bestond tussen partijen. Nu de overige vorderingen van eisende partij voortvloeien uit de veronderstelling dat een arbeidsovereenkomst heeft bestaan, kunnen deze onbesproken blijven.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2008:BEg164

Zaaknummer: 521605 CV Expl. 07-8798

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:610a BW

RECHTSPRAAK

Kern

Ontbinding arbeidsovereenkomst tussen school en een rector van een locatie van de school. Naar aanleiding van geruchten over een vermeende relatie tussen de rector van een locatie van de school en diens secretaresse laat het College van Bestuur een extern bureau een onderzoek doen naar de herkomst van de geruchten en het gevaar voor imagoschade voor zowel de school als de rector. Dit onderzoek en de rol van het College van Bestuur leidt tot het opzeggen van het vertrouwen door de rector aan het College van Bestuur. Hoewel de vermeende relatie niet komt vast te staan, oordeelt de kantonrechter dat de rector wel aanleiding heeft gegeven tot het instellen van het onderzoek. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder toekenning van een billijke vergoeding, mede omdat de rector aanspraak kan maken op een ruime wachtgeldregeling. De gevraagde vergoeding met C=9 is niet serieus te nemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2008:BD6330

Zaaknummer: 366407/08-297

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is ten val gekomen nadat hij is uitgegleden over harde kunststofkorrels welke in de werkhal lagen. Ten gevolge van deze valpartij heeft werknemer een aantal tenen verbrijzeld. De werknemer is niet gewaarschuwd voor op de grond liggende kunststofkorrels. Naar het oordeel van het hof heeft de werkgever geen zorgplicht geschonden. De werkschoenen waren in casu toereikend. Gezien het feit dat werknemer reeds 20 jaar soortgelijke werkzaamheden verrichte en bekend was met de werkomgeving, brengt met zich dat in dit specifieke geval de werkgever geen waarschuwing hoefde te geven ten aanzien van mogelijke kunststofkorrels op de betonnen vloer.

Volgt bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-07-2008

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2008:BD6319

Zaaknummer: 105.00.330/01

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Loxam is een onderneming die zich bezighoudt met, kort gezegd, de verhuur van hoogwerkers en rolsteigers. Werknemer is per 1 december 2004 in dienst getreden bij Loxam, in de functie van commercieel technisch adviseur. Bij separate overeenkomst de dato 9 augustus 2006 zijn partijen een non-concurrentiebeding overeengekomen. In april 2008 zegt werknemer de arbeidsovereenkomst op en treedt hij in dienst bij een direct concurrent van Loxam. Loxam vordert nakoming van het overeengekomen concurrentiebeding en onmiddellijke staking van de werkzaamheden bij de concurrent.

De kantonrechter acht gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding op zijn plaats. Het concurrentiebeding wordt in geografische reikwijdte aangepast, zodat werknemer zich niet schuldig maakt door indiensttreding bij concurrent. Wijst vordering Loxam af.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2008:BD7746

Zaaknummer: 565568

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Samengevat komt de uitspraak erop neer dat Rabo al te lang op de hoogte was van de aan Rasmussen te maken verwijten om hem nog op staande voet te kunnen ontslaan. Daarvoor was het tijdsverloop tussen de bekende feiten en het ontslag te groot. Dit heeft tot gevolg dat Rabo aan Rasmussen schadevergoeding moet betalen, die neerkomt op het loon dat Rasmussen nog gedurende twee maanden had kunnen verdienen, inclusief de bonus voor het winnen van de Tour de France. Ook moet Rabo het achterstallige loon van Rasmussen uitbetalen en hem een vergoeding betalen voor kosten van juridische hulp. Voor verdere schadevergoeding is geen plaats, omdat Rasmussen zelf in belangrijke mate de oorzaak is geweest van het ontstaan van het geschil. De vordering van Rabo tot vergoeding van schade wordt afgewezen, omdat zij niet de juiste weg heeft bewandeld bij het ontslag.

Werkgever komt een beroep toe op artikel 7:668a BW om arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te nemen. Het betoog dat alleen de werknemer een beroep op deze bepalingen toekomt acht de kantonrechter niet toereikend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BD6001

Zaaknummer: 557845

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7:668a BW, 7:677 BW, 7:680 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kern

De Raad dient de vraag te beantwoorden of de rechtbank terecht het standpunt van het Uvw heeft gevolgd dat appellant verwijtbaar werkloos is geworden als bedoeld in artikel 24, eerste lid, aanhef en onder a, in verbinding met artikel 24, tweede lid, aanhef en onder b, van de WW. Ingevolge dit samenstel van bepalingen moet een werknemer voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt, doordat de dienstbetrekking eindigt of is beëindigd zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren zijn verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem kan worden geleverd. Volgens vaste rechtspraak van de Raad moet, ingeval een werknemer zelf een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indient, de daarop volgende werkloosheid in beginsel als verwijtbaar in de zin van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder b, van de WW worden beschouwd, tenzij er sprake is van omstandigheden die een uitzondering op dit uitgangspunt rechtvaardigen, waarbij onder meer te denken valt aan situaties waarin het ontbindingsverzoek is terug te voeren op een acute noodzaak daartoe.

De Raad deelt het oordeel van de rechtbank dat appellant verwijtbaar werkloos is geworden door zelf om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. Weliswaar kan als vaststaand worden aangenomen dat, na het stuklopen van de onderhandelingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de arbeidsverhouding tussen appellant en de SVB zodanig was verstoord dat herstel van die verhouding geen reële mogelijkheid meer was, maar dit betekent niet dat vanuit een oogpunt van toepassing van de WW voortzetting van het dienstverband redelijkerwijs niet van appellant kon worden geleverd. In dit verband wijst de Raad erop dat de SVB appellant bij brief van 6 april 2005 een re-integratietraject had aangeboden bij het Servicecentrum PGB (SSP) te Utrecht. De werkzaamheden bestonden uit het beschrijven van de administratieve organisatie. Naar het oordeel van de Raad kon van appellant worden geleverd dat hij, nadat de onderhandelingen over de beëindiging van de dienstbetrekking waren afgebroken, dit aanbod had aanvaard.

Wel acht de Raad termen aanwezig de maatregel van de UWV te matigen.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 02-07-2008

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2008:BD7681

Zaaknummer: 07/2520 WW + 08/137 AW

Wetsartikelen: 24 lid2 lid 1 sub a WW en 27 WW

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is in 1971 in dienst getreden bij Burroughs BV. In 1987 is Burroughs met Sperry NV gefuseerd tot Unisys. De ex-Burroughs medewerkers bleven bij hun eigen collectieve pensioenvoorziening. In 1999 wordt aan deze ex-Burroughs medewerkers een aanbod gedaan over te stappen naar de pensioenvoorziening van Unisys. In de aanbiedingsbrief staat opgenomen dat onder gelijkblijvende omstandigheden er geen verschil in uitkering zal optreden. Werknemer stapt over van de Burroughsregeling naar Unisys. Later blijkt dat vanwege zijn inmiddels gegroeide variabele loon, de Unisysregeling nadeliger is dan de Burroughsregeling. Thans staat de vraag centraal of een werknemer, die tevens directeur is, zijn - reeds per 1 januari 1999 geëffectueerde - overgang van een oud naar een nieuw bedrijfspensioenreglement nog ongedaan kan maken met een beroep op de tekst van een overgangsbepaling in het oude pensioenreglement en/of op grond van dwaling. De kantonrechter is van oordeel dat aan werknemer geen beroep (meer) toekomt op de tekst van de overgangsbepaling (hij heeft zijn recht op opschorting prijs gegeven) en dat aan de vereisten voor dwaling niet is voldaan. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2008:BD7279

Zaaknummer: 357738/CV EXPL 07-8206

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer bekleedde op Schiphol een vertrouwensfunctie in de zin van de Wet Veiligheidsonderzoeken. Voorwaarde voor het vervullen van een dergelijke functie is een door de Minister afgegeven Verklaring van Geen Bezwaar (VGB). In het kader van een overgang van onderneming is voor eiser een nieuwe VGB aangevraagd. Nadat de Minister afgifte van de VGB had geweigerd, is de Schipholpas van eiser ingenomen. Werkgever, I-Sec, heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst met werknemer beëindigd met een beroep op een in het arbeidscontract opgenomen ontbindende voorwaarde. Eiser vordert in kort geding doorbetaling van het loon. De vordering wordt afgewezen nu niet is gebleken dat het intreden van de ontbindende voorwaarde afhankelijk is van het subjectieve oordeel van de werkgever mede in aanmerking nemende dat werkgever op grond van artikel 5 lid 3 WVO gehouden is een medewerker uit zijn functie te ontheffen indien hij geen VGB heeft ontvangen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2008:BD7274

Zaaknummer: 386406/VV EXPL 08-126

Wetsartikelen: 5 lid 3 Wet Veiligheidsonderzoeken

RECHTSPRAAK

Kern

Vordering in reconventie bij een handelszaak. Volgens gedaagde is de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk omdat hem geen vergoeding conform de overeenkomst is betaald. Ook indien de schriftelijke arbeidsovereenkomst waarop gedaagde zich beroept is ondertekend voordat de eerste tranche van de aandelen in eiser door hem was overgedragen, kan hem dat niet baten, omdat, zoals hierna zal blijken, het beroep van eiser op tegenstrijdig belang doel treft. De statuten van eiser houden omtrent de vertegenwoordigingsbevoegdheid bij tegenstrijdig belang geen van de wettelijke bepalingen afwijkende regeling in. Ingevolge artikel 2:256 BW wordt in dat geval de vennootschap in alle gevallen waarin zij een tegenstrijdig belang heeft met een of meer bestuurders, vertegenwoordigd door commissarissen. De algemene vergadering is steeds bevoegd een of meer andere personen daartoe aan te wijzen. De strekking van genoemd artikel is te voorkomen dat de bestuurder bij zijn handelen zich (met name) laat leiden door zijn persoonlijk belang in plaats van (uitsluitend) het belang van de vennootschap dat hij heeft te dienen. De bepaling strekt in de eerste plaats tot bescherming van het belang van de vennootschap door de bestuurder de bevoegdheid te ontfeggen de vennootschap te vertegenwoordigen als hij door de aanwezigheid van een persoonlijk belang of door zijn betrokkenheid bij een ander met dat van de rechtspersoon niet parallel lopend belang niet in staat moet worden geacht het belang van de vennootschap en de daaraan verbonden onderneming te bewaken op een wijze die van een integer en onbevooroordeeld bestuurder mag worden verwacht. Niet vereist is dat zeker is dat de betreffende rechtshandeling tot benadeling van de vennootschap zal leiden, maar voldoende is dat de bestuurder te maken heeft met zodanig onverenigbare belangen dat in redelijkheid kan worden betwijfeld of hij zich bij zijn handelen uitsluitend heeft laten leiden door het belang van de vennootschap en de daaraan verbonden onderneming.

Nu gedaagde bij het sluiten van bedoelde arbeidsovereenkomst zowel als bestuurder namens eiser en voor zichzelf als directeur/werknemer van eiser is opgetreden en hij dus ook een zelfstandig eigen belang daarbij had, is er sprake van een tegenstrijdig belang als hierboven omschreven. Voor zover gedaagde met zijn stelling, inhoudende dat hij in de hoedanigheid

van zowel enig aandeelhouder als directeur bedoelde arbeidsovereenkomst is aangegaan, bedoeld heeft zich te beroepen op een (impliciet) besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders (verder: ava) tot aanwijzing van hem als bijzonder vertegenwoordiger, wordt dit beroep verworpen. De aan artikel 2:256 BW ten grondslag liggende beschermingsgedachte brengt met zich dat bij het bestaan van een tegenstrijdig belang een uitdrukkelijk besluit van de ava nodig is om een bijzonder vertegenwoordiger aan te wijzen; een impliciet besluit daartoe is onvoldoende. Deze eis geldt ook indien er sprake is van een vennootschap met slechts één aandeelhouder die tevens enig bestuurder van de vennootschap is.

Uit al het voorgaande volgt dat, nu gedaagde onbevoegd was de gestelde arbeidsovereenkomst te sluiten, eiser niet aan die arbeidsovereenkomst gebonden is en die overeenkomst ten opzichte van eiser als ongeldig, dus als nietig beschouwd moet worden. De vordering uit kennelijk onredelijk ontslag dient dan ook, voor zover deze is gebaseerd op die overeenkomst, te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2008:BD7167

Zaaknummer: 245423/HA ZA 05-2524

Wetsartikelen: 7:681 BW en 2:256 BW