

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 34, 2009

Nummer 34, 2009

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:2009:BJ6985](#) 25-08-2009

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ6332](#) 25-08-2009

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ6301](#) 25-08-2009

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ6167](#) 25-08-2009

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2009:BKo617](#) 25-08-2009

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2009:BJ5841](#) 26-08-2009

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBALM:2009:BJ9333](#) 25-08-2009

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ8579](#) 25-08-2009

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2009:BJ6947](#) 21-08-2009

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2009:BKo852](#) 21-08-2009

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2009:BK4451](#) 20-08-2009

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBALM:2009:BJ9776](#) 20-08-2009

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ8247](#) 19-08-2009

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ7583](#) 19-08-2009

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2009:BJ7063](#) 19-08-2009

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2009:BJ6390](#) 19-08-2009

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2009:BM1625](#) 19-08-2009

werknemer/X. Uitzendbureau BV

Antillen

Gerecht in Eerste Aanleg van de Nederlandse Antillen,
ECLI:NL:OGEANA:2009:BK1455 26-08-2009

RECHTSPRAAK

Verzoek ontslag bestuurders Stichting Optas afgewezen, omdat niet in strijd met wet of statuten is gehandeld door alle aandelen in Pensioen NV te verkopen aan Aegon

Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven (hierna: 'Stichting PVH') heeft in 1990 Optas Pensioenen NV opgericht. Deze vennootschap moest als pensioenverzekeraar fungeren voor (kantoor)personeel dat niet onder de PVH-regeling viel. In eerste aanleg werden de aandelen gehouden door Stichting PVH. Op 28 maart 1991 heeft Stichting PVH een andere stichting opgericht om de aandelen in pensioenverzekeraar Optas Pensioenen NV te houden, genoemd: Stichting Optas. Stichting Optas houdt aandelen in Optas (Pensioenen) NV. Op 28 juni 2007 heeft Stichting Optas haar aandelen in Optas NV overgedragen aan Aegon Nederland NV. Stichting Optas heeft voor de aandelen in Optas NV ruim € 1,5 miljard van Aegon Nederland NV ontvangen welke zij krachtens haar gewijzigde statuten naar eigen inzicht en goeddunken mag besteden. Stichting PVH verzoekt onmiddellijk ontslag van alle bestuurders van Stichting Optas. Daartoe voert Stichting PVH aan dat de bestuurders in strijd met de wet en statuten hebben gehandeld, door onder meer de statuten te wijzigen in strijd met het doel van de stichting alsmede het voeren van wanbeleid.

De rechtbank oordeelt als volgt. Stichting PVH kan als belanghebbende ex artikel 2:298 BW worden aangemerkt. Blijkens haar statuten stelt verzoekster zich ten doel de belangen te behartigen van (onder meer) werknemers en gewezen werknemers in de vervoer-, haven- en aanverwante bedrijven alsmede (andere) verzekerden bij Optas Pensioenen NV. Voorts is niet in geschil dat verzoekster een representatief gedeelte van de groep werknemers wier pensioenrechten destijds waren ondergebracht bij Stichting PVH (en derhalve thans bij Optas Pensioenen NV) vertegenwoordigt. Naar het oordeel van de rechtbank is niet in strijd met de wet of statuten gehandeld. De statuten zijn op rechtsgeldige wijze gewijzigd, zodat Stichting Optas bevoegd was een deel of alle aandelen te verkopen. Van wanbeleid is voorts geen sprake, omdat daartoe niets is overlegd.

Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2009:BJ5841

Zaaknummer: 330528 / HA RK 09-54

Wetsartikelen: 2:298 BW en 2:285 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer aansprakelijk voor schade na verduistering

Werknemer was in dienst van Alubon en heeft tijdens werktijd een aantal goederen (ramen) verduisterd. Werknemer is reeds strafrechtelijk veroordeeld voor verduistering. Thans vordert Alubon vergoeding van de schade. Werknemer betwist dat hij aansprakelijk is voor de geleden schade.

Het Gerecht in Eerste Aanleg oordeelt als volgt. Werknemer heeft de schadeposten onvoldoende gemotiveerd betwist, terwijl dit wel van hem verlangd kon worden. Volgt veroordeling tot betaling van schadevergoeding.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van de Nederlandse Antillen

Datum uitspraak: 26-08-2009

ECLI: ECLI:NL:OGEANA:2009:BK1455

Zaaknummer: AR 20/2008

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever aansprakelijk wegens stelselmatige overbelasting en overwerk. Bewijslast rust op werknemer

Werknemer (directeur van GBD) is in 1998 met een burn-out uitgevallen en heeft zijn werkgever in 2001 aansprakelijk gesteld voor de geleden en nog te lijden schade. Volgens werknemer is de burn-out veroorzaakt door stelselmatige overwerk en overbelasting (gemiddeld 20 uur per week). De kantonrechter heeft werknemer opgedragen te bewijzen dat de werkgever kenbaar was met de overbelasting van werknemer. Uiteindelijk heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer niet is geslaagd in deze bewijslevering en zodoende de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Voor aansprakelijkheid van werkgever is vereist dat de omvang van het overwerk en de overbelasting voor haar als werkgever kenbaar waren. Het betreft immers een schuldaansprakelijkheid van de werkgever en niet een risicoaansprakelijkheid. De stelplicht en de bewijslast ter zake rusten dan ook op de werknemer. Werkgever heeft in eerste aanleg gemotiveerd bestreden dat zij evidente aanwijzingen had dat werknemer was overbelast. De gestelde overbelasting was voor werkgever niet kenbaar uit de urenregistratie. Voorts heeft werknemer ook nooit langs andere weg aandacht gevraagd voor een door hem als te hoog ervaren werkdruk. Gelet op deze gemotiveerde betwisting door werkgever heeft de kantonrechter terecht werknemer toegelaten te bewijzen dat de omvang van het overwerk en de overbelasting voor werkgever kenbaar waren.

Naar het oordeel van het hof is werknemer echter geslaagd in de bewijslevering. Met name de getuigenverklaringen van de ex-leidinggevende acht het hof doorslaggevend. Daaruit blijkt dat werknemer gemiddeld meer dan 20 uur per week overwerkte. Deze overwerkuren werden niet geregistreerd, omdat ze toch niet werden uitbetaald. Daarmee is in strijd met artikel 5:7 Arbeidstijdenwet gehandeld. Het hof acht voorts sprake van een zorgplichtschending alsmede het causaal verband aanwezig. De werkgever is derhalve aansprakelijk voor de schade.

De zaak wordt aangehouden om de omvang van de schade nader te bepalen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-08-2009

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2009:BKo617

Zaaknummer: HD 103.006.193

Wetsartikelen: 7:658 BW en 5:7 Arbeidstijdenwet

RECHTSPRAAK

Asbest. Gedaagde is geen rechtsopvolger van werkgever wegens faillissement, gezichtspunten Hese/De Schelde-arrest

Werknemer is in de periode van 1951 tot en met 1990 bij verschillende werkgevers in loondienst geweest en bloot gesteld aan asbest. Onder meer bij het bedrijf Koninklijke Twentse Stoomblekerij (KTS) tussen 1962 en ongeveer 1970 en van 1971 tot februari 1990 bij Installatietechniek Vonk B.V. In 2005 is bij werknemer de diagnose maligne mesotheliom (longvlieskanker) vastgesteld. Een jaar later is werknemer overleden. Thans vorderen de erven van werknemer schadevergoeding van Permess, de beweerdelijk rechtsopvolger van KTS. Volgens Permess zijn de erven van werknemer niet-ontvankelijk in hun vordering, daar Permess niet als rechtsopvolger van KTS kan worden beschouwd en de vordering van werknemer is verjaard.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De rechtsopvolger van KTS is TSB. TSB is in 1980 gefailleerd en op 22 september 1982 is dat faillissement opgeheven. Activa van TSB zijn door de curator deels verkocht aan Lakatex B.V., een dochtervennootschap van Blijdenstijn Willink B.V. en deels aan Koninklijke Nijverdal Ten Cate B.V., een nog steeds bestaande rechtspersoon. Eerst in 1987 is Permess in het bedrijfspand van TSB gevestigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Permess in deze procedure voldoende aannemelijk gemaakt dat zij niet de formeel juridische en aan te spreken rechtsopvolger van KTS is. De erven van werknemer zijn derhalve niet-ontvankelijk.

Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat de vordering van de erven van werknemer is verjaard. Voor het beroep op de verjaringstermijn van dertig jaar acht de kantonrechter het, naast de zeven door de Hoge Raad geformuleerde gezichtspunten, van enig belang dat het in dit geval het meest waarschijnlijk is dat werknemer als gevolg van besmetting tijdens zijn dienstverband bij Vonk de vreselijke, dodelijke ziekte heeft opgelopen. Het is immers een vaststaand feit dat mesotheliom na ongeveer 30 jaar manifesteert. Van deze dertig jaar bestrijkt ruim 15 jaar de werkperiode bij Vonk. Werknemer heeft ook, zij het vergeefs, geprobeerd een opvolger van Vonk in rechte te betrekken. Ongeveer 39 jaar na de laatste werkdag bij KTS is Permess gedagvaard. De erven hebben geruime tijd, ruim langer dan een jaar, laten verstrijken na het indienen van het bemiddelingsverzoek bij het Instituut

Asbestslachtoffers begin 2005 alvorens tot dagvaarding in oktober 2008 over is gegaan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2009:BJ9333

Zaaknummer: 286535 CV EXPL 4895-08

Wetsartikelen: 7:658 BW en 3:310 BW

RECHTSPRAAK

ZZP'er of werknemer? Onvoldoende weerlegging rechtsvermoeden (gezagsverhouding)

Werkgever voert een onderneming in de boomkwekerij. Naar zijn zeggen heeft hij geen personeel in dienst, maar maakt hij - indien noodzakelijk - enkel gebruik van ZZP'ers of uitzendkrachten. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij werkzaamheden heeft verricht op basis van een arbeidsovereenkomst en niet als ZZP'er. Werknemer heeft zich op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW beroepen. Het hof heeft bij tussenarrest werkgever opgedragen tegenbewijs te leveren ten aanzien van dit vermoeden. Daarbij heeft het hof overwogen dat als positieve indicaties heeft te gelden:

- * de niet weersproken wijze van gezagsuitoefening door werkgever ten aanzien van de wijze waarop de arbeid moest worden verricht;
- * het niet weersproken feit dat de door werknemer verrichte arbeid behoort tot de normale bedrijfsarbeid van werkgever en dat werknemer zijn werkzaamheden op dezelfde tijdstippen als de andere werknemers van werkgever verrichtte en pauzeerde;
- * het afgesproken uurtarief (€ 12,50), dat dicht bij het uurloon van een werknemer dan bij dat van een zelfstandige ligt;
- * werknemer heeft de werkzaamheden persoonlijk verricht, terwijl niet aannemelijk is gemaakt dat werkgever zich zonder toestemming van werkgever door anderen mocht laten vervangen;
- * werkgever heeft de spuitinrichting en het gif ter beschikking gesteld;
- * werknemer bezat geen bijzondere deskundigheid ten aanzien van het bestrijden van onkruid (met gif).

Het hof oordeelt als volgt. Uit de door werkgever als partijgetuige afgelegde verklaring valt weliswaar af te leiden dat er tussen werkgever en werknemer in de pre-contactuele fase niet gesproken is over een als zodanig aangeduide arbeidsovereenkomst, maar op grond van de

door partijen gemaakte afspraak (werk op basis van oproep) en de feitelijke verhoudingen gedurende de werkzaamheden (richtlijnen, aanwijzingen en gelijke behandeling met het overige personeel) kan worden aangenomen dat sprake was van een gezagsverhouding. Werkgever is derhalve niet geslaagd in het leveren van tegenbewijs, zodat moet worden uitgegaan van het bestaan van een arbeidsverhouding.

Volgt bekrachtiging vonnis(sen) kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-08-2009

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ6332

Zaaknummer: 107.001.814/01

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst kort na promotie nieuwe functie leidt tot vergoeding C=1,75

Werknemer (39 jaar) is op 29 juli 2002 in dienst getreden van The Grand. Per 6 april 2008 is werknemer gepromoveerd tot Revenue Manager. Kort daarna vindt een beoordeling van werknemer plaats en oordeelt de internationale Vice President werknemer ongeschikt voor deze functie. The Grand heeft werknemer vervolgens aangeboden een andere functie binnen het concern te bekleden en anders een ontslagtraject te bewerkstelligen. Werknemer meent dat hij niet ongeschikt is voor de functie van Revenue Manager en weigert andere werkzaamheden te accepteren. The Grand verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor het op een goede wijze kunnen uitoefenen van de functie Revenue Manager, die op het niveau ligt van lid van het managementteam, is het genieten van vertrouwen van de betreffende functionaris door de leiding van het concern onmisbaar. Dat vertrouwen ontbreekt bij The Grand. Reeds om die reden is voortzetting van het dienstverband, in de functie van Revenue Manager, niet goed mogelijk. Een dergelijke voortzetting levert voor The Grand bovendien het probleem op dat inmiddels een nieuwe Revenue manager is aangesteld. Partijen kunnen ook geen overeenstemming verkrijgen over het gaan vervullen van een andere functie. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden, en wel per 1 oktober 2009. The Grand valt hierbij een ernstig verwijt te maken door werknemer kort nadat hij was gepromoveerd uit zijn functie te willen ontheffen. Dit alles leidt tot een vergoeding van C=1,75.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ8579

Zaaknummer: 1070633 EA VERZ 09-4238

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft recht op gefixeerde schadevergoeding na ontbinding wegens dringende reden

Werknemer (52 jaar) is op 1 januari 1974 in dienst getreden bij Draka in de functie van salarisadministrateur. In 2006 is werknemer boventallig verklaard. Vanaf 2007 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor Draka, maar wel loon ontvangen. In het kader van een in het Sociaal Plan opgenomen outplacementtraject heeft werknemer met toestemming van Draka 'stage' gelopen bij een accountantskantoor. Dit accountantskantoor heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden tegen een lager salaris. Omdat werknemer met Draka geen overeenstemming kon bereiken over eventuele suppletie van de zijde van Draka heeft werknemer dit aanbod niet geaccepteerd. Werknemer heeft in november 2008 ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, doch na tegenvallende toegekende vergoeding, het verzoek weer ingetrokken. Draka heeft per 28 maart 2009 onderzocht of werknemer - zonder toestemming van Draka - nog steeds werkzaamheden verrichtte voor het accountantskantoor. Nadat dit het geval bleek te zijn, heeft Draka op 23 april 2009 de loonbetaling gestaakt. Op verzoek van Draka is de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een dringende reden per 1 juni 2009. Werknemer heeft in eerste aanleg loondoorbetaling gevorderd tot 1 juni 2009. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof overweegt dat Draka welbewust niet heeft gekozen voor een ontslag op staande voet - in welk geval zij, als dat stand had gehouden, direct blijvend van haar loonbetalingsverplichting was ontslagen - maar heeft geopteerd voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het beroep van Draka op artikel 7:627 BW gaat in dit geval niet op, omdat al tussen partijen was afgesproken dat werknemer geen arbeid meer voor Draka behoefde te verrichten. Dat het in strijd met goed werknemerschap zou zijn dat werknemer aanspraak maakt op het hem toekomende loon totdat de loonbetalingsverplichting zijdens Draka is vervallen, acht het hof, zonder toelichting die verder ontbreekt, niet aannemelijk geworden. Het hof komt dan ook tot de conclusie dat werknemer in beginsel aanspraak kan maken op betaling van het loon en vakantietoeslag tot 1 juni 2009.

Het hof overweegt echter dat op grond van artikel 7:677 BW lid 3 Draka aanspraak kan maken

op een schadevergoeding van werknemer, aangezien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden heeft ontbonden en heeft geoordeeld dat terzake van deze dringende reden aan werknemer een verwijt kan worden gemaakt. Deze schadevergoeding is, nu Draka heeft geopteerd voor de gefixeerde schadevergoeding, gelijk aan het loon over de opzegperiode. Draka stelt dat deze opzegperiode vier maanden bedroeg. Het hof overweegt dat de opzegperiode van een werknemer op grond van artikel 7:672 BW lid 3 één maand bedraagt. Op grond van het zesde lid van dat artikel kan van die termijn weliswaar schriftelijk worden afgeweken, doch Draka heeft niet toegelicht dat in dit geval een langere opzegtermijn is overeengekomen. Bewijsstukken van deze langere opzegtermijn zijn niet overgelegd, terwijl de toepasselijke CAO geen standaardbepaling op dit punt kent. Het hof acht dan voorshands ook niet aannemelijk geworden dat een langere opzegtermijn dan genoemd in artikel 7:672 BW lid 3 is overeengekomen en passeert het beroep op verrekening, voor zover dat het loon over één maand te boven gaat, met toepassing van artikel 6:136 BW. Dit betekent per saldo dat het hof de aanspraak op het loon over één maand toewijsbaar acht, evenals de uitbetaling van het vakantiegeld over de periode tot 1 mei 2009.

Volgt vernietiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-08-2009

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ6167

Zaaknummer: 200.037.039/01

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:667 BW, 7:680 BW, 6:136 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Verkrijger is geen ondernemer ex artikel 22 WOR noch gehouden op grond van 7:611 BW kosten OR te vergoeden

Eiser heeft werkzaamheden verricht voor de ondernemingsraad De Meijerij/Oost Brabant. In geschil is of Arriva - wegens rechtsopvolging na overgang van een onderdeel van onderneming - als ondernemer in de zin van artikel 22 WOR kan worden aangemerkt. De kantonrechter heeft deze vraag ontkennend beantwoord en de vordering van eiser afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Zoals onder meer blijkt uit HvJ EG 25 januari 2001, C 172/99, JAR 2001/68 (Finse bussen) is de EG-richtlijn 98/50 van 29 juni 1998 inzake het behoud van rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (later vervangen door richtlijn 2001/23 van 12 maart 2001) en de daarop gebaseerde Nederlandse wetgeving (artikelen 7:662 - 7:666 BW) niet van toepassing bij een aanbesteding van concessies voor de exploitatie van buslijnen, indien de materiële activa (waaronder de bussen) niet mee overgingen naar de nieuwe onderneming. Juist deze materiële activa zijn kenmerkend voor de economische eenheid. Die situatie doet zich - naar onweersproken is gesteld - in casu eveneens voor. De ondernemingsraad De Meijerij/Oost Brabant van BBA is niet mee overgegaan naar Arriva en Arriva kan ten opzichte van deze ondernemingsraad - die feitelijk heeft opgehouden te bestaan - niet als ondernemer in de zin van artikel 22 WOR worden aangemerkt. De rechtbank heeft derhalve (op basis van de wetsgeschiedenis) terecht geconcludeerd dat de door BBA opgerichte ondernemingsraad De Meijerij/Oost Brabant bij de concessieovergang is opgehouden te bestaan, zodat Arriva ten opzichte van die ondernemingsraad niet kan worden aangemerkt als ondernemer in de zin van artikel 22 WOR. Vanaf 1 januari 2007 behoorden de werknemers van De Meijerij/Oost Brabant tot de eenheid van de onderneming van Arriva en werden zij vertegenwoordigd door de (ene) ondernemingsraad van Arriva.

Het subsidiaire beroep van eiser op grond van artikel 7:611 BW faalt. Nu er tussen Arriva en de ondernemingsraad van De Meijerij/Oost Brabant nimmer enige rechtsverhouding heeft bestaan, kan van aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid, op basis waarvan Arriva gehouden zou zijn de gevorderde kosten te betalen, evenmin sprake zijn. De door eiser geciteerde uitspraak van het Hof 's-Hertogenbosch van 30 juni 2006 (JAR 2006/189) mist

toepassing omdat daar - anders dan in het onderhavige geschil - wel sprake was van een rechtsverhouding tussen de ondernemer en de (lokale) ondernemingsraad.

Volgt bekrachtiging vonnis kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-08-2009

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ6301

Zaaknummer: 200.026.940/01

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:611 BW en 22 WOR

RECHTSPRAAK

***Geen matiging voor werkgever met betrekking tot boetevordering
Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek***

De Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek c.s. hebben in de jaren 2006 en 2007 aan Elsloo bedragen in rekening gebracht terzake van verplichte bijdragen. Elsloo heeft eerst in 2007 de bedragen voldaan, maar niet de rente- en boetebedragen betaald. De Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek c.s. hebben betaling van deze bedragen gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Elsloo stelt zich op het standpunt dat de vorderingen van De Stichting c.s. moeten worden afgewezen, omdat zij geen schade hebben geleden.

Het hof oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 6:94 lid 1 BW kan de rechter op verlangen van de schuldenaar de bedongen boete matigen indien de billijkheid dit klaarblijkelijk eist. Elsloo heeft geen feiten of omstandigheden gesteld die de conclusie wettigen dat de billijkheid klaarblijkelijk eist dat het bedongen boetepercentage van 15% verder dient te worden gematigd dan tot 10% van de hoofdsommen. Elsloo heeft ook geen feiten of omstandigheden gesteld die de conclusie wettigen dat de boetevordering geheel moet worden afgewezen. Elsloo heeft immers niet toegelicht waarom in haar geval de verhouding tussen de werkelijke schade en de hoogte van de boete, de aard van de overeenkomst, de inhoud en de strekking van het beding en de omstandigheden waaronder het boetebeding is ingeroepen, meebrengen dat de billijkheid klaarblijkelijk eist dat de boete verder dan tot 10% wordt gematigd of afgewezen.

Volgt bekrachtiging vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-08-2009

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2009:BJ6985

Zaaknummer: HD 200.011.871

Wetsartikelen: 6:94 BW

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag geldig zonder schriftelijk proeftijdbeding. Geen opvolgend werkgeverschap. Geen stilzwijgende verlenging van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Werkneemster is op 19 augustus 2008 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgever A. De arbeidsovereenkomst eindigde per 19 februari 2009. Werkgever A zit in het bedrijfspan van werkgever B. Werkneemster verrichtte in opdracht ook werkzaamheden voor werkgever B. In januari 2009 is afgesproken dat werkneemster in dienst zal treden bij werkgever B en voor een dag aan werkgever A zal worden uitgeleend. In de nieuwe arbeidsovereenkomst met werkgever B staat een proeftijdbeding opgenomen. Op 16 maart 2009 wordt werkneemster tijdens de proeftijd ontslagen. Werkneemster vordert loon van zowel werkgever A als B. Ten aanzien van A stelt werkneemster zich op het standpunt dat zij haar gebruikelijke werkzaamheden is blijven verrichten, zodat sprake is van stilzwijgende voortzetting ex artikel 7:668 BW. Jegens B stelt zij zich op het standpunt dat het proeftijdbeding niet geldig is, want in strijd met Dingler/Merkelbach. Voorts stelt werkneemster zich op het standpunt de arbeidsovereenkomst nimmer te hebben ondertekend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van stilzwijgende voortzetting is geen sprake, nu uitdrukkelijk is gesproken over de indiensttreding van werkneemster bij werkgever B. De vordering jegens A wordt derhalve afgewezen. Met betrekking tot het schriftelijkheidsvereiste van het proeftijdbeding, oordeelt de kantonrechter dat partijen overeenstemming hadden over de arbeidsvoorwaarden en dat werkgever B erop mocht vertrouwen dat werkneemster de arbeidsovereenkomst zou hebben ondertekend. Omdat de functie van werkneemster bij werkgever B aanzienlijk complexer was dan bij werkgever A, kan niet worden geoordeeld dat sprake is van opvolgend werkgeverschap. Werkgever A richtte zich immers op EHBO-cursussen, terwijl werkgever B zich met MBO- en HBO-onderwijs bezighield. Het enkele feit dat werkgevers in hetzelfde bedrijfspan zaten en werkgever B werkneemster kende, maakt niet dat hij daardoor werkneemsters geschiktheid voor de functie reeds proefondervindelijk had kunnen testen.

Volgt afwijzing loonvordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BKo852

Zaaknummer: 455998 VV 09-55

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Proeftijdbeding rechtsgeldig nu geen sprake is van opvolgend werkgeverschap

Werkneemster was in dienst van werkgever A op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 19 februari 2009 heeft zij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met werkgever B getekend. Beide werkgevers waren op dat moment gevestigd in hetzelfde pand en haar werkzaamheden bleven aanvankelijk ongewijzigd. Op 16 maart 2009 heeft werkgever A met een beroep op de proeftijd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opgezegd. Volgens werkneemster is het proeftijdontslag nietig. Daartoe voert zij onder meer aan dat werkgever A als opvolger van werkgever B moet worden beschouwd, zodat een tweede proeftijdbeding nietig zou zijn. Voorts voert zij aan dat de arbeidsovereenkomst met werkgever B stilzwijgend is voortgezet.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster meent, kan de arbeidsovereenkomst met werkgever A niet worden aangemerkt als een stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst met werkgever B. Vanaf 19 februari 2009 is de zeggenschap van B overgegaan op A, heeft zij van A loon ontvangen en verricht zij - op papier - andere werkzaamheden. Voorts is werkgever B in maart uit het kantoorpand verhuisd en is werkneemster niet meegegaan naar de nieuwe werklocatie. De vordering op grond van artikel 7:668 BW wordt derhalve afgewezen.

Ten aanzien van het proeftijdontslag oordeelt de kantonrechter, dat werkgever A niet als opvolgend werkgever van werkgever B kan worden beschouwd ten aanzien van de te verrichte arbeid. De functie en werkzaamheden verschillen aanzienlijk en er is voorts geen sprake van banden tussen werkgever A en B dat werkneemster reeds inhoudelijk op haar functioneren had kunnen worden beoordeeld. Het proeftijdbeding (en daarmee het proeftijdontslag) moet als rechtsgeldig worden aangemerkt.

Volgt afwijzing vordering werkneemster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BJ6947

Zaaknummer: 455998 VV 09-55

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:652 BW

RECHTSPRAAK

***Leeftijdsonderscheid 55 jaar in Sociaal Plan is objectief
gerechtvaardigd***

Werknemer is sinds oktober 1978 in dienst van Vernay. In het kader van een reorganisatie bij Vernay is in overeenstemming met de ondernemingsraad en vakbonden een Sociaal Plan opgesteld. Werknemers geboren na 1950 komen in aanmerking voor een vergoeding op basis van de oude kantonrechtersformule met $C=0.61$. Werknemers geboren voor 1950 moeten met vroeg-pensioen of krijgen een suppletie op hun WW-uitkering. Thans verzoekt Vernay ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het Sociaal Plan voor hem evident onbillijk is nu hij in de categorie 'voor 1950 geboren' valt. Volgens werknemer is sprake van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. Bij tussenbeschikking (zie AR 2009-755) is werkgever opgedragen bewijs te leveren dat sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond voor het gemaakte leeftijds onderscheid in het Sociaal Plan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De regeling zoals neergelegd in het Sociaal Plan voor werknemers geboren voor 1950 en die in dienst zijn getreden bij Vernay voor 1 oktober 1997 geldt een andere regeling dan voor werknemers die niet tot die categorie behoren. Derhalve is hier sprake van onderscheid naar arbeidsduur (verboden bij art. 7: 649 BW) en naar leeftijd. De vraag die thans nog ter beoordeling voorligt is of aan het gemaakte onderscheid een objectieve rechtvaardigingsgrond ten grondslag ligt. Overeenkomstig het oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) in onder meer oordeel 2009-13, is het legitiem om in de regelingen in een Sociaal plan rekening te houden met de minder goede positie van ouderen op de arbeidsmarkt en wordt het beiden van inkomenszekerheid vanaf een bepaalde leeftijd acceptabel geacht, temeer nu evident is dat gelet op de huidige arbeidsmarktpositie de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt beperkt zijn. Naar oordeel van de kantonrechter is nu het gemaakte leeftijds onderscheid aansluit bij de leeftijdsgrens voor toepasselijkheid van de prepensioenregeling acht de kantonrechter het doel van het leeftijds onderscheid legitiem. Nu toepassing van de ouderenregeling werknemers van 55 jaar een ouder een inkomensgarantie biedt van 80% is het middel geschikt en derhalve passend. Met betrekking tot de vraag of het gekozen middel noodzakelijk is om het beoogde doel te bereiken heeft

Vernay aangevoerd dat er sprake is van een redelijke verhouding tussen het gekozen middel en het doel er geen ander middel is dat geen onderscheid maakt althans minder bezwaarlijk is. Vernay heeft aangevoerd dat een leeftijdsneutrale regeling een slechtere regeling voor alle groepen werknemers zou hebben betekend, waarbij bovendien geen inkomenszekerheid voor oudere werknemers zou zijn gegarandeerd. Met de huidige regeling is aangesloten bij de prepensioenregeling conform de CAO en het pensioenreglement VLP. De huidige regeling doet naar mening van werkgever het meeste recht aan de arbeidsmarkt marktpositie in de inkomenspositie van werknemers in alle verschillende leeftijdscategorieën.

Het gemaakte leeftijdsonderscheid is derhalve objectief gerechtvaardigd. Volgt ontbinding met toekenning vergoeding conform Sociaal Plan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2009:BJ9776

Zaaknummer: 304795 EJ VERZ 2863/09

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7 WGBL

RECHTSPRAAK

Verdachte werknemer is niet-ontvankelijk tegen afwijzend besluit inzake recht op ziekgeld door gevangenisdirecteur

Eiser ondergaat sinds 2 maart 2009 voorlopige hechtenis in het huis van bewaring. Hij heeft op 6 maart 2009 een arbeidsovereenkomst getekend met het huis van bewaring. Eiser stelt zich thans op het standpunt dat hij arbeidsongeschikt is en derhalve niet kan deelnemen aan het werk, maar wel recht heeft op ziekgeld. De directeur van het huis van bewaring en de desbetreffende medische dienst achten eiser (deels) arbeidsgeschikt en sluiten eiser op in zijn cel gedurende de tijd dat hij normaliter arbeid had moeten verrichten. Eiser vordert een verbod tot tewerkstelling en doorbetaling van ziekgeld.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De vorderingen van eiser richten zich tegen de besluiten van de medische dienst respectievelijk de directeur van het huis van bewaring om eiser gedeeltelijk arbeidsgeschikt te verklaren, en daarmee samenhangend het besluit om geen ziektégeld aan eiser uit te keren, alsmede het besluit van de directeur van het huis van bewaring om eiser gedurende de arbeidsblokken in te sluiten in zijn cel. De vraag of de directeur niet in redelijkheid tot de bestreden besluiten heeft kunnen komen dient (eerst) plaats te vinden binnen de bijzondere, gespecialiseerde en daartoe gecreëerde procedure zoals neergelegd in artikel 60 Pbw (beklagprocedure) en artikel 69 Pbw (beroepsprocedure). Op zichzelf is de mogelijkheid van bedoeld bezwaar en beroep een met voldoende waarborgen omklede rechtsgang. Eiser heeft dit ook niet betwist. Hieruit volgt dat eiser in beginsel niet-ontvankelijk is in zijn vordering bij de burgerlijke rechter, indien en voor zover hem de weg naar de beklagcommissie respectievelijk de beroepscommissie openstaat.

Volgt niet-ontvankelijkverklaring eiser.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2009:BK4451

Zaaknummer: 341915 / KG ZA 09-888

Wetsartikelen: 60 Pbw en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendbureau pleegt wanprestatie door werknemer zonder tewerkstellingsvergunning ter beschikking te stellen

Axcess heeft in 2006 op grond van een mondelinge overeenkomst uitzendpersoneel aan werkgever ter beschikking gesteld. De Arbeidsinspectie heeft werkgever een boete opgelegd, omdat een van de uitzendkrachten van Axcess niet beschikte over een tewerkstellingsvergunning. Werkgever heeft Axcess aansprakelijk gesteld voor deze schade (de opgelegde boete) op grond van een toerekenbare tekortkoming in de naleving van de mondelinge overeenkomst om alleen legale werknemers ter beschikking te stellen. Axcess beroept zich op overmacht (werknemer zou documenten hebben vervalst).

De rechtbank oordeelt als volgt. Uit de door werkgever overgelegde verklaring van de betrokken bestuurder van Axcess volgt niet dat in dit geval de vereiste controles van de documenten van het uit te lenen personeel zijn uitgevoerd. In ieder geval is door Axcess geen navraag gedaan bij de instantie die de tewerkstellingsvergunning zou hebben afgegeven. Nu Axcess op dit punt geen specifiek bewijs heeft aangeboden, zal zij in het kader van deze procedure niet in de gelegenheid worden gesteld bewijs te leveren. Bij gebreke van voldoende onderbouwing van het beroep op overmacht komt de rechtbank tot de conclusie dat Axcess toerekenbaar tekort geschoten is in de nakoming van de overeenkomst.

Volgt toewijzing vordering werkgever tot schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2009:BJ6390

Zaaknummer: 328277 / HA ZA 09-161

Wetsartikelen: 2 WAV en 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Onverschuldigde loonbetaling komt voor risico van werkgever

Partijen twisten over de vraag of werkgever (Stichting Groenekruis Domicura) werknemer voldoende loon heeft betaald tijdens haar arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat artikel 36 CAO Thuiszorg met zich brengt dat het volledige loon moet worden betaald. Werkgever stelt zich op het standpunt dat zij te veel loon heeft betaald, daar artikel 36 CAO Thuiszorg toestaat dat de aan werkneemster toegekende WW-uitkering in mindering wordt gebracht op de loonverplichting van werkgever. Werknemers stelt dat de WW-uitkering ten onrechte is uitgekeerd, zodat de werkgever daar geen rekening mee mag houden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster gaat bij haar berekening ten onrechte uit van het 'volledige' recht op loonbetaling ex artikel 36 lid 1 van de CAO. De door haar ontvangen WW-uitkering in die periode dient immers op grond van het tweede lid van dat artikel op het door haar te ontvangen loon in mindering te worden gebracht. Dat die WW-uitkering wellicht ten onrechte is verstrekt doet daar niet aan af. Gesteld noch gebleken is immers dat het UWV ten aanzien van de door werkneemster ontvangen WW-uitkering een herzieningsbeschikking heeft genomen waaruit blijkt dat die uitkering ten onrechte is ontvangen. Ook uit de beslissing van 9 mei 2009 van het UWV blijkt niet dat het recht op WW-uitkering door het UWV is herzien. Bij de bepaling van het recht op loon van werkneemster dient dan ook thans onverminderd rekening te worden gehouden met de aan haar verstrekte WW-uitkering. Volgt afwijzing van de vordering van werkneemster.

Met betrekking tot de vordering in reconventie van werkgever, oordeelt de kantonrechter dat vanwege de complexiteit van de situatie en het onduidelijke standpunt van het UWV inzake de WW-uitkering, het te veel betaalde loon niet zonder meer behoeft te worden terugbetaald door werkneemster. De werkgever is immers primair verantwoordelijk voor de juiste betaling van loon. Volgt afwijzing vordering werkgever.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ8247

Zaaknummer: 252892 CV EXPL 1197/07

Wetsartikelen: 7:629 BW en 36 CAO Thuiszorg

RECHTSPRAAK

Hoofdelijke aansprakelijkheid ex artikel 7:663 BW wegens kennelijk onredelijk ontslag vervreemder

Werknemer (62 jaar) is op 5 juli 1994 in dienst getreden als verkoper bij Rolff Keukens. Werknemer is op 15 januari 2004 uitgevallen wegens een burn-out. Op 1 februari 2007 wordt Rolff Keukens overgenomen door Bruynzeel Keukens. Rolff Keukens heeft werknemer per 28 februari 2007 ontslagen, na verkregen toestemming van de CWI. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat sprake is van kennelijk onredelijk ontslag en vordert voorts schadevergoeding. Volgens werknemer zijn Bruynzeel Keukens en Rolff Keukens hoofdelijk aansprakelijk op grond van artikel 7:663 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet gebleken is dat sprake is van een causaal verband tussen de werkzaamheden en de burn-out van werknemer. Het enkele feit dat in de keukenbranche veelal met targets wordt gewerkt, is onvoldoende om een dergelijk causaal verband aan te nemen. Daarbij komt dat werknemer zelf nooit aan de bel heeft getrokken, privéomstandigheden en het karakter van werknemer een (mogelijke) rol hebben gespeeld bij het ontstaan van de burn-out. Werkgever kan echter worden verweten dat hij zich niet heeft gehouden aan zijn re-integratieverplichtingen. Dit maakt dat de werkgever zijn zorgplicht jegens een zieke werknemer heeft geschonden. Ten aanzien van de overige in aanmerking te nemen omstandigheden staat vast dat sprake is van een dienstverband van bijna 13 jaar. Van die 13 jaar is de werknemer de laatste drie jaar arbeidsongeschikt geweest. De kans van werknemer om weer werk te vinden moet gezien de leeftijd ten tijde van het ontslag (60 jaar) en zijn arbeidsongeschiktheid, zeer klein worden geacht. Dit alles maakt - mede gezien (het ontbreken van) de voor hem getroffen voorzieningen - het ontslag kennelijk onredelijk. Een vergoeding van € 25.000 wordt onder de gegeven omstandigheden billijk geacht.

Met betrekking tot de hoofdelijke veroordeling oordeelt de kantonrechter als volgt. Ingevolge de overgang van de onderneming van Rolff Keukens (de vervreemder) door Bruynzeel Keukens (de verkrijger) zijn de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip (1 februari 2007) voor Rolff Keukens voortvloeiden uit de arbeidsovereenkomst met werknemer van rechtswege overgegaan op Bruynzeel Keukens. Nu de dienstbetrekking met werknemer eerst tegen het einde van de maand, waarin Rolff Keukens reeds was overgenomen door Bruynzeel Keukens,

rechtsgeldig is geëindigd, zijn beide ondernemingen ingevolge het bepaalde bij artikel 7:663 BW hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de vóór de overgang uit de arbeidsovereenkomst ontstane verplichtingen. Tot die verplichtingen behoort ook een door Rolff Keukens te betalen schadevergoeding op grond van kennelijke onredelijkheid van het door haar aan werknemer aangezegde ontslag per 28 februari 2007. Het vorenstaande brengt aldus mee dat Rolff Keukens, thans Drie FR Keukens, en Bruynzeel Keukens tot hoofdelijke betaling zullen worden veroordeeld van bedoeld bedrag aan schadevergoeding, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf het - opeisbaar - worden van dit bedrag.

Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2009:BJ7063

Zaaknummer: 242521 \ CV EXPL 07-3124 \ CP

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:663 BW en 12 WCAO

RECHTSPRAAK

werknemer/X. Uitzendbureau BV

Niet verschijnen op werk is geen ondubbelzinnige ontslagname van werknemer

Werknemer is sinds 1999 in dienst van werkgever in de functie van slijper. Op vrijdag 8 mei 2009 is werknemer rond 11.00 uur naar huis gegaan. Werkgever heeft werknemer gebeld. Afsproken is dat werknemer maandag 11 mei 2009 weer zou gaan werken. Werknemer is echter niet op het werk verschenen. De werkgever heeft vervolgens een afrekening einde dienstverband opgesteld. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat hij zich op 11 mei heeft ziekgemeld en dat van ontslagname geen sprake is. Hij heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen en een loonvordering ingesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het enkele niet verschijnen op de werkplek en de nadien gebleken omstandigheid dat werknemer een uitkering had aangevraagd heeft H. naar het oordeel van de kantonrechter niet zonder meer mogen aannemen dat werknemer ondubbelzinnig ontslag heeft genomen. Alvorens tot een dergelijke aanname te komen, had het in dit geval op de weg van werkgever gelegen om daarover contact met werknemer op te nemen om zich er op die manier van te vergewissen dat werknemer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst beoogde. De loonvordering wordt echter pas vanaf 14 juni 2009 toegewezen, omdat werknemer zich voordien niet beschikbaar heeft gehouden de arbeid te verrichten.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2009:BM1625

Zaaknummer: 415229 VV EXPL 09-100

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Rechtbank onbevoegd inzake schadevergoedingsvordering op grond van profiteren van wanprestatie concurrentiebeding

Meelunie vordert van een viertal ex-werknemers naleving van het concurrentiebeding, veroordeling tot betaling van de contractuele boetes wegens overtreding van het concurrentiebeding alsmede schadevergoeding wegens het onderling profiteren van elkaars wanprestatie (overtreden van het concurrentiebeding) voor de Rechtbank Amsterdam. Werknemers voeren een bevoegdheidsverweer stellende dat de kantonrechter bevoegd is jegens werknemers 1 tot en met 3 en dat met betrekking tot werknemer 4 een arbitrageclausule is overeengekomen.

De rechtbank oordeelt als volgt. Het verzoek tot verwijzing van de zaak jegens werknemer 1 tot en met 3 naar de sector kanton wordt toegewezen, omdat het gevorderde nauw samenhangt met de arbeidsovereenkomsten tussen enerzijds Meelunie en anderzijds deze drie gedaagden. De vordering van Meelunie strekt grotendeels tot nakoming van (concurrentiebedingen in) arbeidsovereenkomsten. Een deel van het gevorderde betreft het gestelde profiteren van wanprestatie, maar ook dit deel van het gevorderde kan alleen maar worden ingesteld omdat en voor zover sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst. Ook voor zover de vorderingen met betrekking tot het gestelde profiteren van wanprestatie niet kunnen worden aangemerkt als vorderingen betreffende een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 93 aanhef en onder c Rv, dienen zij op grond van artikel 94 lid 2 Rv door de kantonrechter te worden behandeld en beslist, nu de samenhang tussen deze vorderingen en de overige vorderingen, die grotendeels tot nakoming van de arbeidsovereenkomsten strekken, zich tegen afzonderlijke behandeling verzet. Bij gebreke van verwijzing van deze vorderingen zou het vervolg van de procedure bij de sector civiel onhanteerbaar zijn en zou een reëel risico van onaanvaardbare vertraging en tegenstrijdige beslissingen ontstaan. Het lot van deze vorderingen hangt immers goeddeels af van dat van (het grootste deel van) de overige vorderingen.

Het beroep op onbevoegdheid met betrekking tot de vierde werknemer is grotendeels toegewezen, gelet op het arbitragebeding in de overeenkomst met deze werknemer. Dat deze werknemer, die tot zijn ontslag statutair directeur was, zich tot de sector civiel heeft gewend

met een ontbindingsverzoek, kan niet de conclusie dragen dat hij afstand heeft gedaan van zijn recht zich op het arbitragebeding te beroepen. Onvoldoende gesteld of gebleken is dat hij daarmee bij Meelunie het gerechtvaardigd vertrouwen heeft gewekt dat hij zijn aanspraak op naleving van het arbitragebeding niet meer geldend zou maken. Niet althans onvoldoende is gesteld of gebleken dat de positie van Meelunie in deze procedure onredelijk wordt benadeeld of verzwaaard door het beroep op het arbitragebeding. Aan de wens van Meelunie dat alle vorderingen in de hoofdzaken tegen alle gedaagden door de sector civiel worden beslecht, kan verder in elk geval niet worden tegemoetgekomen, gelet op de nauwe samenhang tussen het gevorderde en de arbeidsovereenkomsten van de eerste drie gedaagden. Voor het overige - met betrekking tot het gestelde profiteren van wanprestatie - is de zaak tegen de vierde werknemer ambtshalve naar de sector kanton verwezen, gelet op de samenhang met de overige zaken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ7583

Zaaknummer: 421226 / HA ZA 09.0671

Wetsartikelen: 7:653 BW, 6:74 BW, 93 Rv en 94 Rv