

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 03, 2008

Nummer 3, 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

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2008:BD5671](#) 22-01-2008

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC3288](#) 22-01-2008

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2008:BC7681](#) 18-01-2008

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2008:BC2941](#) 16-01-2008

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2008:BC3827](#) 23-01-2008

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2008:BC2896](#) 23-01-2008

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2008:BC2560](#) 23-01-2008

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2008:BC5542](#) 17-01-2008

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2008:BC6643](#) 16-01-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2008:BD4306](#) 16-01-2008

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC3879](#) 16-01-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BC2036](#) 16-01-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BD0389](#) 16-01-2008

RECHTSPRAAK

Kern

Eisers stellen dat door onderscheid te maken tussen 56-minners en 56-plussers het ABP een direct leeftijdsonderscheid maakt en dat het ABP de gecreëerde lasten op onrechtvaardige wijze verdeelt. De kosten voor het handhaven van de vervroegde uittredingsregeling voor 56-plussers, becijferd op 12 miljard euro, moeten hoofdzakelijk, voor 95% door de 56-minners opgebracht worden die zelf niet meer van de vervroegde uittredingsregeling gebruik kunnen maken. Het aldus enerzijds uitsluiten van een groep mensen op basis van hun geboortedatum en het vervolgens opleggen van bijzondere lasten juist op deze groep, bijna uitsluitend ten behoeve van een andere groep mensen, is discriminatoir, disproportioneel en vermijdbaar.

De kantonrechter wijst de vorderingen af. Hierbij is betrokken dat de Wet VPL aanleiding geeft tot het treffen van overgangsrecht in navolging van die wet, dat het maken van onderscheid op grond van leeftijd (in de overgangsregeling) op zich niet verdacht is, dat een pensioenregeling als die van het ABP door de solida-riteitsgedachte wordt gekenmerkt, versterkt door de wettelijk voorgeschreven uniforme premie, waardoor pakketvergelijking onmisbaar is, dat de levensloopregeling welke in samenhang met de fiscale regeling tot terugdringen van prepensioen is geïntroduceerd, mede bij de pakketvergelijking mag worden betrokken, en dat de rechtvaardigingsgronden als bedoeld in artikel 7 WGBL lid 1 sub c voldoende zijn komen vast te staan.

Tevens is hierbij betrokken dat de werknemers in het bestuur van het ABP en de deelnemersraad met de regeling hebben ingestemd en dat de Commissie Gelijke Behandeling desgevraagd als haar oordeel heeft uitgesproken dat de pensioenkamer van de Raad voor het overheidspersoneel geen verboden onderscheid op grond van leeftijd maakt indien hij het Hoofdlijnenakkoord in werking laat treden. (Oordeel 2005-219).

Volgens de kantonrechter vormt de WGBL een nadere uitwerking van de rechten zoals opgenomen in artikel 1 GW en artikel 26 IVBPR. Volstaan wordt de verwijzing naar het bovenstaande.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-01-2008

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2008:BC2560

Zaaknummer: 233756 CV EXPL o6-5216

Wetsartikelen: 1, 3, 7, 8 en 12 WGBL, 1 GW en 26 IVBPR

RECHTSPRAAK

Kern

A is als onderzoeker actief bij AMC. Nadat B melding heeft gemaakt van wetenschappelijk wangedrag, wordt A de toegang tot het laboratorium ontzegd. A vordert weder toelating tot het laboratorium en schadevergoeding. A bestrijdt niet dat het AMC gerechtigd is om een wetenschapper die herhaaldelijk wetenschappelijk wangedrag vertoont, de toegang tot zijn laboratoria te ontzeggen en te verbieden nog langer te publiceren onder vermelding van zijn naam. A ontkent echter dat hij zich wetenschappelijk heeft misdragen.

Naar het oordeel van de rechtbank is van wetenschappelijk wangedrag in elk geval sprake indien een wetenschapper bij de verslaglegging van zijn onderzoek ten behoeve van publicatie of ander extern gebruik, gegevens onjuist en/of misleidend presenteert en/of fictieve gegevens als echt presenteert. Daarbij acht de rechtbank, anders dan het LOWI, het niet relevant of de daaraan verbonden risico's voor de verdere wetenschapsbeoefening - onder meer belemmering van de mogelijkheid tot een juiste waardering, herhaling en uitbreiding/toepassing van het onderzoek - alsmede voor de reputatie van de onderzoeker en de instelling waar hij zijn onderzoek verricht, zich uiteindelijk ook daadwerkelijk hebben gerealiseerd.

Mede gezien het feit dat A noch tegenover de Ombudsman noch tegenover de ad hoc commissie van het AMC op enigerlei wijze zijn verantwoordelijkheid voor deze fouten heeft erkend, konden nieuwe incidenten in de toekomst ook niet worden uitgesloten door het AMC. De door het AMC gevoelde noodzaak om zijn eigen reputatie als centrum van hoogwaardig en integer wetenschappelijk onderzoek - welke reputatie niet is weersproken - te beschermen, rechtvaardigde naar het oordeel van de rechtbank dan ook zijn besluit van 15 oktober 2003 om A de toegang tot de laboratoria te ontzeggen en hem te verbieden publicaties uit te doen gaan over zijn onderzoek waarin de naam van het AMC wordt vermeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-01-2008

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2008:BC3827

Zaaknummer: 297406

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Het debat tussen partijen spitst zich toe op de vraag of eiser recht heeft op uitbetaling van vakantiedagen en/of tantième en zo ja ter hoogte van welk(e) bedrag(en).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-01-2008

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2008:BC2896

Zaaknummer: 158725

Wetsartikelen: 7:634 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is, in het kader van een werkgelegenheidsmaatregel op 1-10-1991 in dienst getreden van de Stichting Werkgelegenheid in een zogenaamde Banenpool-Melkert I betrekking. Werknemer werd uitgeleend aan de rechtsvoorgangster van werkgeefster. Op 1 januari 1999 treedt hij voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster op grond van de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen. Hij werd ingeschaald in salarisschaal 01, aanlooptraject, salarisnr. 01. Werknemer stelt dat hij te laag is ingeschaald en vordert een hogere inschaling in schaal 3 behorend bij de functie van conciërge met 7 ervaringsjaren. Het hof bekrachtigt het vonnis waarvan beroep met verbetering en aanvulling van gronden, waarin de vordering van Werknemer is afgewezen. De inschaling zoals gedaan is in overeenstemming met artikel I- S 102a en I- S 103a RPBO.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-01-2008

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2008:BD5671

Zaaknummer: C200600187

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werkgeefster is een bedrijf dat betonnen heipalen fabriceert. Werknemer is 14 jaar in dienst van werkgeefster. Op een dag breekt een van de heipalen tijdens het heien bij een afnemer. Onderzoek wijst uit dat in de heipaal een overal van een van de werknemers van werkgeefster is gestopt waarna deze met beton is overgoten. De verdenking valt uiteindelijk op een groepje van drie werknemers, een stortbaas in vaste dienst en twee uitzendkrachten, door wie de heipaal in kwestie is vervaardigd. Alle betrokkenen worden uitvoerig ondervraagd. Aanvankelijk ontkennen de drie betrokken werknemers er iets van af te weten en ontkennen ook daarover onderling te hebben gesproken. Er wordt enkele weken later een anonieme brief bezorgd bij werkgeefster. In die brief wordt de verdenking op een van de uitzendkrachten gelegd. Als deze opnieuw wordt ondervraagd, beschuldigt deze de stortbaas van het uithalen van deze “grap”. De stortbaas wordt hierover nogmaals gehoord. Dan blijkt dat hij is opgebeld door een familielid van de betreffende uitzendkracht, waarbij hij ervan werd beschuldigd de anonieme brief te hebben geschreven en hem problemen in het vooruitzicht werden gesteld. De stortbaas wordt op staande voet ontslagen. Na zich aanvankelijk - ook in kort geding - op het standpunt te hebben gesteld dat het ontslag nietig is, vordert hij in de bodemprocedure onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag een dringende reden ontbeert en daardoor onregelmatig is in de zin van art. 7:677 BW en ook dat het kennelijk onredelijk is en eist de gefixeerde schadevergoeding alsmede een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter oordeelt de switch toegestaan. Hij wijst echter alle vorderingen af. Werknemer komt in hoger beroep. Uiteindelijk komt in rechte alleen vast te staan dat werknemer zijn contacten met de uitzendkrachten en de telefonische bedreiging van een familielid van een van hen heeft verzwegen, alsmede dat zijn echtgenote op zijn verzoek de anonieme brief aan werkgeefster heeft geschreven. Het hof oordeelt switch eveneens toegestaan, maar oordeelt geen dringende reden aanwezig voor ontslag op staande voet en kent de gefixeerde schadevergoeding toe. Het hof oordeelt het ontslag evenwel niet kennelijk onredelijk, ook niet op grond van de gevolgen die het voor werknemer heeft.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-01-2008

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2008:BC3288

Zaaknummer: C200600961/BR

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:680 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Bij werknemer is burn-outsyndroom vastgesteld. Bij vonnis in eerste aanleg is de werkgever aansprakelijk geoordeeld voor de schade. Thans komt werkgever van dit vonnis in hoger beroep. Het hof overweegt dat het door werkgever voorgestane onderscheid tussen fysieke en psychische schade geen stand houdt (HR 11 maart 2005, JAR 2005, 84). Het betoog van werkgever dat werknemer niet in aanmerking dient te komen voor de volledige schadevergoeding treft evenmin doel, omdat van multicausaliteit geen sprake blijkt te zijn. Voor het overige gelast het hof een comparitie van partijen en houdt de zaak aan.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-01-2008

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2008:BC7681

Zaaknummer: Co4/1617

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Het in artikel 5 van de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding beperkt werknemer erin zaken te doen, dan wel betrokken te zijn bij relaties van de Boelaars-groep waartoe Impuls behoort, gedurende 5 jaren na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Impuls heeft er een evident belang bij dat voormalige werknemers haar relaties niet zullen benaderen. Dat dit beding zich uitstrekt tot de gehele groep is gerechtvaardigd, nu bepaald niet kan worden uitgesloten dat ook de werknemers van Impuls toegang hebben tot de bestanden van de Boelaars-groep. Werknemer heeft er een groot belang bij om zo min mogelijk te worden beperkt in haar mogelijkheden om elders werkzaam te zijn. De Boelaars-groep is een assurantietussenpersoon zoals er talloze zijn in Rotterdam. Het concurrentiebeding beperkt werknemer daarom niet in haar mogelijkheden om in dezelfde branche werkzaam te zijn. Voor een beperking van de omvang van het beding is dan ook geen reden, de belangen van partijen in aanmerking nemend. Wel is er reden om de tijdsduur van het beding te beperken. In het algemeen heeft te gelden dat de werknemer niet onnodig lang beperkt behoort te worden in zijn mogelijkheden om werkzaam te zijn. Gelet op de wederzijdse belangen moet een beding gedurende twee jaren de belangen van Impuls voldoende beschermen. Op deze wijze wordt naar behoren rekening gehouden met de belangen van werknemer. De kantonrechter beperkt het concurrentiebeding in de tijd tot twee jaar, zodat het beding zal eindigen met ingang van 22 maart 2009. Voor analoge toepassing van het bepaalde in artikel 7:653 lid 3 BW in verband met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een C-factor 1,25 ziet de kantonrechter geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-01-2008

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2008:BC5542

Zaaknummer: 818443

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is op non-actief gesteld. Hij is van mening dat hem ten onrechte en op onjuiste gronden de toegang tot de werkplek wordt ontzegd. Hij vordert wedertewerkstelling in zijn functie.

De kantonrechter merkt op dat noch door de wetgever, noch door de Hoge Raad een algemeen recht op tewerkstelling wordt aanvaard. De Hoge Raad overwoog daartoe (zie *NJ* 1965/163 en *NJ* 1989/801) dat de wetsgeschiedenis geen andere conclusie toelaat dan dat de wetgever ten aanzien van de vraag of de werkgever verplicht is de werknemer in staat te stellen de overeengekomen arbeid te verrichten, geen algemene regel heeft willen stellen. Het antwoord op de vraag van 3.1 heeft de Hoge Raad in het kader van de in artikel 7:611 BW omschreven algemene verplichting van de werkgever zich als een goed werkgever te gedragen, van de aard van de dienstbetrekking, alsmede van de bijzondere omstandigheden van het geval, willen doen afhangen. Uit deze uitspraak van de Hoge Raad blijkt dat een recht op arbeid in zijn algemeenheid niet bestaat, maar dat op grond van de aard van de dienstbetrekking en de bijzondere omstandigheden in een aantal gevallen wél een recht op tewerkstelling kan worden aangenomen. Aangenomen wordt dat hiervoor bijvoorbeeld reden is wanneer de inkomsten van de arbeider door de niet-tewerkstelling worden beïnvloed (barkeeper, fooien) of tewerkstelling van belang is voor zijn carrièremogelijkheden (toneelspeler) en behoud van zijn bekwaamheden (profvoetballer).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-01-2008

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2008:BC6643

Zaaknummer: 270139 CV EXPL 07-6090

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Bij bedrijfsovername wordt eigenaar van overdragende bedrijf werknemer in nieuw bedrijf. Voor schulden uit diens oude bedrijf wordt een afspraak gemaakt. In arbeidsovereenkomst is 'afbetalingsregeling' getroffen, die niet wordt nagekomen. Na ontbinding van de arbeidsovereenkomst meent ex-werknemer van de schuld af te zijn. Rechtbank oordeelt anders.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-01-2008

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2008:BD4306

Zaaknummer: 134061/HA ZA 07-871

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is bij schrijven van 28 maart op staande voet ontslagen wegens het niet dragen van bedrijfskleding en in strijd met het bedrijfsreglement dragen van een neuspiercing op 20 maart. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet onverwijld verleend en derhalve nietig.

De kantonrechter overweegt dat door tot tweemaal toe met aangetekende brief aan te kondigen dat bij een volgende overtreding van het bedrijfsreglement (bedrijfskledinggebod en piercingverbod) ontslag op staande voet volgt, de werkgever nadat zich weer een overtreding voordoet, geen tijd meer om juridisch advies in te winnen behoeft. Het ontslag op staande voet is derhalve niet onverwijld verleend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-01-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BD0389

Zaaknummer: 539675 UC EXPL 07-12557

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Kern

LogicaCMG heeft per 1 januari 2006 de regeling betreffende haar bijdrage in de premies van de ziektenkostenverzekering van haar werknemers en gezinsleden eenzijdig gewijzigd. Het belangrijkste verschil is dat in de nieuwe regeling de kosten voor de basisverzekering van partners van de werknemers niet langer vergoed worden. CNV en werknemers vorderen onverkorte toepassing van de oude ziektekostenregeling. LogicaCMG heeft met behulp van rekenvoorbeelden laten zien dat toepassing van de oude regeling in combinatie met de Salderingsregel voor werknemers financieel nadeliger is, dan toepassing van de nieuwe regeling. Eisers hebben daarom geen belang bij hun vordering. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-01-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BC2036

Zaaknummer: 493623 CU 06-11042 pe

Wetsartikelen: 7:611 jo. 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Kern

Naar vaste rechtspraak is het element gezagsverhouding (“in dienst van de andere partij”) het meest onderscheidende criterium van de definitie van een arbeids-overeenkomst als bedoeld in art. 7:610 lid 1 BW. De Telegraaf heeft aangevoerd dat appellant opdrachten mocht weigeren en dat zulks in de praktijk ook wel is voorgekomen, waarna zij het gewenste fotomateriaal op andere wijze verwierf. Volgens appellant was hij juist verplicht de door De Telegraaf gegeven opdrachten uit te voeren en heeft hij ook altijd gehoor gegeven aan die opdrachten. De Telegraaf heeft slechts één voorbeeld genoemd van een door appellant geweigerde opdracht, namelijk de gelegenheid waarbij appellant bleek op te treden als goochelaar. Naar het oordeel van het hof heeft De Telegraaf daarmee haar stellingen op dit punt, met name ook bezien in het licht van de langdurige - gedurende ongeveer 30 jaren bestaande - samenwerking met appellant, van een onvoldoende onderbouwing voorzien. Dat lag, gelet op het bepaalde in art. 7:610a BW, wel op haar weg. Voor een bewijsopdracht ter zake is dan ook geen plaats.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-01-2008

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2008:BC2941

Zaaknummer: 0600579

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

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is met een WIW-subsidie werkzaam bij X. Na drie maanden valt werknemer uit wegens ziekte. Werkgever is hiervoor niet verzekerd. In deze procedure stelt werkgever de Gemeente c.s. aansprakelijk voor de schade die hij heeft geleden (loondoorbetaling tijdens ziekte). Werkgever legt aan zijn vordering ten grondslag dat de Gemeente onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld door hem ertoe te bewegen een arbeidsovereenkomst met werknemer aan te gaan, terwijl de Gemeente daarbij verwijtbaar nalatig heeft gehandeld. Door de door de Gemeente verstrekte informatie is werkgever onder andere in de veronderstelling komen te verkeren dat zij bij arbeidsongeschiktheid van werknemer een beroep zou kunnen doen op artikel 29b Ziektewet (hierna: Zw). Hetgeen onjuist bleek te zijn. Daarnaast had de Gemeente doen voorkomen dat de Wet REA en de WIW op deze persoon van toepassing zouden zijn, hetgeen niet bleek te kloppen.

De rechter oordeelt dat er geen causaal verband is tussen de mededelingen van de Gemeente en de geleden schade. Daarnaast oordeelt de rechter dat de werkgever uit het enkele feit dat een WIW-beschikking is afgegeven, niet mocht afleiden dat werknemer ook onder de Wet REA valt. Beide toepassingsgebieden verschillen immers. Van verwijtbaar gedrag is derhalve geen sprake. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-01-2008

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2008:BC3879

Zaaknummer: 122616/HA ZA 06-359

Wetsartikelen: Wet inschakeling werkzoekenden en Wet REA