

## Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 07, 2008

Nummer 7, 2008

*Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, 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:BC2792](#) 15-02-2008

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2008:BC2206](#) 15-02-2008

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2008:BC2205](#) 15-02-2008

#### Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC6646](#) 19-02-2008

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC6079](#) 19-02-2008

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC4962](#) 19-02-2008

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC4850](#) 19-02-2008

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2008:BC6539](#) 13-02-2008

#### Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBASS:2008:BC6014](#) 20-02-2008

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2008:BC4532](#) 20-02-2008

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2008:BC8785](#) 20-02-2008

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2008:BD7668](#) 19-02-2008

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC5094](#) 19-02-2008

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC5078](#) 19-02-2008

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2008:BD0619](#) 18-02-2008

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2008:BC5837](#) 15-02-2008

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2008:BC5048](#) 13-02-2008

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC4550](#) 13-02-2008

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC4548](#) 13-02-2008

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2008:BD1855](#) 13-02-2008

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Werknemer is na lange periode van vrijstelling van arbeid met behoud van loon, uiteindelijk tewerkgesteld bij vestiging X. Werknemer heeft thans recht op een reiskostenvergoeding. Ten aanzien van vestiging X betekent dit een reiskostenvergoeding van 1000 euro per maand. Een dergelijke vergoeding kan in redelijkheid niet van werkgever verlangd worden. Verklaring voor recht dat werkgever een beperkte reiskostenvergoeding mag betalen wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 20-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBASS:2008:BC6014

**Zaaknummer:** 205921 CV EXPL 07-1969

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Een werknemer heeft persoonlijke boodschappen niet conform de huisregels van werkgever weggezet om naar zijn zeggen later af te rekenen. Aan het einde van de dag confronteert werkgever werknemer met de boodschappen en het ontbreken van een kassabon. Onder druk van werkgever en politie bekent werknemer de boodschappen te hebben gestolen. Daarop volgt een ontslag op staande voet.

De kantonrechter is van mening dat geen sprake is van een dringende reden. Van opzet voor diefstal is volgens de kantonrechter niet gebleken. Werknemer verdient, gelet op haar cognitieve beperkingen en de duur van het dienstverband, een tweede kans, nu de kantonrechter is gebleken dat het onderhavige incident als een eenmalig incident moeten worden beschouwd. Van een verstoorde arbeidsrelatie is evenmin sprake. Volgt afwijzing verzoek tot ontbinding.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 20-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBMAA:2008:BC8785

**Zaaknummer:** 274949 EJ VERZ 07-6042

**Wetsartikelen:** 7:685 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Werknemer vordert een billijke vergoeding op grond van het schending van het goed werkgeverschap na een toegewezen ontbindingsvergoeding. De rechtbank stelt voorop dat als uitgangspunt geldt dat bij een verzoek tot ontbinding op grond van art. 7:685 BW het resultaat van de rechterlijke toetsing aan de eisen van redelijkheid en billijkheid in beginsel ten volle tot uitdrukking dient te komen in de hoogte van de vergoeding die de kantonrechter met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid aan een der partijen ten laste van de wederpartij toekent. Dit betekent dat na de ontbindingsbeschikking waarbij over de vergoeding geoordeeld is, niet ontvankelijkheid dient te volgen indien op basis van (een van) dezelfde feiten een vergoeding naar redelijkheid en billijkheid wordt gevorderd. Ook indien partijen voor de indiening van het ontbindingsverzoek reeds betrokken zijn in een procedure waarin wegens overtreding van de norm van goed werkgeverschap door de werknemer schadevergoeding nader op te maken bij staat wordt gevorderd, en tijdens die procedure de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt met toekenning van een vergoeding aan de werknemer, geldt in beginsel dat de vaststelling van de vergoeding het resultaat is van een volledige toetsing aan de eisen van de redelijkheid en billijkheid en daarmee dus ook aan de van die eisen deel uitmakende norm van goed werkgeverschap. Om te kunnen beoordelen of er in dit geval na de ontbindingsbeschikking ruimte is om een vergoeding op grond van de redelijkheid en billijkheid te vorderen, is van belang te beoordelen of de kantonrechter omstandigheden die bij het vaststellen van de hoogte van de ontbindingsvergoeding een rol zouden hebben kunnen spelen buiten beschouwing heeft gelaten.

Aan de door werknemer op de redelijkheid en billijkheid gebaseerde vordering ligt het uitgangspunt ten grondslag dat de rechtbank thans zou kunnen en moeten beoordelen welke ontslagvergoeding op zijn plaats zou zijn indien de omstandigheden rond de reorganisatie en de aan werknemer aangeboden functie daarin worden meegewogen. Werknemer vordert immers het verschil tussen de hem toegekende ontslagvergoeding en de ontslagvergoeding die naar hij meent zou zijn toegekend als de kantonrechter alle omstandigheden meegewogen had. Hij miskent daarmee echter dat beoordeling van de gang van zaken rond de reorganisatie en de hem aangeboden functie in deze procedure juist onafhankelijk dient te geschieden van

de beoordeling van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en dat daarmee de vaststelling van een (eventuele) vergoeding naar redelijkheid en billijkheid op basis van de kantonrechtersformule niet aan de orde kan zijn. Als er al ruimte is voor een beoordeling van een vordering op basis van de redelijkheid en billijkheid, kan die beoordeling niet dezelfde zijn als door de kantonrechter wordt toegepast in een ontbindingsprocedure. De vraag of de kantonrechter werknemer een hogere vergoeding zou hebben toegekend indien hij alle relevante omstandigheden in aanmerking zou hebben genomen behoeft daarom geen verder onderzoek meer. Nu niet is gebleken dat [eiser] een andere vergoeding naar billijkheid heeft beoogd dan voornoemd verschil in ontslagvergoeding, is dit deel van de vordering niet voor toewijzing vatbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 20-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBUTR:2008:BC4532

**Zaaknummer:** 216220/HA ZA 06-1782

**Wetsartikelen:** 7:685 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Werknemer heeft in het kader van zijn dienstbetrekking in november 1998, tijdens de uitvoering van schoonmaakwerkzaamheden in de omgeving van een machine, een tot die machine behorende robotarm met een lengte van ongeveer 4 meter en een gewicht van ongeveer 4.000 kilogram tegen de linkerzijde van zijn hoofd gekregen. In eerste aanleg vorderde werknemer verklaring voor recht dat werkgever jegens hem aansprakelijk is voor de door hem (werknemer) als gevolg van het arbeidsongeval geleden en nog te lijden materiële en immateriële schade, alsmede veroordeling van werkgever tot vergoeding van deze schade, op te maken bij staat. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter en concludeert dat het causaal verband tussen het ongeval en het door de werknemer gestelde letsel niet voldoende aannemelijk is gemaakt. Volgt afwijzing vordering.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 19-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2008:BC6646

**Zaaknummer:** C200600255

**Wetsartikelen:** 7:658 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Werknemer is in dienst getreden als aspirant groepsleider. In 1998 is zijn functie gewijzigd in die van “accountant”. Op diens verzoek heeft de NOvAA werknemer als AA-accountant in het accountantregister geschrapt per 30 november 2006. Kort daarna is werknemer voor zichzelf begonnen. Door zijn ex-werkgever wordt hij thans aan een concurrentiebeding gehouden.

Werknemer beroept zich op de AVM-arresten stellende dat het beding niet langer rechtsgeldig is in verband met ingrijpende functiewijziging. De kantonrechter overweegt dat partijen de gelegenheid dienen te krijgen over de complexe materie opgenomen in de AVM-arresten te procederen, maar dat nadere stellingen noodzakelijk zijn. Voorts overweegt hij dat het beding voor matiging in aanmerking komt op basis van in het vonnis vermelde omstandigheden (functiewijziging, lange duur concurrentiebeding, te ruime geografische reikwijdte).

Omdat voorts is gesteld dat sprake zou zijn van onrechtmatige concurrentie, wordt de zaak aangehouden in verband met bewijsvoering.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 19-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2008:BD7668

**Zaaknummer:** 823054

**Wetsartikelen:** 7:653 BW en 6:162 BW



## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Een koor beëindigt na 10 jaar de overeenkomst met haar dirigent. De dirigent beroept zich op het bestaan van een arbeidsovereenkomst en vordert (in kort geding) wedertewerkstelling en doorbetaling loon. Volgens het koor hebben partijen nimmer beoogd een arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan. In het arrest van 14 november 1997 (Groen/Schoevers) heeft de Hoge Raad bepaald dat partijen die een overeenkomst sluiten die strekt tot het verrichten van werk tegen betaling, deze overeenkomst op verschillende wijzen kunnen inrichten, en dat wat tussen hen heeft te gelden wordt bepaald door hetgeen hun bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond, mede in aanmerking genomen de wijze waarop zij feitelijk aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven en aldus daaraan inhoud hebben gegeven. Geen gezagsverhouding en loon in de zin van artikel 7: 610 BW, omdat de dirigent de volledige artistieke vrijheid genoot in de uitvoering van zijn werkzaamheden en de beloning afwijkt van een reguliere arbeidsovereenkomst. Nu niet is gebleken van andere feiten en omstandigheden op grond waarvan aannemelijk is dat partijen van hun oorspronkelijke bedoeling hebben willen afwijken, kan naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter de overeenkomst tussen partijen niet als een arbeidsovereenkomst worden aangemerkt. De vordering wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 19-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBHAA:2008:BC5078

**Zaaknummer:** 370329/VV EXPL 08-12

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

De berekening van het bijzonder partnerpensioen (BPP) en partnerpensioen (PP) zoals het ABP die heeft uitgevoerd, berust op artikel 15 WPA en artikel 18.20, lid 3 PR, derhalve op een wettelijke regeling. Deze regeling is niet in strijd met het echtscheidingsrecht en het arrest HR 29 november 1981, NJ 1982, 503 (Boon-Van Loon). Appellant gaat, blijkens de toelichting op grief 6, kennelijk uit van de opvatting dat, wanneer het BPP van persoon 1 wordt bepaald met inachtneming van de berekeningsgrondslag van het jaar 1995, persoon 1 daarmee een aanspraak op BPP zou kunnen doen gelden die is afgeleid van, dan wel berust op een na echtscheiding opgebouwd ouderdompensioen van appellant. Die opvatting is onjuist. Het BPP is niet daarvan afgeleid, aangezien de pensioenjaren die appellant na de echtscheiding heeft opgebouwd niet in de aanspraak op BPP van persoon 1 worden verdisconteerd. Het BPP is wél afgeleid van een op de echtscheidingsdatum bestaande pensioengrondslag die daarna is verhoogd als gevolg van de door [appellant] nadien gerealiseerde salarisverhogingen. Dat is echter niet in strijd met het echtscheidingsrecht, noch met HR 29 november 1981, NJ 1092, 503, aangezien het echtscheidingsrecht, noch bedoeld arrest daaromtrent voorschriften bevat.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 19-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2008:BC4850

**Zaaknummer:** Co600345

**Wetsartikelen:** 15 WPA

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Werknemer vordert primair verklaring voor recht dat arbeidsovereenkomst nog bestaat en doorbetaling van loon en subsidiair schadevergoeding wegens strijd met goed werkgeverschap dan wel wanprestatie wegens het niet aanvragen van een ontslagvergunning door werkgeefster waardoor werknemer 6 maanden WW misloopt. Het hof neemt aan op grond van de schriftelijke finale kwijting van werknemer en een fax van zijn vertegenwoordigster aan werkgeefster, dat de arbeidsovereenkomst met onderling goedvinden is beëindigd. Aangezien werknemer geen verklaring geeft met betrekking tot de verhouding tussen deze schriftelijke afspraak en zijn stelling dat de arbeidsovereenkomst nog niet zou zijn geëindigd, neemt het hof niet aan dat de arbeidsovereenkomst pas zou eindigen na opzegging op grond van een verkregen ontslagvergunning van de CWI. Voorzover partijen al zouden hebben afgesproken een dergelijke aanvraag in te dienen, is dit slechts een schijnhandeling ter bevordering van de aanspraak van werknemer op WW. Werknemer lijdt geen schade wegens derving van zes maanden werkloosheidsuitkering aangezien hij daarop geen recht kon doen gelden. Aan werknemer kan voorts geen schadevergoeding worden toegekend wegens het niet nakomen door werkgeefster van afspraken die in strafrechtelijk zin valsheid in geschrifte zouden inhouden. Evenmin is het niet nakomen van dergelijke afspraken aan te merken als handelen in strijd met goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 19-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2008:BC4962

**Zaaknummer:** C200600420

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 6:74 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarden. Werkgeefster heeft besloten een aantal van haar werknemers dat sinds jaren heeft gewerkt volgens een flexibel dienstrooster (36 uur per week), per 1 januari 2008 in te roosteren volgens een basisploegenrooster (40 uur per week). De werknemers vorderen in kort geding toepassing van het 36-uurs flexibele rooster en betaling van het salaris conform het 36-urige werkrooster. De wijziging betreft collectieve afspraken, dus Taxi Hofman-criterium niet van toepassing. De vordering wordt toegewezen, nu de werkgeefster zich uitsluitend beroept op haar recht om op organisatorische en/of bedrijfseconomische gronden uniforme roosters in te stellen, maar niet aannemelijk heeft gemaakt dat instandhouding van het flexibel dienstrooster in redelijkheid geacht moet worden onaanvaardbaar te zijn.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 19-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBHAA:2008:BC5094

**Zaaknummer:** 371755/VV EXPL 08-18

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Centraal staat de vraag of een pensioenfonds gehouden is akkoord te gaan met buitengerechtelijk saneringsvoorstel (betaling van 31,5% van alle vorderingen met afstand van voldoening van het overige mits alle schuldeisers akkoord gaan).

Het pensioenfonds is in eerste aanleg veroordeeld wegens handelen in strijd met de redelijkheid en billijkheid om als enige niet akkoord te gaan. In hoger beroep stelt het pensioenfonds zich op het standpunt dat zij het door transportbedrijf X aangeboden akkoord slechts dan niet mag weigeren indien hij zijn bevoegdheid om te weigeren misbruikt (art. 3: 13 BW). Het pensioenfonds verwijst naar HR 12 augustus 2005, JOR 2005, 257 en wijst erop dat de Hoge Raad heeft overwogen dat bij toewijzing van een vordering tot medewerking aan een buitengerechtelijk akkoord terughoudendheid geboden is en dat slechts onder zeer bijzondere omstandigheden plaats kan zijn voor een bevel aan een schuldeiser om aan de uitvoering van een hem aangeboden akkoord mee te werken.

Het hof oordeelt dat de in dit geding door transportbedrijf X gestelde omstandigheden kunnen niet worden aangemerkt als “zeer bijzondere omstandigheden” als bedoeld in voormeld arrest van de Hoge Raad. De omstandigheden in casu zijn aan te merken als omstandigheden die een schuldenaar-ondernemer met de oprechte bedoeling om alles op alles te zetten teneinde zijn bedrijf te behouden, als regel zal nastreven om een faillissement of wettelijke schuldsanering te voorkomen en zijn bedrijf op minimale basis te kunnen voortzetten. Indien de schuldenaar met het creëren van deze omstandigheden zou kunnen bewerkstelligen dat de schuldeiser als regel zijn medewerking aan een aangeboden buitengerechtelijk akkoord niet meer kan weigeren, wordt principieel afbreuk gedaan aan de door de Hoge Raad gestelde eis dat slechts onder zeer bijzondere omstandigheden plaats kan zijn voor een bevel tot medewerking. Bedacht moet in dit verband worden dat met het geven van een dergelijk bevel aan de schuldeiser de mogelijkheid wordt ontnomen zijn vordering, geheel of voor een groter gedeelte dan is aangeboden, in de toekomst voldaan te krijgen dan wel de mogelijkheid wordt ontnomen dat het wettelijk voorgeschreven saneringsregime wordt gevolgd met de daaraan verbonden waarborgen.

Volgt vernietiging van het vonnis van de kantonrechter.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 19-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2008:BC6079

**Zaaknummer:** C200600402

**Wetsartikelen:** Fw en 3:13 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Ontbinding wegens veranderingen in de omstandigheden. Werknemer is een zeer hoog geplaatste persoon binnen het Intellectual Property & Standardsconcern. Vanaf medio 2006 is er verschil van inzicht ontstaan. Partijen verschillen van mening over de grondslag voor ontbinding. De rechter acht een verandering van omstandigheden aanwezig, mede gezien het feit dat beide partijen vanaf medio 2007 onderhandeld hebben over de beëindiging van de overeenkomst.

Bij het vaststellen en bepalen van de hoogte van de aan verweerder ten laste van verzoekster toe te kennen vergoeding bij de uit te spreken ontbinding van de arbeidsovereenkomst, is mede van belang de aard van de functie van verweerder, alsmede de verwijtbaarheid van partijen aan de in rechte vaststaande veranderingen in de omstandigheden.

De aard van de functie, met name de hoogte van het inkomen en de vele substantiële vergoedingen, brengen met zich mee dat onverkorte toepassing van de kantonrechtर्सformule niet is geïndiceerd. De kantonrechter stelt zich op het standpunt dat deze formule niet als dwingende hoofdregel, doch in dit geval slechts als een toe te passen leidraad zal worden gebruikt.

Verder ligt in de aard van de functie tevens opgesloten dat er anders wordt aangekeken tegen het vaststellen van de mate van verwijtbaarheid van partijen aan de ontstane situatie, met andere woorden: hoge bomen vangen veel wind. Daarmee wil de kantonrechter uitdrukken dat tegenover een ruime salariering met daarbij behorende vele extra uitkeringen staat een zware verantwoordelijkheid voor de door de werknemer uit te voeren taken, waarbij die werknemer al naar gelang de hoogte van zijn positie eerder op diens verantwoordelijkheden mag worden afgerekend.

Omdat in overwegende mate de werkgever verwijtbaar heeft gehandeld, wordt aan werknemer een ontbindingsvergoeding van € 550.000 toegekend.

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 18-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBSHE:2008:BDo619

**Zaaknummer:** 536759

**Wetsartikelen:** 7:685 BW



## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Centraal staat de vraag of de arbeidsovereenkomst door werkgever met instemming van werknemer dan wel eenzijdig (wegens dringende reden) is opgezegd. Anders dan de kantonrechter was het hof van oordeel dat werknemer redelijkerwijs mocht aannemen dat) werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer op 13 september 2002 eenzijdig met onmiddellijke ingang heeft opgezegd. De gevorderde gefixeerde schadevergoeding is toegewezen.

In cassatie stelt eiser (werkgever) een aantal grieven tegen het oordeel van het hof. In de kern stelt eiser dat het hof de gewraakte opzeggingsbrief te eenzijdig en ongenueanceerd heeft geïnterpreteerd. De conclusie van de A-G strekt tot verwerping van het beroep.

De Hoge Raad verwerpt het beroep in cassatie onder verwijzing naar 81 RO.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 15-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2008:BC2792

**Zaaknummer:** Co6/281HR

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:680 BW en 81 RO

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Werkgever heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Volgens werkgever heeft werknemer haar misleid. Hij heeft verzwegen dat er tussen hem en de mediator in een tussen werkgever en werknemer beproefd mediationtraject, een (schaduw) overeenkomst was gesloten. Deze overeenkomst zou blijken uit de factuurspecificatie welke de mediator per abuis aan werkgever had toegezonden. Kern van deze zaak is of werknemer een valse voorstelling van zaken heeft gegeven aangaande de aard van zijn eerdere contact met de mediator, dan wel dat hij door zijn opstelling het vertrouwen van werkgever ernstig heeft geschaad. Niet is komen vast te staan dat er een overeenkomst is gesloten tussen werknemer en de mediator. Wel is voldoende komen vast te staan dat werknemer in overwegende mate een verwijt treft van de verstoring van de arbeidsrelatie. Werknemer wist als geen ander hoe groot het belang van werkgever bij een onafhankelijk en neutraal mediator was. Gelet hierop had zelfs iedere schijn van partijdigheid door werknemer moeten worden voorkomen. Ontbinding op grond van een verandering in de omstandigheden. Geen vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 15-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBARN:2008:BC5837

**Zaaknummer:** 522976 HA VERZ 07-1486

**Wetsartikelen:** 7:685 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Werknemer is in 1986 in dienst getreden bij Chromally als machine operator. In 2000 valt werknemer wegens ziekte uit. Vanaf 2001 valt werknemer permanent uit voor zijn bedongen functie. De werkgever zegt tegen 31 januari 2003 de arbeidsovereenkomst met werknemer op wegens voortdurende arbeidsongeschiktheid. De werknemer vordert een schadevergoeding ex artikel 7:681 BW.

De vordering wordt in eerste aanleg deels toegewezen. In hoger beroep wordt de vordering van werknemer afgewezen. Tegen deze afwijzing stelt werknemer beroep in cassatie in.

Centraal staat de vraag of het enkele feit dat de werknemer arbeidsongeschikt is geworden tijdens dienstverband voldoende is om de kennelijke onredelijkheid van het ontslag aanwezig te achten.

De Hoge Raad oordeelt dat het oordeel van het bestreden arrest, dat de enkele omstandigheid dat werknemer na een langdurig dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid is ontslagen, op zichzelf beschouwd geen grond oplevert voor het toekennen van een vergoeding juist is. In zijn arrest van 25 juni 1999, nr. C98/020, NJ 1999, 601, waarop Chromalloy zich in dit verband met name heeft beroepen, heeft de Hoge Raad niet anders geoordeeld, maar de lengte van het dienstverband van de betrokken werknemer (bijna 25 jaar) in aanmerking genomen in samenhang met de door de rechtbank vastgestelde omstandigheden (i) dat de werknemer na dat lange dienstverband te oud en te zwak was geworden om zijn - naar onweersproken vaststond: zware en slecht voor de gezondheid zijnde - werk nog langer te verrichten, (ii) de leeftijd van de werknemer, (iii) de voor hem beperkte mogelijkheid om ander (passend) werk te vinden, en ten slotte (iv) dat de werkgever aan de werknemer slechts een vergoeding van een maand brutosalaris had aangeboden. Voor zover het onderdeel mede betoogt dat de lange duur van het dienstverband in samenhang met andere omstandigheden grond kan opleveren voor het oordeel dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, is het weliswaar op een juiste rechtsopvatting gebaseerd, maar kan het niet tot cassatie leiden omdat het hof dit niet heeft miskend.

Volgt verwerping van beroep.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 15-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2008:BC2206

**Zaaknummer:** Co6/273HR

**Wetsartikelen:** 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Eiser (1959) is in 1992 voor 16 uur per week (verdeeld over twee dagen) in dienst getreden van Dumeco, in haar vestiging te Boxtel. Daarnaast heeft eiser een eigen bedrijf.

Eind 2002 en begin 2003 hebben partijen overleg gevoerd over beëindiging van de arbeidsovereenkomst en een beëindigingsovereenkomst opgesteld. Dumeco heeft op 4 april 2003 een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verandering(en) van omstandigheden ingediend. De achtergrond van dit verzoek was dat wegens een reorganisatie van de functie van eiser was komen te vervallen omdat in de toekomst in twee ploegendienst zou worden gewerkt, welke functie eiser in verband met zijn eigen bedrijf niet kon aanvaarden; een functie in dagdienst over vier dagen kon niet als passend worden aangemerkt. Nadien is - eerst tijdelijk en later permanent - de doorvoering van het ploegendienstrooster uitgesteld.

Eiser heeft vervolgens een vergoeding conform de kantonrechtersformule  $c=2$  gevorderd. Hij heeft aan zijn vordering ten grondslag gelegd dat de grondslag voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ontbroken. Dumeco heeft onrechtmatig, althans niet als een goed werkgever gehandeld, door, toen duidelijk was dat het meerploegensysteem niet zou worden ingevoerd, dan wel niet zou worden gehandhaafd, hem niet alsnog op de oude voet te laten werken en mee te werken aan voortzetting van diens dienstverband. Ook is Dumeco in het kader van de arbeidsovereenkomst toerekenbaar tekortgeschoten door niet serieus voort te onderhandelen over de 'nieuwe' situatie en het in stand houden of voortzetten van het dienstverband.

De kantonrechter en het hof hebben de vordering van werknemer afgewezen. Het oordeel van het hof komt er op neer dat het in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Dumeco eiser wilde houden aan de overeengekomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de daarop gebaseerde ontbindingsbeschikking van de kantonrechter, en dat eiser daarom aanspraak kon maken op vergoeding van de schade die hij heeft geleden als gevolg van het feit dat Dumeco niet met hem heeft willen overleggen over voortzetting van het dienstverband na 1 november 2003 dan

wel over het treffen van een passende regeling. De vordering van eiser kwam echter volgens het hof niet voor toewijzing in aanmerking omdat eiser te weinig heeft gesteld omtrent door hem daadwerkelijk geleden schade. Voorzover eiser zich op het Sociaal Plan 2003 wilde beroepen, kwam daar volgens het hof nog bij dat eiser geen inzicht heeft gegeven omtrent de daarin getroffen regelingen.

In cassatie staat de vraag centraal of eiser onvoldoende heeft gesteld ten aanzien van de gevorderde vermogensschade.

De Hoge Raad acht het niet onbegrijpelijk dat het hof heeft geoordeeld dat eiser te weinig heeft gesteld ten aanzien van de gevorderde vermogensschade. Hoewel eiser in de feitelijke instanties zijn betoog omtrent de toepassing van de kantonrechtersformule cijfermatig heeft uitgewerkt, ontbreekt daarin een toelichting waarom voor de daadwerkelijk door hem geleden schade enige betekenis aan die formule zou toekomen. Voorts is het in licht van het debat omtrent het verschil tussen de gestelde uitkering over enkele maanden na het einde van het dienstverband en het voorheen bij Dumeco genoten inkomen niet onbegrijpelijk dat het hof de stellingen van eiser ontoereikend heeft geacht, in aanmerking genomen dat Dumeco erop heeft gewezen dat na het einde van het dienstverband eiser meer tijd in zijn eigen bedrijf kon steken, terwijl eiser zich daarop heeft kunnen instellen gedurende de periode van ruim vijf maanden tussen de ontbindingsbeschikking van de kantonrechter en het einde van het dienstverband. Het hof heeft kennelijk in de stellingen van eiser niets aangetroffen omtrent de inkomsten uit zijn eigen bedrijf, waardoor evenmin onbegrijpelijk is dat het hof in dit geval niet heeft aangenomen dat het verlies van zijn baan zonder meer de conclusie rechtvaardigt dat eiser daardoor daadwerkelijk schade heeft geleden. Ten slotte is niet onbegrijpelijk dat het hof de enkele verwijzing naar de regelingen in het (niet overgelegde) Sociaal Plan 2003, die volgens het middel voor eiser iets zouden hebben kunnen opleveren indien Dumeco wel overleg met hem had gevoerd over een passende regeling, niet heeft beschouwd als een toereikende toelichting op de gevorderde vermogensschade.

Volgt verwerping van beroep.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 15-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2008:BC2205

**Zaaknummer:** Co6/226HR

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 6:248 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

De vraag die beantwoord dient te worden is of de uitzendovereenkomst van 28 december 2005 tot 1 april 2006 dient te gelden als arbeidsovereenkomst waarop het regime van de NBBU-cao van toepassing is. De kantonrechter oordeelt als volgt. Of de uitzendovereenkomst dient te gelden als arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW of als uitzendovereenkomst hangt niet af van de aard van de werkzaamheden, zoals Alert (uitzendonderneming) in essentie stelt, maar dient te worden bepaald aan de hand van de feitelijke arbeidssituatie in deze periode gerelateerd aan de artt. 7:610 en 7:690 BW en artikel 2 van de NBBU-cao. Vast staat dat eiser ten kantore van Alert werkte en daar in deze periode werkzaamheden verrichtte ten behoeve van Alert. Niet van belang is welke werkzaamheden dat waren, maar of deze werkzaamheden strekten tot nut van de bedrijfsvoering en de verwezenlijking van de bedrijfsactiviteiten van Alert. Eiser stelt dat die werkzaamheden het werk van vestigingsassistente omvatten, Alert stelt dat dit aanvankelijk administratieve werkzaamheden betroffen en pas na de uitzendperiode die vestigingsassistente omvatten. Dit onderscheid oordeelt de kantonrechter als irrelevant: beide type werkzaamheden passen binnen het voormelde nuts criterium, oftewel strekten ten behoeve van de bedrijfsvoering van Alert.

Uit hoofde van art. 7:690 BW is de kern van de uitzendovereenkomst dat de uitzendende partij de werknemer in het kader van het beroep of bedrijf van de uitzendende partij bij derden tewerk stelt, onder toezicht en leiding van deze derde. Deze definitie van de uitzendovereenkomst laat niet toe dat de uitzendende partij de werknemer bij zichzelf tewerk stelt is zij zelf toezichthoudende en leidinggevende en vult zij op deze wijze de vereisten voor het bestaan van de arbeidsovereenkomst, met name het gezags criterium van art. 7:610 BW in.

De kantonrechter oordeelt voorshands dat door het dwingendrechtelijke karakter van art. 7:610 BW de voormelde uitzendovereenkomst moet worden aangemerkt als gewone arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Omdat sprake is van een arbeidsovereenkomst is ook over de periode van 28 december 2005 tot 1 april 2006 de NBBU-cao van toepassing.

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 13-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBMAA:2008:BD1855

**Zaaknummer:** 269947 cv expl 07/29724

**Wetsartikelen:** 7:610 BW en 7:690 BW



## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Werkneemster beschikt over een door de werkgever beschikbaar gestelde leaseauto. De partner van de werkneemster neemt deze auto 's morgens vroeg mee, zonder dat de werkneemster daarvan afweet. De partner overkomt een ongeval en de auto is total loss. Bloedonderzoek heeft uitgewezen dat bij de partner sprake was van (licht) cannabisgebruik. De werkgever verwijt de werkneemster dat zij de sleutels van de auto op een plek heeft laten liggen waar haar partner deze kon pakken. Werkgever spreekt nu werkneemster aan op grond van primair 6:162 BW, subsidiair 7:661 BW en meer-subsidiair 7:611 BW. Kantonrechter wijst de vordering af.

Hoewel de primaire vordering is gebaseerd op onrechtmatige daad moet de beperking van de aansprakelijkheid die artikel 7:661 BW de werknemer biedt, ook bij de boordeling van deze vordering toepassing vinden (HR JOL 2007, 152). De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een onrechtmatige gedraging. Gesteld noch gebleken is dat werkneemster op de hoogte was van het cannabisgebruik of dat de partner eerder ter zake met de politie in aanraking was gekomen. Er rustte op de werkneemster geen plicht om de sleutels op een afgesloten plek op te bergen. Artikel 7:661 BW mist toepassing omdat het hier niet gaat om schade die in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is veroorzaakt. Ook aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW wordt via 7:661 BW gekleurd. Het enkele feit dat gedaagde de autosleutels in haar woning heeft laten liggen op een plaats waar haar partner deze kon pakken, brengt, zonder de bovengenoemde omstandigheden, niet met zich dat werkneemster zich niet als goed werkneemster heeft gedragen. Volgt afwijzing vordering.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBHAA:2008:BC4550

**Zaaknummer:** 352430/CV EXPL 07-6271

**Wetsartikelen:** 6:162 BW, 7:661 BW en 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Het bestuur van ActiefTalent besluit werknemer in de functie algemeen manager/directeur te ontheffen en hem de (nieuwe) functie van adjunct-directeur aan te bieden, met behoud van arbeidsvoorwaarden en salaris. Werknemer vordert, bij wijze van voorlopige voorziening, wedertewerkstelling in zijn oude functie. Werkgever beroept zich op het bestaan van een eenzijdig (schriftelijk) wijzigingsbeding. Bij de beoordeling van de vraag of aan ActiefTalent een beroep op dit beding toekomt, dient de maatstaf te zijn of er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang aan de zijde van ActiefTalent, dat het belang van werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid, als bedoeld in artikel 6:248 BW, moet wijken. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft ActiefTalent voorshands voldoende aannemelijk gemaakt dat zij te kampen heeft met bedrijfseconomische problemen, die het doorvoeren van een reorganisatie in de vorm van het aantrekken van een nieuwe algemeen manager/directeur noodzakelijk maakt. ActiefTalent heeft naar het oordeel van de kantonrechter dan ook een zwaarwichtig belang bij de eenzijdige wijziging van de functie van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBHAA:2008:BC4548

**Zaaknummer:** 371176/VV EXPL 08-13

**Wetsartikelen:** 7:613 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kern***

Het gaat in de onderhavige procedure om de vraag of de gemeente Arnhem en de regiogemeenten onrechtmatig jegens de werknemers van de stichtingen RSWS en TAAK hebben gehandeld door de overeengekomen garantiebepaling (afbetaling van schulden) niet te na te komen waardoor beide stichtingen failliet zijn geraakt. Naar het oordeel van de rechter heeft AbvaKabo onvoldoende getracht het gevorderde door het voeren van overleg met de regiogemeenten te bereiken, zodat zij in haar vordering jegens de regiogemeenten niet-ontvankelijk moet worden verklaard. Het enkele feit dat de Gemeente tekort geschoten is in verplichtingen jegens RSWS brengt niet met zich dat de Gemeente aldus onrechtmatig heeft gehandeld jegens de werknemers. De werknemers in dienst van zodanige rechtspersoon kunnen daaraan in beginsel geen eigen recht ontleen jegens de Gemeente. Voor zover het handelen van de Gemeente jegens RSWS onrechtmatig is wegens strijd met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt, gaat het om zorgvuldigheid die in een bepaalde verhouding tegenover een of meer anderen, zoals hier RSWS, moet worden betracht. Maar zodanige norm is naar haar aard niet een norm die strekt tot bescherming van de belangen van allen, zoals hier de werknemers, die schade kunnen lijden als gevolg van het feit dat de vereiste zorgvuldigheid jegens die anderen, hier RSWS, niet in acht is genomen (vgl. HR 2 december 1994 NJ 1995,288). Het tekortschieten of onzorgvuldig handelen jegens RSWS kan mede een factor zijn voor het oordeel dat onrechtmatig is gehandeld jegens werknemers, maar daarvoor zullen bijzondere, bijkomende omstandigheden nodig zijn die tot dat oordeel kunnen leiden. Gelet op dit een en ander had het op de weg van AbvaKabo gelegen bijkomende (bijzondere) feiten en omstandigheden te stellen en zo nodig te bewijzen op grond waarvan zij meent dat de Gemeente behalve jegens RSWS ook jegens de individuele werknemers van RSWS onzorgvuldig heeft gehandeld. Dat heeft AbvaKabo niet gedaan. Volgt afwijzing van de vordering.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 13-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBARN:2008:BC5048

**Zaaknummer:** 148239

## RECHTSPRAAK

### **Kern**

*Red.: In casu betreft het de vraag naar verhaal op grond van ABW t.a.v. een huwelijksvermogensrechtelijke kwestie (dus niet arbeidsrechtelijk). Het hof geeft echter een mooi overzicht van de inwerkingtreding van de WWB, parlementaire geschiedenis en uitzonderingen. Daarom toch opgenomen.*

Ingevolge artikel 2 Invoeringswet Wet Werk en Bijstand (hierna te noemen: Invoeringwet) is de ABW per 1 januari 2004 ingetrokken. Daarvoor is per genoemde datum in de plaats gekomen de Wet Werk en Bijstand. Blijkens de wetsgeschiedenis is onmiddellijke werking beoogd, hetgeen onder andere tot uitdrukking komt in artikel 4 lid 1 en lid 5 Invoeringswet. Zo bepaalt genoemd lid 1 dat door het college van burgemeester en wethouders op grond van de ABW (hof: dus voor 1 januari 2004) genomen besluiten (hof: na 1 januari 2004) gelden als door hem genomen besluiten op grond van de Wet Werk en Bijstand.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 13-02-2008

**ECLI:** ECLI:NL:GHSGR:2008:BC6539

**Zaaknummer:** 812-D-07

**Wetsartikelen:** WWB