

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 38, 2009

Nummer 38, 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:BK7381 22-09-2009

werknemer/Airtechnic Solutions BV

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2009:BL4670 22-09-2009

werknemer/werkgever

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2009:BK8627 22-09-2009

werknemer/UWV

Rechtbank

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ9710 23-09-2009

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ9118 23-09-2009

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2009:BJ8812 23-09-2009

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2009:BJ8754 23-09-2009

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2009:BK5725 23-09-2009

werknemer/R. uitgeverij

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2009:BK4051 23-09-2009

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2009:BK0743 23-09-2009

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2009:BK1894 22-09-2009

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2009:BJ8811 18-09-2009

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2009:BK5961 18-09-2009

werknemer/Time Warner Publishing

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2009:BJ9676 17-09-2009

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2009:BJ8809 17-09-2009

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBDOR:2009:BJ8113](#) 17-09-2009

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2009:BJ8011](#) 17-09-2009

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2009:BK1255](#) 17-09-2009

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ9766](#) 17-09-2009

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2009:BJ9035](#) 16-09-2009

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ8238](#) 16-09-2009

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBZUT:2009:BK3984](#) 16-09-2009

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBZUT:2009:BK3018](#) 16-09-2009

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ7740](#) 16-09-2009

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ7700](#) 16-09-2009

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2009:BK0297](#) 15-09-2009

Antillen

[Gerecht in Eerste Aanleg van de Nederlandse Antillen, ECLI:NL:OGEANA:2009:BK1502](#) 23-09-2009

RECHTSPRAAK

Vermoeden van ontslag wegens moederschap leidt tot afwijzing ontbindingsverzoek

Werkneemster (40 jaar) is sinds 21 augustus 1998 in dienst van Fluke Biomedical (hierna: Fluke) in de functie van strategisch account manager. Fluke verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische noodzaak. Volgens haar dient het verkoopteam Europa (bestaande uit vijf personen) te worden gereduceerd tot een persoon. Werkneemster betwist dat sprake is van een noodzaak tot inkrimping en meent dat zij - vanwege haar lange staat van dienst - niet voor ontslag in aanmerking komt. Ten slotte meent werkneemster dat haar ontslag waarschijnlijk verband houdt met haar onlangs genoten ouderschapsverlof en verzoek tot vermindering van de arbeidsduur in verband met moederschap.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat een werkgever in beginsel vrij zijn organisatie zo in te richten als het hem het beste voorkomt, maar indien daarbij ontslagen aan de orde zijn dient wel getoetst te kunnen worden of daarbij de geldende normen in acht zijn genomen. Fluke heeft evenwel de bedrijfseconomische noodzaak tot inkrimping van het verkoopteam Europa onvoldoende aangetoond. Voorts heeft Fluke geen duidelijk weerwoord geboden op de stelling van werkneemster dat zij - vanwege haar lange dienstverband - als enig overblijvende werknemer in aanmerking zou komen. Deze beide feiten geven voedsel aan de veronderstelling dat het inderdaad het moederschap en het verlangen minder te gaan werken zijn geweest die ertoe hebben geleid dat er is beslist dat verzocht zou moeten worden het dienstverband met werkneemster te mogen beëindigen. Elk signaal dat bijdraagt aan de gedachte dat dit soort ontslagoverwegingen gehonoreerd worden dient te worden vermeden, en daarom zal de kantonrechter het ontbindingsverzoek afwijzen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2009:BJ8754

Zaaknummer: 623621

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering en wettelijke verhoging afgewezen wegens verrekening achterstallig loon met schadevergoedingsvordering werkgever

Werknemer is op 9 september 2008 op staande voet ontslagen wegens meervoudige diefstal en verduistering van goederen van werkgever en diens klanten. De meervoudige strafkamer heeft werknemer veroordeeld tot negen maanden hechtenis een schadevergoedingsmaatregel opgelegd alsmede een civiele vordering toegewezen. Thans vordert werknemer achterstallig loon. Werkgever beroept zich op verrekening onder verwijzing naar de toegewezen civiele vordering door de strafrechter. Volgens werknemer kan de werkgever zich niet op verrekening beroepen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien de civiele vordering krachtens de onherroepelijkheid van het strafvonnis eveneens onherroepelijk is en hoger dan de salarisaanspraak van werknemer, kan werkgever zich met succes op verrekening beroepen. Dit beroep voldoet immers aan de vereisten van artikel 6:136 BW: de gegrondheid van het verweer is op een (buitengewoon) eenvoudige wijze vast te stellen. De kantonrechter overweegt dat slechts verrekend hoeft te worden met het loonbedrag van € 954,14. De verhoging ex 7:625 BW is naar het oordeel van de kantonrechter niet verschuldigd geworden, omdat op het moment waarop de loonvordering opeisbaar werd, de datum van ontslag op staande voet, aan de kant van werkgever een tegenvordering ter zake van schadevergoeding bestond die met het gehele verschuldigde loon verrekenbaar was, omdat artikel 7:632 BW toepassing miste. Er is geen te late loonbetaling als bedoeld in artikel 7:625 BW, zodat elk beroep op dit artikel faalt. Om dezelfde reden kan er ook geen wettelijke rente verschuldigd zijn.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ9118

Zaaknummer: 328571 cv expl 09/0995

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:632 BW en 6:136 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/R. uitgeverij

Ontslag 63-jarige werknemer zonder vergoeding is kennelijk onredelijk

Werknemer (64 jaar) is in 1991 in dienst getreden van R. uitgeverij. R. uitgeverij heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van de CWI opgezegd per 29 augustus 2008. Thans vordert werknemer een schadevergoeding op grond van kennelijk onredelijk ontslag, stellende dat sprake is van een valse of voorgewende reden. Het zou bedrijfseconomisch minder slecht gaan dan voorgespiegeld. Voorts beroept werknemer zich op het gevolgcriterium. Het ontslag tweeënhalf jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is onevenredig zwaar.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met betrekking tot de valse of voorgewende reden heeft werknemer onvoldoende gesteld. Met betrekking tot het gevolgcriterium dient in het onderhavige geval aan de zijde van werknemer in het bijzonder waarde te worden toegekend aan de lengte van het dienstverband, het feit dat hij op korte termijn de pensioengerechtigde leeftijd zou bereiken en zijn mogelijkheden om op de huidige arbeidsmarkt een baan te vinden. R. uitgeverij heeft weliswaar aangevoerd dat hij er financieel zowel zakelijk als privé niet rooskleurig voorstaat, maar door het ontbreken van uitgebreidere financiële bescheiden heeft hij onvoldoende onderbouwd niet in staat te zijn geweest een, zij het beperkte, financiële voorziening te treffen voor werknemer. Het ontbreken van enige voorziening afgezet tegen de belangen van R. uitgeverij maken dan ook dat het ontslag naar het oordeel van de kantonrechter als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt.

Volgt een schadevergoeding van € 17.500.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2009:BK5725

Zaaknummer: 399058 \ CV EXPL 09-3427

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer geen recht op schadevergoeding voor mislopen WIA-uitkering wegens finale kwijting en ontbreken toerekenbare tekortkoming werkgever

Werkneemster is op 1 februari 2000 in dienst getreden van Basell in de functie van secretary CEO en office manager. Vanaf 26 juni 2006 is zij volledig uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte. In februari en april 2008 heeft de bedrijfsarts geadviseerd een WIA-aanvraag voor te bereiden. In mei 2008 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten waarbij aan werkneemster een vergoeding ad € 90.000 is toegekend. Partijen hebben elkaar finale kwijting verleend. Op 16 juni 2008 bericht het UWV aan Basell dat zij 60 dagen te laat is met het indienen van een WIA-aanvraag voor werkneemster en legt Basell een loonsanctie op. Werkneemster vordert loon gedurende de door het UWV aan Basell opgelegde loonsanctieperiode (tot 22 augustus 2008). Basell beroept zich primair op de overeengekomen finale kwijtingsclausule. Voorts merkt Basell op dat werkneemster sowieso geen recht zou hebben op loon, omdat zij zonder deugdelijke grond de aanvraag voor de WIA-uitkering later heeft ingediend dan in artikel 64 lid 1 WIA is voorgeschreven (art. 7:629 lid 3 sub f BW).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een loonvordering kan in casu geen sprake zijn, daar in confesso is dat de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2008 is geëindigd. De kantonrechter vat de vordering derhalve op als een schadevergoeding wegens gederfde inkomsten. Anders dan werkneemster stelt, valt uit de adviezen van de bedrijfsarts niet af te leiden dat zij moest wachten met het indienen van een WIA-aanvraag totdat een nader rapport inzake haar arbeidsongeschiktheid was opgesteld. Werkneemster had derhalve tijdig een WIA-aanvraag kunnen indienen. Nu de weigering van het UWV om een WIA-uitkering te verstrekken geen verband houdt met schending van re-integratieverplichtingen van Basell, kan niet worden geoordeeld dat Basell heeft gehandeld in strijd met het goed werkgeverschap. Voorts zijn geen omstandigheden gesteld of gebleken waaruit volgt dat gebondenheid aan de finale kwijtingsclausule naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2009:BJ8812

Zaaknummer: 417433/ CV EXPL 09-2554

Wetsartikelen: 7:629 BW, 6:74 BW, 7:611 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever aansprakelijk voor boete chauffeur wegens schending 7:611 BW. Uitzondering op HR 13 juni 2008

Werknemer is op 29 november 2005 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van De Rijke, in de functie van chauffeur. Op 17 juli 2007 is werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden met zijn vrachtwagen in botsing gekomen met een viaduct, omdat de vrachtwagen te hoog geladen was. Hierdoor is schade ontstaan aan de machines, het viaduct en aan een passerende vrachtwagen. Aan werknemer is een boete opgelegd van € 750 wegens hinder/gevaar op de weg. Thans vordert werknemer betaling van dit bedrag van De Rijke. Volgens werknemer heeft De Rijke hem namelijk een verkeerde trailer ter beschikking gesteld (een hooglader in plaats van een dieplader). De Rijke beroept zich op het arrest TPG/Abvakabo (Hoge Raad van 13 juni 2008, JAR 2008/185) en stelt dat hij niet aansprakelijk is van boetes van de werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de uitspraak van 13 juni 2008 heeft de Hoge Raad overwogen dat een wettelijke grondslag voor verhaal van een boete van een werknemer op de werkgever ontbreekt, met dien verstande dat niet valt uit te sluiten dat de werkgever onder bijzondere omstandigheden op grond van artikel 7:611 BW gehouden is een boete voor zijn rekening te nemen. Een dergelijke situatie doet zich hier voor. De werkgever, De Rijke, was namelijk verantwoordelijk voor de wijze van belading en het ter beschikking stellen van het vervoermiddel daad deugdelijk moet zijn. Anders dan bij snelheidsovertredingen, is in casu duidelijk sprake van enige zeggenschap van de werkgever. Onder deze omstandigheden dient De Rijke op grond van artikel 7:611 BW de boete van werknemer voor zijn rekening te nemen. Dit zou slechts anders zijn, indien werknemer zodanig te kort geschoten was in zijn verplichtingen jegens De Rijke dat sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid, hetgeen onbetwist niet aan de orde is. Het maken van een (inschatting)fout is daarvoor onvoldoende.

Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2009:BK4051

Zaaknummer: 947946

Wetsartikelen: 7:661 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Einde van rechtswege krachtens artikel 13 NBBU-CAO

Werknemer is op 14 september 2005 in dienst getreden van Bostacon op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een project, doch ten hoogste voor de duur van drie jaar. Op de arbeidsovereenkomst was de CAO Bouw van toepassing. Werknemer is voor verschillende opdrachtgevers van Bostacon werkzaam geweest. Bostacon is vanaf 1 januari 2007 lid van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen. Nadat werknemer zich in oktober 2007 ziek meldt, beroept Bostacon zich op artikel 13 van de NBBU-CAO en stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd door beëindiging van de uitleenperiode door opdrachtgever. Werknemer stelt zich op het standpunt dat voor beëindiging voorafgaande opzegging noodzakelijk was en beroept zich op artikel 6 BBA.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit alle stukken blijkt dat Bostacon zijn werknemers detacheert bij derden. Derhalve moet Bostacon als een uitzendorganisatie worden beschouwd, zodat de arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt als een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW. Ten aanzien van de toepasselijke CAO, overweegt de kantonrechter dat werknemer niet gemotiveerd heeft betwist dat vanaf 1 januari 2007 de NBBU-CAO van toepassing is, zodat daarvan kan worden uitgegaan. In de NBBU-CAO is in artikel 13 lid 3 bepaald dat gedurende fase 2 de uitzendovereenkomst ten einde komt doordat de inlener om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen en voorts doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook, daaronder begrepen arbeidsongeschiktheid, de bedongen arbeid niet wil of kan verrichten. Dit brengt met zich dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege tot een einde is gekomen met de opzegging van de inleenovereenkomst door opdrachtgever.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ9710

Zaaknummer: 284029 CV EXPL 08-636

Wetsartikelen: 7:690 BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijke ontbinding na seksueel misbruik verstandelijk gehandicapte door verpleegster

Werkneemster (54 jaar) is sinds 1 oktober 2001 in dienst van de Stichting FKPD. FKPD is een zorginstelling voor geestelijk en lichamelijk gehandicapten. Werkneemster is op 14 mei 2009 geschorst en kort daarna op staande voet ontslagen, wegens het vermoeden dat zij een mannelijke cliënt seksueel zou hebben misbruikt en beroofd. Thans verzoekt FKPD voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op grond van een dringende reden en subsidiair op grond van veranderingen van de omstandigheden.

Het Gerecht in Eerste Aanleg oordeelt als volgt. Voor de vermeende diefstal is onvoldoende bewijs geleverd. Ook de vermeende seksuele handelingen, acht het Gerecht onvoldoende om ontbinding wegens een dringende reden te rechtvaardigen. Wel acht het Gerecht sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. Ook indien in rechte komt vast te staan dat geen sprake is van een terecht verleend ontslag op staande voet, leveren overige omstandigheden (slecht functioneren van werkneemster) voldoende grond op om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarbij kan aan werkneemster een verwijt worden gemaakt. Het Gerecht is van oordeel dat aan werkneemster een vergoeding toekomt van € 15.000 bruto.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van de Nederlandse Antillen

Datum uitspraak: 23-09-2009

ECLI: ECLI:NL:OGEANA:2009:BK1502

Zaaknummer: EJ74/2009

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek frequent ziekteverzuim wegens reflexwerking opzegverbod. Verstoorde arbeidsrelatie niet aannemelijk geworden

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer wegens frequent ziekteverzuim en een verstoorde arbeidsrelatie. Met betrekking tot het frequent ziekteverzuim heeft werkgever aangetoond dat werknemer in de periode 2001 tot 2009 in totaal 588 dagen ziek is geweest (ruim 26,5% van de arbeidstijd). Met betrekking tot de verstoorde arbeidsrelatie heeft de werkgever het gesteld dat werknemer zich 'zieker' zou hebben voorgedaan dan hij in werkelijkheid was. Tijdens de laatste ziekteperiode stelde werknemer dat hij niet of nauwelijks in staat was te lopen in verband met een knieblesure. Kort na het bezoek van de werkgever aan het adres werknemer, werd werknemer echter buiten gesignaleerd terwijl hij zonder veel moeite en zonder krukken zijn hond aan het uitlaten was. Het vertrouwen bij werkgever en collega-werknemers zou zijn komen te ontvallen, aldus werkgever.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat het verzoek zowel tijdens als (mede) wegens ziekte is ingediend, geldt de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte. Dit betekent dat het ontbindingsverzoek niet kan worden ingewilligd, tenzij zich omstandigheden voordoen die een zodanig gewichtige reden vormen dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve toch behoort te eindigen, aldus de wetsgeschiedenis (Kamerstukken I 1997/98, 25 263, nr. 132d, p.15). Dergelijke omstandigheden doen zich evenwel niet voor. Van belang acht de kantonrechter dat het ziekteverzuim voornamelijk aaneengesloten heeft plaatsgevonden, zodat de organisatorische problemen zich niet of minder snel voordoen. Voorts heeft de werkgever onvoldoende gesteld dat het ziekteverzuim invloed heeft gehad op de collegialiteit van de overige werknemers en organisatie. Het verzoek moet op deze grond worden afgewezen.

Ten aanzien van de verstoorde arbeidsrelatie oordeelt de kantonrechter, dat werknemer op advies van de huisarts dagelijks een korte periode zonder krukken moest wandelen. Indien de werkgever twijfelde aan de arbeidsongeschiktheid van werknemer, dan had hij het loon

kunnen opschorten en/of een deskundigenoordeel kunnen verlangen. Hoewel werkgever doet voorkomen alsof werknemer onhoudbaar is op de afdeling, heeft hij werknemer onlangs nog een positieve beoordeling gegeven. Ook de stelling dat collega-werknemers niet meer met werknemer willen samenwerken, is niet in rechte komen vast te staan, zodat ook deze grond niet tot ontbinding leidt.

Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BKo743

Zaaknummer: 462779 HA VERZ 09-301

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever van klaagster gehouden schadevergoeding te betalen aan ontslagen werknemer wegens onzorgvuldig handelen leidinggevende

Nadat door een werkneemster van Uitzendbureau BV klachten zijn geuit over een medewerker van het in hetzelfde bedrijfspannd gevestigde CWI, heeft het CWI werknemer ontslagen middels ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan werknemer is door de kantonrechter een vergoeding van € 0,75 toegekend. Thans vordert werknemer CWI schadevergoeding van de leidinggevende van Uitzendbureau BV en Uitzendbureau BV ex artikel 6:170 BW wegens onrechtmatig handelen van haar ondergeschikte.

De rechtbank oordeelt als volgt. De leidinggevende van werkneemster heeft onzorgvuldig gehandeld jegens werknemer CWI door de klachten van werkneemster direct door te spelen naar het CWI zonder eerst zelfstandig onderzoek te doen naar de juistheid en gegrondheid van de ernst van de feiten. Omdat de leidinggevende in de uitoefening van zijn beroep heeft gehandeld, is Uitzendbureau BV ook aansprakelijk. Werknemer CWI heeft recht op een schadevergoeding. Onderdeel van deze schadevergoeding zijn de proceskosten van de tussen CWI en werknemer gevoerde 685-procedure. Volgens de rechtbank is de klacht van het Uitzendbureau BV immers aanleiding voor de 685-procedure geweest.

Volgt toewijzing vordering werknemer CWI.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2009:BK0297

Zaaknummer: 180855 / HA ZA 09-232

Wetsartikelen: 6:162 BW en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/UWV

Functiewaardering niet in strijd met goed werkgeverschap en geen schending van gelijkheidsbeginsel

Werknemer is sinds 1974 in dienst van (de rechtsvoorganger van) het UWV. UWV heeft in de collectieve arbeidsovereenkomst (UWV-CAO) met ingang van 2002 een nieuw functiewaarderingssysteem ingevoerd op basis van een voor UWV geldende Functieniveaumatrix (hierna: UWV-FNM). Werknemer is met ingang van 1 juli 2003 geplaatst in de functie Medewerker Bezwaar en Beroep stap 4 in het Directoraat Bezwaar en Beroep, welke functie voorlopig was ingedeeld in functiegroep 8. Werknemer heeft op 28 oktober 2005 bezwaar gemaakt tegen zijn functie-indeling bij de Geschillencommissie Functiewaardering. Hij heeft verzocht de functie in te delen in functiegroep 9, evenals bij de vroegere functie Beampte beroepszaken het geval was, en bij de huidige functie Bezwaar Arbeidsdeskundige ook is gebeurd. De commissie heeft geadviseerd tot handhaving van de functie-indeling, waarop het UWV de bezwaren van werknemer ongegrond heeft verklaard. Werknemer heeft UWV op 16 februari 2007 gedagvaard. Hij heeft gesteld dat UWV bij de indeling van de functie Medewerker Bezwaar en Beroep stap 4 in functiegroep 8 heeft gehandeld in strijd met het gelijkheidsbeginsel, nu de vergelijkbare functie Bezwaar Arbeidsdeskundige wel in functiegroep 9 is ingedeeld en UWV aldus niet als goed werkgever heeft gehandeld. Voorts zou UWV de UWV-FNM niet goed hebben toegepast. De rechtbank heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Ten aanzien van de functiewaardering komt het hof slechts een marginale toets toe. De functiematrix is niet onjuist toegepast. Ook het beroep op het gelijkheidsbeginsel faalt. Er doet zich hier niet het geval voor dat voor gelijke (in de zin van identieke) werkzaamheden een ongelijk loon wordt betaald. Niet in geschil is dat voor de functies Bezwaar Arbeidsdeskundige en Medewerker Bezwaar en Beroep afzonderlijke functieprofielen zijn vastgesteld en niet is onderbouwd dat hun taken en werkzaamheden niettemin (grotendeels) dezelfde zijn.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2009

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2009:BK8627

Zaaknummer: 200.008.382/01

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Samenloop wachtgeldregeling cao en ontbindingsvergoeding levert geen strijd op met Baijingsleer. Nakoming evenmin naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

Centraal staat de vraag of werknemer recht heeft op de in de cao opgenomen wachtgeldregeling nadat de arbeidsovereenkomst is ontbonden onder toekenning van een vergoeding aan werknemer. Werkgever stelt zich op het standpunt dat de zogenoemde Baijingsleer zich tegen toekenning van een wachtgeldregeling verzet. Subsidiair stelt werkgever zich op het standpunt dat de wachtgeldregeling uitsluitend ziet op beëindiging middels opzegging en nog meer subsidiair stelt hij zich op het standpunt dat nakoming van de cao-bepaling in strijd is met de redelijkheid en billijkheid.

Het hof oordeelt als volgt. Het beroep van werkgever op de exclusieve werking van de ontbindingsvergoeding faalt. Het gaat bij de zogenoemde Baijingsleer om aanspraken die zijn gegrond op hetgeen de redelijkheid en billijkheid of de eisen van goed werkgeverschap meebrengen in verband met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De onderhavige vordering van werknemer is echter niet gegrond op de redelijkheid en billijkheid of de eisen van goed werkgeverschap, maar betreft een vordering tot nakoming van een in een cao neergelegde wachtgeldregeling. Een dergelijke vordering kan in beginsel in een afzonderlijke procedure zoals de onderhavige worden geldend gemaakt (HR 25-06-2004, NJ 2006, 213). Op basis van de cao-norm komt het hof voorts tot het oordeel dat art. 34a Wet CAO (wachtgeldregeling) van toepassing is op alle vormen van beëindiging met uitsluiting van verwijtbaar ontslag werknemer. Nu de arbeidsovereenkomst is ontbonden op verzoek van werkgever, terwijl aan werknemer geen verwijt kon worden gemaakt, komt haar een wachtgeldregeling toe. Het beroep op art. 6:248 lid 2 BW wordt eveneens verworpen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2009

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2009:BL4670

Zaaknummer: 104.003.986

Wetsartikelen: 7:685 BW, 34a CAO en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Schending re-integratieverplichtingen werkgever levert geen schending zorgplicht ex artikel 7:658 BW op, maar maakt het ontslag wel kennelijk onredelijk

Werknemer (58 jaar) is in 1977 in dienst getreden van (de rechtvoorganger van) het UWV. Vanaf 2003 is werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte. De re-integratie is per 14 juli 2005 gestaakt. Werknemer heeft een WAO-uitkering ontvangen voor 80-100% arbeidsongeschiktheid. In 2007 is de arbeidsovereenkomst met toestemming van het CWI opgezegd. Werknemer vordert thans schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW alsmede schadevergoeding op grond van kennelijk onredelijk ontslag. Volgens werknemer is het UWV tekort geschoten in de re-integratieverplichtingen en heeft zij daarom haar zorgplicht geschonden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De zorgplicht waarop werknemer zijn primaire vordering baseert, is niet de zorgplicht waarvoor artikel 7:658 BW beoogt bescherming te bieden. Voor de toepassing van artikel 7:658 BW is vereist dat sprake is van schending door de werkgever van een concrete en kenbare veiligheidsnorm die gericht is op het voorkomen van letsel (fysiek en/of psychisch) alsmede van risico's die zijn verbonden aan het werk en de werkomgeving. Re-integratieverplichtingen van een werkgever ontstaan nadat arbeidsongeschiktheid bij een werknemer is ingetreden. Of UWV, en zo ja welke norm waarvoor artikel 7:658 BW bescherming beoogt te bieden, zij in dit geval zou hebben geschonden, heeft werknemer in het geheel niet gesteld. De primaire vordering moet worden afgewezen.

Met betrekking tot het kennelijk onredelijke ontslag, oordeelt de kantonrechter dat het UWV haar re-integratieverplichtingen niet vlekkeloos is nagekomen. Mede gelet op de leeftijd en arbeidskansen van werknemer, moet het ontslag kennelijk onredelijk worden geoordeeld. Rekening houdend met de extra's die werknemer reeds heeft ontvangen en nog ontvangt (loondoorbetaling van drie in plaats van twee jaar tijdens ziekte en aanvulling uitkering), acht de kantonrechter, alle omstandigheden van het geval in aanmerking genomen, een schadevergoeding van € 5.000 bruto passend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BK1894

Zaaknummer: 920416 CV EXPL 07-40601

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:658 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Airtechnic Solutions BV

Handhaving concurrentiebeding. Geen strijdigheid met artikel 6 Mededingingswet. Geen onbillijke benadeling werknemer nu deze zelf ontslag heeft genomen

Werknemer (41 jaar) is op 1 januari 2004 in dienst getreden van Airtechnic als technisch directeur. Airtechnic houdt zich bezig met industriële luchttechniek. Op de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding van toepassing. In 2007 heeft werknemer een website opgericht waarmee hij zichzelf verkoopt als luchttechniekspecialist. In 2008 zegt werknemer de arbeidsovereenkomst op. Airtechnic heeft gevorderd dat werknemer de ondernemingsactiviteiten en uitingen op internet per direct staakt alsmede wordt veroordeeld tot betaling van de boetes. De kantonrechter heeft de vorderingen van Airtechnic toegewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep met onder meer de stelling dat in strijd is gehandeld met de Mededingingswet (Mw).

Het hof oordeelt als volgt. Een concurrentiebeding kan een ´ ´overeenkomst tussen ondernemingen´ betreffen als bedoeld in artikel 6 lid 1 Mw, indien de voormalige werknemer zich als zelfstandig ondernemer op de markt is gaan bewegen en het beding betrekking heeft op de periode na het einde van het dienstverband. In dit geval heeft werknemer zich na 1 november 2008 inderdaad op de markt begeven als zelfstandig ondernemer. Voor toepasselijkheid van artikel 6 Mw is onder meer vereist dat de aangevallen afspraken een merkbaar effect hebben op de concurrentie. In dit geval is door werknemer niet gesteld noch is gebleken dat de marktpositie van partijen voldoende omvangrijk is om een merkbaar effect op de concurrentie te kunnen veroorzaken. Vooralsnog is dus niet aannemelijk dat aan het merkbaarheidsvereiste is voldaan, zodat het beroep van werknemer op artikel 6 Mw faalt.

Voorts oordeelt het hof dat een kopie van het arbeidscontract niet aan de rechtsgeldigheid van het concurrentiebeding af doet. De stelling dat in een kopie de handtekening van werknemer kan zijn ingescand wordt verworpen.

Ook het beroep op gedeeltelijke vernietiging wordt verworpen. Werknemer is bewust het concurrentiebeding aangegaan, de duur van het beding is niet onredelijk en werknemer heeft

zelf ontslag genomen. Er is voorts geen reden dat Airtechnic aan werknemer een vergoeding (art. 7:653 lid 4 BW) zou moeten toekennen.

Volgt bekrachtiging vonnis kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-09-2009

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2009:BK7381

Zaaknummer: HD 200.032.391

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Time Warner Publishing

Contractuele opzegtermijn in strijd met artikel 7:672 BW is vernietigbaar. In casu geen conversie

Werknemer is op 1 januari 2006 in dienst getreden van Time Warner Publishing (TW4). In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat de opzegtermijn voor werkgever en werknemer drie maanden bedraagt (artikel 3.4). TW4 heeft op 17 december 2007 de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 januari 2008. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de opzegtermijn vernietigbaar is en voor conversie in aanmerking komt. In plaats van drie maanden, dient de werkgever zes maanden opzegtermijn in acht te nemen (artikel 7:676 BW), aldus werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 3:40 BW leidt strijd met een dwingende wetsbepaling tot nietigheid van een rechtshandeling, maar, indien de bepaling uitsluitend strekt ter bescherming van één van de partijen bij een meerzijdige rechtshandeling, slechts tot vernietigbaarheid, een en ander voor zover niet uit de strekking van de bepaling anders voortvloeit. Artikel 7:672 lid 6 BW is redelijkerwijs niet vatbaar voor een andere uitleg dan dat deze uitsluitend strekt ter bescherming van de werknemer. De bepaling heeft tot gevolg dat (ook) bij contractuele afwijking van de wettelijke opzegtermijn voor de werknemer een kortere termijn geldt dan voor de werkgever. Het belang van de werkgever is daarmee niet gediend. Derhalve is artikel 3.4 van de arbeidsovereenkomst niet nietig maar vernietigbaar. Dat bij de totstandkoming van artikel 7:672 lid 6 BW door de regering blijkt is gegeven van een andere opvatting (Kamerstukken II 1998/99, 26 257, nr. 7 p. 14), leidt niet tot een ander oordeel. Die opvatting strookt niet met artikel 3:40 BW. Werknemer heeft er voor gekozen om zich niet te beroepen op de vernietigbaarheid van artikel 3.4. Daaruit volgt dat het beding tussen partijen geldt en dat TW4 dus een opzegtermijn van twee maanden (drie ingevolge artikel 3.4 min één ingevolge artikel 7:672 lid 4 BW) in acht had moeten nemen, derhalve één maand meer dan nu is gebeurd. Conversie van een rechtshandeling kan blijkens de bewoordingen van artikel 3:42 BW slechts aan de orde zijn, wanneer sprake is van een nietigheid (al dan niet na vernietiging) van een rechtshandeling. Omdat hier geen sprake is van nietigheid/vernietiging kan het over en weer betoogde met betrekking tot conversie hier

buiten beschouwing blijven. Werknemer maakt aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:677 lid 4 jo. artikel 7:680 lid 1 BW. Ingevolge laatstgenoemde bepaling en hetgeen hiervoor onder 4.1.7 is overwogen, is die wettelijke schadeloosstelling gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon plus vakantiegeld over één maand.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BK5961

Zaaknummer: 3202/09

Wetsartikelen: 7:672 BW, 3:40 BW, 3:42 BW, 7:677 BW en 7:680 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding tijdens opzegtermijn met C=0 wegens habe nichts, habe wenig-verweer werkgever

Werknemer is sinds 6 april 1998 in dienst van Reitsma in de functie van timmerman. Reitsma heeft op 29 mei 2009 met toestemming van het UWV WERKbedrijf de arbeidsovereenkomst per 21 september 2009 opgezegd. Werknemer heeft gedurende de opzegtermijn op 20 augustus 2009 een ontbindingsverzoek ingediend wegens veranderingen van de omstandigheden. Volgens werknemer heeft Reitsma verwijtbaar gehandeld door hem geen vergoeding aan te bieden. Reitsma stelt zich op het standpunt dat werknemer een kennelijk onredelijk ontslagprocedure dient te starten. Daarnaast beroept Reitsma zich op het habe nichts, habe wenig-verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ontvankelijk in zijn verzoek, omdat artikel 7:685 BW spreekt van 'te allen tijde'. De door werknemer verzochte ontbindingsvergoeding (C=2) wordt evenwel afgewezen, wegens de zeer slechte bedrijfseconomische omstandigheden van Reitsma.

Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2009:BJ8811

Zaaknummer: 293931 \ VZ VERZ 09-301

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Non-actiefstelling in strijd met goed werkgeverschap

Jonker is sinds 1992 in dienst van DB Schenker Rail, laatstelijk in de functie van teamleider. In het kader van een reorganisatie heeft DBS Rail haar vertrouwen in het huidige management opgezegd en onder andere Jonker op non-actief gesteld in verband met het voornemen de arbeidsovereenkomst met hem te beëindigen. Jonker vordert wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel geldt dat uit de verplichting van de werkgever om zich bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als goed werkgever te gedragen, voortvloeit dat een werkgever een werknemer alleen op non-actief kan stellen indien van hem in redelijkheid niet meer gevergd kan worden dat hij de werknemer op het werk toelaat. Werkgever dient aldus een zwaarwegend belang daarbij hebben. De kantonrechter is van oordeel dat niet gebleken is dat DB Schenker een zwaarwegend belang heeft om Jonker van de werkvloer te weren, op grond van het volgende. In de eerste plaats heeft DB Schenker op geen enkele wijze onderbouwd dat sprake is van een zorgwekkende situatie, op grond waarvan Jonker, dan wel de rest van het management, op non-actief gesteld dient te worden. DB Schenker heeft evenmin onderbouwd dat en op grond waarvan zij het vertrouwen mist dat het huidige management, waaronder Jonker, haar taak niet naar behoren zou kunnen uitvoeren. Uit de feitelijke gang van zaken blijkt eerder het tegendeel. Werknemers hebben onlangs nog een bonus ontvangen voor het goed functioneren. Mede in aanmerking genomen het lange dienstverband van Jonker (17 jaar) acht de kantonrechter de non-actiefstelling in strijd met het goed werkgeverschap.

Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BJ8011

Zaaknummer: 650733 UV EXPL 09-414 HB

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst algemeen directeur WerXaam na klachten van werknemers leidt tot € 180.000 vergoeding wegens slecht werkgeverschap

Werknemer is op 1 maart 2008 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (40 maanden) in dienst getreden bij WerXaam, in de functie van algemeen directeur. Werknemer geeft leiding aan het Drechtwerk-project. Tussen september en december 2008 heeft een aantal werknemers van Drechtwerk geklaagd over het gedrag van werknemer. Uit officieel onderzoek (door een onderzoeksbureau) naar de oorzaak van de spanningen tussen de verschillende actoren is komen vast te staan dat de huidige situatie niet houdbaar is, maar dat werknemer geen (hard) verwijt valt te maken. Het Dagelijks Bestuur heeft werknemer in maart 2009 geschorst in afwachting van verdere ontwikkelingen. Thans verzoekt WerXaam ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verweert met de stelling dat hij juist is aangetrokken om als 'stevige vent' de cultuuromslag en reorganisatie bij WerXaam door te voeren. Uit de assessments bleek dat hij de meest geschikte persoon was. Indien tot ontbinding wordt overgegaan, dan verzoekt werknemer ten minste een vergoeding van 2,5 jaarsalaris.

De kantonrechter oordeelt als volgt. WerXaam heeft zich blijkbaar onvoldoende gerealiseerd dat haar opdracht aan werknemer wel eens grote problemen binnen de organisatie van Drechtwerk zou kunnen veroorzaken en dat zij, gelet op die opdracht, als goed werkgeefster verplicht was om haar rug voor werknemer te rechte. Door niettemin een onderzoeksbureau in te schakelen en daar naar het zich laat aanzien volledig op dicht te varen en haar besluit tot non-actiefstelling op het rapport van dat bureau te baseren, terwijl er bovendien blijkbaar onvoldoende maatregelen ter voorkoming van media-aandacht zijn genomen, welke aandacht voor werknemer als diffamerend is te beschouwen, heeft WerXaam voor werknemer ten onrechte geen klimaat geschapen om zijn werkzaamheden voort te zetten. Dit zou gelet op het gunstige functioneringsgesprek van 10 december 2008 een meer voor de hand liggende maatregel zijn geweest.

Volgt ontbinding met toekenning van een vergoeding van € 180.000 ten laste van WerXaam.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBDOR:2009:BJ8113

Zaaknummer: 231981 HA VERZ 09-168

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Wedertewerkstelling bankmedewerker na schorsing wegens verdachte transacties op privérekening. Schadevergoeding WBP afgewezen

Werknemer is op 23 juli 2009 op non-actief gesteld door zijn werkgever (een bankinstelling) wegens het niet kunnen verklaren van zeer ongebruikelijke transacties op zijn privé-rekening bij diezelfde bank. Werknemer vordert in dit geding wedertewerkstelling. Voorts vordert hij schadevergoeding van zijn direct leidinggevende wegens overtreding van de Wet bescherming persoonsgegevens (doorgeven van informatie afkomstig van werknemers privé-rekening aan zijn werkgever).

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft uitvoerig en gedetailleerd verklaard waaruit de verschillende transacties bestonden. Zo zou werknemer een auto in de VS hebben besteld, veel contant geld in huis bewaren en een voorschot van een vriend terug moeten betalen. Tegenover de verklaringen van werknemer staat enkel het verweer van de bank dat zij dit niet aannemelijk acht. Dat is onvoldoende. De gevorderde wedertewerkstelling wordt derhalve toegewezen.

De gevorderde schadevergoeding wegens overtreding van de Wet bescherming persoonsgegevens wordt evenwel afgewezen. Daarvoor is nader onderzoek noodzakelijk waarvoor een voorlopige voorzieningsprocedure zich niet leent.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ9766

Zaaknummer: 436088 / KG ZA 09-1790 SR/LO

Wetsartikelen: 7:611 BW en WBP

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op loon en schadevergoeding wegens ten onrechte veronderstelde overgang van onderneming. Geen recht op wettelijke verhoging op grond van toepasselijk (Duits) recht

Eindvonnis van AR 2009-749. Bij tussenvonnis is vastgesteld dat werknemer niet mee over is gegaan naar Zincline, zodat de formele werkgever nog steeds Inrofa BV is. Op de arbeidsovereenkomst is Duits recht van toepassing. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst in november 2007 beëindigd wegens het uitblijven van loonbetalingen van Inrofa BV. Thans vordert werknemer loon alsmede gefixeerde schadevergoeding en wettelijke verhoging.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar Duits recht heeft werknemer recht op loon en schadevergoeding. Anders dan de Nederlandse wetgeving, voorziet het Duitse recht niet in een wettelijke verhoging van de loonvordering, zodat deze vordering moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2009:BJ9676

Zaaknummer: 542474

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:625 BW, 7:689 BW en 7:680 BW

RECHTSPRAAK

***Werkgever mag werkneemster aan duidelijke en ondubbelzinnige
ontslagname houden. Geen sprake van arbeidsongeschiktheid***

Werkneemster zegt op 8 juni 2009 de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2009 te willen beëindigen. De werkgever accepteert deze beëindiging. Partijen bereiken vervolgens geen overeenstemming over de laatste werkdag. Werkneemster wenst dat dit 2 juli 2009 zal zijn, terwijl werkgever - in verband met inwerking van nieuw personeel en overdracht van lopende zaken - 10 juli 2009 aanhoudt als laatste werkdag. Als gevolg hiervan meldt werkneemster zich op 15 juni 2009 ziek. Werkgever heeft de ziekmelding niet geaccepteerd en de loondoorbetaling gestaakt. Thans vordert werkneemster loon en stelt zij zich op het standpunt dat de werkgever haar niet aan haar eenzijdige ontslagname mag houden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In casu is geen sprake van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zodat artikel 7:629 BW toepassing mist. De stelling van werkneemster dat zij wegens 'een emotioneel overspannen toestand' niet (meer) in staat zou zijn geweest om haar werkzaamheden te verrichten, wordt niet medisch onderbouwd. Voorts ontbreekt een deskundigenverklaring ex artikel 7:629a BW. Artikel 7:628 BW is evenmin van toepassing, zodat de hoofdregel van artikel 7:627 BW heeft te gelden (geen arbeid/geen loon).

Met betrekking tot de ontslagname van werkneemster, oordeelt de rechter dat een werkgever in beginsel niet te lichtvaardig mag vertrouwen op een eenzijdige ontslagname van een werknemer. In casu heeft de werkgever evenwel een gerechtvaardigd vertrouwen. Werkneemster heeft duidelijk en ondubbelzinnig verklaard de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Dit blijkt onder meer uit een brief, verklaringen van collega's en de handelwijze van werkneemster.

Volgt afwijzing van de verzochte voorziening.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BK1255

Zaaknummer: 459150 VV 09-59

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:628 BW, 7:627 BW, 3:33 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsrelatie C=1,25

Werknemer is sinds 1 mei 1991 in dienst van MEE in de functie van sociaal juridisch dienstverlener. In 2008 zegt zijn directleidinggevende het vertrouwen in werknemer op vanwege dienst conflictuees gedrag binnen de organisatie. Vanaf juli 2008 tot en met juli 2009 is gesproken over vertrekregelingen en/of werkhervatting. Thans verzoekt MEE ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hieraan legt zij ten grondslag dat werknemer niet goed kan samenwerken met collega's en onredelijke eisen stelt aan werkhervatting. Werknemer verweert met een verzoekt tot C=1,5.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de over en weer gemaakte verwijten, leidt de kantonrechter af dat sprake is van een vertrouwensbreuk welke een ontbinding rechtvaardigt. Ten aanzien van de vraag of en zoja welke vergoeding moet worden toegekend, oordeelt de kantonrechter dat MEE met het indienen van een ontbindingsverzoek te voorbarig heeft gehandeld, miskent dat de oorzaak van het arbeidsconflict is gelegen in de spanningen tussen werknemer en de toenmalig nieuwe manager en dat de weigerachtige houding van MEE om aan het verzoek van werknemer tot herstel van vertrouwensrelatie mee te werken haar valt aan te rekenen. Derhalve is een vergoeding van C=1,25 gerechtvaardigd.

Volgt ontbinding met vergoeding C=1,25.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2009:BJ8809

Zaaknummer: 290339 \ VZ VERZ 09-375

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Toetsingskader onrechtmatige concurrentie zonder non-concurrentiebeding werknemer-werkgever geldt ook voor ex-aandeelhouder niet zijnde werknemer

Een ex-mede-aandeelhouder van Wellness Preventive BV is na onenigheid tussen de aandeelhouders voor zichzelf begonnen. Wellness Preventive BV stelt zich op het standpunt dat de ex-aandeelhouder zich schuldig maakt aan onrechtmatige concurrentie.

De rechtbank oordeelt als volgt. Ten aanzien van concurrentie zonder non-concurrentiebeding dient dezelfde maatstaf te worden aangelegd als bij een ex-werknemer zonder non-concurrentiebeding ook al is in casu geen sprake van een werknemer-werkgever verhouding. Dit betekent dat bijkomende omstandigheden noodzakelijk zijn om de onrechtmatige concurrentie aan te nemen. Van dergelijke bijkomende omstandigheden kan sprake zijn als oneerlijke middelen worden gehanteerd, zoals misleidende informatie, en als het optreden van de ex-werknemer erop gericht was om de klanten van de voormalige werkgever te bewegen om hun contractuele relatie met die werkgever te beëindigen, waarbij gebruik gemaakt wordt van de speciale kennis en gegevens die de werknemer heeft verworven in dienst van de concurrent. Het stelselmatig actief benaderen van klanten van de oude onderneming met het oogmerk hen te bewegen de relatie met de oude onderneming te beëindigen en voortaan zaken te doen met de nieuwe onderneming, wordt in het algemeen wel als onrechtmatige concurrentie beschouwd. Van een aandeelhouder/bestuurder moet worden aangenomen dat hij over meer specifieke kennis en kunde beschikt, dan een werknemer, zodat daar rekening mee gehouden moet worden.

De rechtbank stelt Wellness Preventive BV in staat nader bewijs te leveren ten aanzien van gestelde bijkomende omstandigheden alsmede de omvang van de schade.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZUT:2009:BK3018

Zaaknummer: 91647 / HA ZA 08-247

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op vergoeding overuren krachtens CAO wegens hoogte loon en functie

Werknemer (45 jaar) is van 1991 tot en met 2008 in dienst geweest van werkgever. Op de arbeidsovereenkomst is - middels incorporatie - de CAO voor het horecabedrijf van toepassing. Nadat de arbeidsovereenkomst door werknemer wegens een vertrouwensbreuk is ontbonden, vordert werknemer thans niet-uitbetaalde overuren en verlofdagen. Daartoe stelt werknemer zich op het standpunt dat hij geen leidinggevende functie bekleedde als bedoeld in de CAO, zodat de overwerkuitzonderingsclausule niet op hem van toepassing zou zijn geweest.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer formeel verantwoording verschuldigd was aan werkgever, bekleedde hij in feite wel degelijk een leidinggevende functie als bedoeld in de CAO. Van belang acht de kantonrechter dat de arbeidsdeskundige van het UWV zijn functie ook als zodanig heeft benoemd tijdens een ziekteperiode bij werkgever, alsmede het feit dat werknemer de dagelijkse leiding over vijftien werknemers had. Voorts ontving werknemer tweemaal het loon dat een gewone werknemer ontving, zodat hij ruimschoots was gecompenseerd voor eventueel overwerk. De vordering wordt derhalve afgewezen.

Werknemer heeft wel recht op uitbetaling van ten onrechte ingehouden loon tijdens ziekte, omdat enkel sprake was van een opschortingsrecht (7:629 lid 6 jo. lid 7 BW).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ8238

Zaaknummer: 334965 CV EXPL 09-2372

Wetsartikelen: 12 WCAO, 7:635 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Nietig ontslag op staande voet wegens ontbreken objectief dringende reden

Werknemer is op 24 oktober 2007 op staande voet is ontslagen wegens het grovelijk veronachtzamen van de verplichtingen uit zijn arbeidsovereenkomst. Volgens werkgever heeft werknemer onvoldoende gedaan om zijn klanten te bezoeken en klantenkring uit te breiden. Voorts zou werknemer tijdens werktijd werkzaamheden verrichten voor het ICT-bedrijf van zijn echtgenote.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende aannemelijk is gemaakt dat sprake is geweest van een subjectief dringende reden, bestaande uit een samenstel van klachten jegens werknemer. De kantonrechter acht echter geen sprake van een objectief dringende reden. Daarvoor acht de kantonrechter onder meer van belang dat werknemer geen verbetertraject is geboden ten aanzien van de werkbezoeken en dat de vermeende werkzaamheden voor het ICT-bedrijf onvoldoende zijn komen vast te staan.

Het ontslag op staande voet is derhalve ten onrechte verleend. Loonvordering werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ7740

Zaaknummer: 290053 CV EXPL 08-1286

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:628 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie na ontslag op staande voet naar alcohol ruikende internationaal chauffeur; C=0

Werknemer (57 jaar) is op 1 februari 2005 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) het Internationaal Verhuis Bedrijf Jan de Lely (hierna: De Lely) in de functie van internationaal chauffeur. Op 9 maart 2009 wordt werknemer op staande voet ontslagen nadat een klant aan De Lely heeft doorgegeven dat werknemer sterk naar alcohol ruikt en daarom het terrein van de klant niet mag verlaten. Werknemer heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen. De vermeende sterke alcohollucht is volgens werknemer te wijten aan een kort na het ontslag medisch geconstateerde geperforeerde long. Thans verzoekt De Lely voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een vertrouwensbreuk. Deze vertrouwensbreuk is geheel te wijten aan werknemer zodat er geen reden is een vergoeding toe te kennen. Ook al zou in rechte komen vast te staan dat de alcohollucht zou zijn veroorzaakt door een geperforeerde long (hetgeen de kantonrechter niet aannemelijk acht), dan nog neemt dit niet weg dat sprake is van een vertrouwensbreuk welke voor rekening en risico van werknemer dient te komen.

Volgt ontbinding zonder vergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2009:BJ9035

Zaaknummer: 625394 \ HA VERZ 09-5164 \ 51 WHvE/Th

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft gerechtvaardigd vertrouwen met betrekking tot gebondenheid werknemer aan getroffen schikking

Na een geschil tussen werknemer en Nedcar over de rechtsgeldigheid van een tussen hen gesloten beëindigingsovereenkomst uit 2005, hebben partijen tijdens een gerechtelijke procedure een minnelijke schikking getroffen. Thans stelt werknemer zich op het standpunt dat ook deze schikking niet rechtsgeldig is, omdat sprake zou zijn van een wilsgebrek dan wel strijdigheid met de redelijkheid en billijkheid of het goed werkgeverschap.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het enkele feit dat werknemer tijdens de gerechtelijke procedure werd bijgestaan door een raadsman, is bij NedCar het gerechtvaardigd vertrouwen gewekt dat werknemers verklaring met zijn wil strookte. NedCar komt derhalve bescherming ex artikel 3:35 BW toe. De kantonrechter ziet geen reden de schikking op grond van de redelijkheid en billijkheid terzijde te stellen.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ7700

Zaaknummer: 294902 CV EXPL 08-1990

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 6:248 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Een goed werknemer dient zijn werkgever te informeren over het bestaan van een stamrechtconstructie bij gebreke waarvan de werkgever enkel gehouden is nettobedrag aan schadevergoeding te betalen

Bevo is onherroepelijk veroordeeld tot betaling van pensioenschade aan werknemer. Partijen zijn verdeeld over het antwoord op de vraag of Bevo het bruto of nettobedrag aan schadevergoeding moet betalen. Devo heeft hierbij aangevoerd dat zij slechts gehouden was tot betaling van het netto equivalent van de voor pensioenschade en pensioenpremie te betalen vergoedingen, omdat zij inhoudingsplichtige in de zin van artikel 6 Wet op de Loonbelasting 1964 (Wet LB) is en dus loonbelasting dient in te houden over de te betalen vergoedingen. Er was volgens haar geen aanleiding om de volledige bedragen te betalen, omdat werknemer niet tijdig heeft aangegeven hoe hij de schadevergoeding uitgekeerd wenste te zien en niet heeft onderbouwd dat het over te maken bedrag daadwerkelijk zou worden aangewend voor een stamrecht. Nu Devo niet zeker was dat zij niet zou worden geconfronteerd met een mogelijke naheffing, heeft zij terecht loonheffing ingehouden en slechts de netto bedragen op de derdenrekening overgemaakt, aldus Devo. Werknemer heeft betwist dat Devo het vonnis volledig is nagekomen en heeft hiertoe aangevoerd dat hij Devo uitdrukkelijk en tijdig heeft gevraagd om de bedragen voor pensioenschade en pensioenpremie integraal op de derdenrekening van zijn advocaat over te maken ten behoeve van de vestiging van een stamrecht. Als gevolg hiervan heeft werknemer beslag gelegd onder een aantal debiteuren van Bevo.

De executierechter oordeelt als volgt. Het ligt op de weg van de werknemer die gebruik wenst te maken van een stamrechtconstructie, zijn werkgever afdoende informatie te verschaffen opdat deze kan beoordelen of hij gehouden is loonbelasting over de te betalen vergoeding in te houden, zulks teneinde te voorkomen dat de werkgever in de toekomst wordt geconfronteerd met een naheffing van de Belastingdienst. Aannemelijk is geworden dat Devo in het onderhavige geval mocht aannemen dat zij gehouden was om loonbelasting in te houden op de aan werknemer te betalen bedragen. De eisen van goed werknemerschap brengen met zich dat werknemer Bevo had geïnformeerd en documenten had overlegd dat een

stamrechtconstructie tot stand was gekomen.

Volgt opheffing beslag.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-09-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZUT:2009:BK3984

Zaaknummer: 105613 / KG ZA 09-272

Wetsartikelen: 6 Wet op de loonbelasting, 10 Wet op de loonbelasting en 7:611 BW