

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 20, 2012

Nummer 20, 2012

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:2012:BW5874 15-05-2012

werknemer/Mercedes Benz CAC

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BW6056 15-05-2012

Stichting Wonen Limburg/ex-lid raad van commissarissen

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BW5898 15-05-2012

werknemer/Bitasco Contracting B.V.

Rechtbank

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BW5467 10-05-2012

werknemer/werkgever c.s.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BW6062 24-04-2012

werknemer c.s./Stichting Collusie

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBZUT:2012:BW5706 27-02-2012

DetailResult Productie BV/werknemer

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BW5742 22-02-2012

werknemster/A.S Watson h.o.d.n. Kruidvat Holding

Antillen

Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba, ECLI:NL:OGHNAA:2012:BW5799 13-03-2012

werknemer/Hyatt Aruba N.V.

Uitspraken zonder ECLI

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 17-05-2005

werkgever/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Limburg 09-05-2012

werknemer/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 18-04-2012

werkneemster/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Stichting Wonen Limburg/ex-lid raad van commissarissen

Instemming raad van commissarissen met Governancecode voor Woningcorporaties stelt beperkte(re) ontslaggronden uit statuten niet terzijde. Heeft de voorzitter geweigerd een vergadering te beleggen en zijn ontslag te agenderen na verzoek overige leden of hebben overige leden in strijd met de statuten een vergadering belegd?

X is per 1 januari 2006 benoemd tot commissaris van Stichting Wonen voor een periode van vier jaar. Op 1 juli 2007 is hij benoemd tot vice-voorzitter van de raad van commissarissen; sedert 1 september 2008 heeft hij gefungeerd (waargenomen) als voorzitter van die raad. In een brief gedateerd 2 december 2008 heeft commissaris 1 (commissaris van Stichting Wonen) mede namens de overige drie leden van de raad van commissarissen aan X verzocht om conform artikel 20 lid 4 van de statuten van de stichting een extra vergadering van de raad van commissarissen uit te schrijven op 12 of 9 december 2008 met als onderwerp het voorgenomen ontslag van X als commissaris. X heeft in reactie hierop bericht dat de geplande vergadering van 12 december te voorbarig is en aangekondigd een nieuwe datum voor te stellen om gehoord te worden voor het ontslag. Bij e-mail van 10 december heeft X een vergadering belegd voor 23 december. Als agendapunten heeft hij naast het horen van hemzelf in het kader van het voorgenomen ontslag, ook het ontslag van commissaris 1 (verzoek ingebracht door X). Op de vergadering van 12 december is door de overige leden van de raad van commissarissen X per direct ontslagen. Als redenen worden onder meer aangevoerd: (1) de onwerkbare situatie; (2) de non-verbale communicatie van X waaruit blijkt dat hij de overige leden van het bestuur niet serieus neemt; (3) de weigerachtige houding onderwerpen te agenderen; (4) het ontslagverzoek van commissaris; enzovoort. Op 16 december heeft X de nietigheid van het ontslagbesluit ingeroepen. Op 18 december is opnieuw (voorwaardelijk) besloten tot ontslag van X. De rechtbank heeft geoordeeld dat de besluiten tot het ontslag van X vernietigd moeten worden wegens strijdigheid met de statuten. Tegen dit oordeel keert Stichting Wonen zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De Stichting Wonen wijst erop dat de raad van commissarissen (inclusief X) heeft ingestemd met de Governancecode voor Woningcorporaties. Deze code

schrijft een ruimere ontslaggrond voor dan de statuten van de stichting. Door de instemming met deze code kunnen de beperkte ontslaggronden uit de statuten terzijde worden gesteld. Dit verweer wordt verworpen. Immers: wat er zij van de stelling dat X zich ook persoonlijk als lid van de raad van commissarissen tot naleving daarvan heeft verbonden, die code noch ook een eventuele persoonlijke instemming door een individueel lid van een orgaan van de stichting met de naleving ervan kan rehtens de statuten van de stichting terzijde stellen. Dit, doordat de statuten het eigen rechtsregime van de stichting als rechtspersoon bepalen, en de rechtspersoon zelf alsmede (degenen die deel uitmaken van) zijn organen daaraan zijn gebonden, en meer in het bijzonder (een lid van) de raad van commissarissen de naleving daarvan juist behoort te waarborgen.

Anders dan commissaris 1 meent, was volgens de rechtbank X wel degelijk voornemens de vergadering met het voorgenomen ontslag van hemzelf te agenderen, maar wenste hij commissaris 1 niet te volgen wat het tijdstip betreft. Hierdoor is geen situatie ontstaan als bedoeld in artikel 20 statuten, waarin is bepaald dat een commissaris zelf een vergadering mag beleggen indien de voorzitter weigert het ontslagverzoek te agenderen. Het hof stelt vast dat partijen verdeeld zijn over de inhoud van het op 3 december 2008 gevoerde gesprek tussen commissaris 1 en X. Nu Stichting Wonen zich ten verwere tegen de vordering van X heeft beroepen op een door X in dat gesprek geuite weigering om aan het verzoek tot het bijeenroepen van een extra vergadering te voldoen (ter onderbouwing van haar standpunt dat op 3 december 2008 sprake was van een situatie als bedoeld in artikel 20 lid 4 van de statuten) rust op Stichting Wonen de bewijslast ter zake. Stichting Wonen zal conform het door haar gedane bewijsaanbod tot bewijs worden toegelaten als in het dictum bepaald.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-05-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW6056

Zaaknummer: HD 200.074.106 T2

Wetsartikelen: 2:15 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Bitasco Contracting B.V.

Reisurenvergoeding op grond van artikel 17 CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. Reisduur is inclusief reistijd door filevorming, tenzij anders overeengekomen

Werknemer (51 jaar) is sinds 4 september 1989 voor veertig uur per week in dienst van Bitasco in de functie van dakdekker. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (hierna: de CAO) van toepassing. Artikel 17 van de CAO kent een reiskostenvergoeding toe aan werknemers. In geschil is of met werknemer een gunstigere afspraak is gemaakt, te weten dat hij standaard twee uur reiskosten krijgt vergoed en eventuele extra uren additioneel mag vorderen. Daarnaast is in geschil of onder reistijd ook de tijd mag worden berekend die een werknemer wegens filevorming heeft ondergaan.

Het hof oordeelt als volgt. Vaststaat dat partijen ten aanzien van de vergoeding van de standaard reisen ten gunste van de werknemer van de CAO zijn afgeweken. Immers, de standaard reisen worden ook vergoed indien de werknemer niet reist. Nu sprake is van een minimum-cao mochten partijen ten gunste van de werknemer daarvan afwijken. Dat achteraf is gebleken dat Bitasco steeds maar één reisuur heeft vergoed, doet aan het voorgaande niet af, behoudens tegenbewijs van Bitasco (volgt bewijsopdracht). Gelet op het bepaalde in artikel 17 CAO, met name het bepaalde in artikel 17 lid 2 sub b en laatste volzin en lid 3, is Bitasco gehouden de gehele door werknemer als bestuurder gemaakte reistijd ten aanzien van woon-werkverkeer te vergoeden.

Werknemer vordert voorts een totaalbedrag van € 1.796,89 bruto ter zake van extra reisen over de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007, die in zijn visie Bitasco ten onrechte onbetaald heeft gelaten. De vraag of Bitasco gerechtigd was de door werknemer als gevolg van filevorming gemaakte extra reistijd op de urenspecificaties in mindering te brengen, beantwoordt het hof ontkennend. Immers, gelet op artikel 17 lid 3 van de CAO waarvan de bewoordingen naar CAO-uitleg gelezen in de context van de gehele CAO – in beginsel doorslaggevend zijn, komt de tijd die gemoeid is met het reizen van de woonplaats – in dit geval via de woonplaats(en) van de op te halen collega('s) – naar de werkplek en vice

versa voor vergoeding in aanmerking. Indien Bitasco de extra reistijd als gevolg van filevorming niet had willen vergoeden, had zij daaromtrent overeenkomstig artikel 17 lid 3 laatste zin van de CAO in overleg moeten treden met werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-05-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW5898

Zaaknummer: HD 200.059.252

Rechters: C.M. Aarts, E.A.G.M. Waaijers en C.A.M. Walsteijn

Advocaten: S.G.M. van Veldhuizen en J.C.M. Kuipéri-Botter

Wetsartikelen: 17 CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

RECHTSPRAAK

werknemer/Mercedes Benz CAC

Ontslag op staande voet wegens alcoholgebruik op het werk. Werkgever geslaagd in het bewijs dat werknemer onder invloed van alcohol niet meer in staat was te werken, ondanks ontbreken oordeel bedrijfsarts. Het nalaten van werknemer zich meteen te laten onderzoeken door een huisarts, ligt in de risicosfeer van de werknemer

Mercedes Benz CAC heeft werknemer op staande voet ontslagen nadat hij onder invloed van alcohol niet meer in staat bleek zijn werkzaamheden (goed) uit te oefenen. Bij tussenarrest is Mercedes Benz CAC opgedragen te bewijzen dat werknemer daadwerkelijk onder invloed van alcohol verkeerde op het moment van het ontslag.

Het hof oordeelt als volgt. Gezien de verklaringen van alle gehoorde getuigen behalve getuige C., alsmede bezien in het licht van de overgelegde verklaringen van andere collega's van werknemer over diens gedrag in het algemeen als niet nader door werknemer weersproken, is komen vast te staan dat werknemer op 25 april 2006 onder zodanige invloed van alcohol was dat dit voor de (werk)omgeving merkbaar was alsook in uiterlijk, houding en gedragingen van werknemer waarneembaar was, waarbij een normale uitoefening van de gebruikelijke werkzaamheden door werknemer niet meer mogelijk was. Diverse getuigen verklaren immers omtrent het door werknemer op 25 april 2006 niet zelf kunnen oplossen van een eenvoudig probleem met de computer, waarbij luidruchtig en agressief op de directe omgeving werd gereageerd, en omtrent het niet duidelijk spreken door werknemer, dit alles terwijl rond hem een door diverse getuigen zelf waargenomen alcoholgeur althans niet lichaamseigen geur hing. Getuige B. rept van een langzamer bewegen dan normaal en getuige E. verklaart dat werknemer langzaam en waggelend naar zijn kantoor liep. Getuige C. verklaart dat getuigen hem na het gesprek op 25 april 2006 met werknemer hebben verteld dat werknemer onsaamenhangend had gesproken en niet meer recht kon lopen. Dat werknemer niet door een bedrijfsarts op 25 april 2006 is onderzocht laat hetgeen hierboven is overwogen onverlet. Gezien de mededeling van zijn direct leidinggevende op 25 april 2006, namelijk dat werknemer naar huis moest omdat een alcoholgeur werd geroken, en gezien de eerder door werknemer ontvangen waarschuwingen, had het werknemer, indien hij conform zijn eigen

betoog niet onder invloed was van alcohol, duidelijk moeten zijn dat hij onder die omstandigheden een serieus risico liep – al dan niet met onmiddellijke ingang – te worden ontslagen. Werknemer had er dus belang bij dit ‘niet onder invloed zijn’ te laten vaststellen. Uit het feit dat hij niet aanstonds op 25 april 2006 is ontslagen vanwege alcoholgebruik mocht werknemer in ieder geval niet zonder meer afleiden dat dit dus ook de volgende dag of dagen niet zou (kunnen) geschieden. Het nalaten zich meteen te laten onderzoeken door de bedrijfsarts of zijn eigen huisarts, of minstens het op 25 april 2006 laten afnemen van bloedmonsters, ligt in de gegeven omstandigheden dan ook in de risicosfeer van werknemer. De dringende reden is in ieder geval voldoende komen vast te staan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-05-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW5874

Zaaknummer: HD 200.034.655

Rechters: C.M. Aarts, M.J.H.A. Venner-Lijten en R.R.M. De Moor

Advocaten: A.H.M. van den Broek en Ph.C.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Hyatt Aruba N.V.

Ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie van een stagiaire (aaien over billen met de opmerking 'next time I'll bite it')

Werknemer (45 jaar) is van 28 januari 1992 tot 18 december 2009 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van Hyatt werkzaam geweest, laatstelijk als server. In 2004 heeft Hyatt werknemer een schriftelijke waarschuwing gegeven naar aanleiding van een klacht van een vrouwelijke collega dat hij had gedreigd haar 'personal affairs' openbaar te maken als zij niet met hem uitging. In 2006 kreeg hij een schriftelijke waarschuwing omdat hij tegen een vrouwelijke collega had geschreeuwd. In 2008 heeft een vrouwelijke collega geklaagd dat werknemer avances maakte waarvan zij niet gediend was. In het handboek van Hyatt wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan 'policy against harassment'. Daarin staat onder meer: 'Violation of Hyatt's Policy Against Harassment will subject an employee to disciplinary action, up to and including discharge'. Op 13 december 2009 vond een incident plaats tussen werknemer en een bij Hyatt werkzame stagiaire. De hierover door de stagiaire op 7 oktober 2010 opgestelde schriftelijke verklaring luidt onder meer: 'I was standing in the palms kitchen asking chef X a question. I was leaning over the table when werknemer passed and touched my butt. Werknemer stood beside me and said the next time he will bite it.' Werknemer is 18 december 2009 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag, maar vordert schadeloosstelling, omdat volgens hem geen sprake is van een dringende reden. Hij zou niet aan de billen van de stagiaire hebben gezeten, maar haar op haar rug hebben aangeraakt als wijze van begroeting. Bij tussenarrest (BQ8743) heeft het hof Hyatt belast met het bewijs van de feitelijke gang van zaken.

Het Gemeenschappelijk Hof oordeelt thans als volgt. Uit de getuigenverklaringen is voldoende genoegzaam gebleken dat werknemer werkneemster over haar billen heeft geaaid, hetgeen – mede gezien de eerdere waarschuwingen aan het adres van werknemer – een dringende reden voor ontslag oplevert.

Instantie: Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba

Datum uitspraak: 13-03-2012

ECLI: ECLI:NL:OGHNAA:2012:BW5799

Zaaknummer: EJ 1243/10-H-55/11-GHIS 47764

Rechters: J.R. Sijmonsma, P.E. de Kort en A.J. Beuken-Horst

Advocaten: L.J. Pieters, D.G. Kock en A.E. Barrios

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Schending geheimhoudingsbeding door op beurs met concurrenten van ex-werkgever tegen toeleverancier van ex-werkgever te zeggen dat het 'niet slecht, maar minder' gaat met ex-werkgever

Werknemer is voor bepaalde tijd in dienst geweest van werkgever. Op de arbeidsovereenkomst was een geheimhoudingsbeding van toepassing. Kort na het aflopen van het contract van werknemer heeft deze op de Sponga-beurs contact met X, een van de toeleveranciers van werkgever. In een gesprek met X heeft werknemer gezegd dat er onvoldoende werk voor hem was en dat hij was ontslagen. Toen X doorvroeg of het slecht ging met werkgever, antwoordde werknemer dat het niet slecht ging, maar wel minder. Werknemer heeft tevens gezegd dat de nadruk lag op eigen-merk-producten bij werkgever. X heeft werkgever met deze verklaringen geconfronteerd. Werkgever heeft vervolgens de contractuele boete op werknemer verhaald. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de bovengenoemde uitlatingen geen schending van het geheimhoudingsbeding rechtvaardigen, maar hooguit een onrechtmatige daad opleveren. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De uitlatingen van werknemer leveren wel degelijk een schending van het geheimhoudingsbeding op. De informatie was direct relevant voor X, een van de toeleveranciers van werkgever. De plaats waar het gesprek plaatsvond, een beurs waar alle concurrenten van werkgever aanwezig waren, maakt dat deze bedrijfsgevoelige informatie snel kon worden uitgewisseld. Werknemer had als redelijk denkend werknemer mogen verwachten dat zijn uitlatingen onder het bereik van het geheimhoudingsbeding zouden vallen. Daarmee staat de schending en de opeisbaarheid van de boete vast.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-05-2005

Zaaknummer: Co104059

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever c.s.

Ongevraagd lenen van twee stalen magazijnbakken onvoldoende grond voor ontslag op staande voet. Niet aannemelijk dat werknemer de bakken wilde houden en dat werknemer moest begrijpen dat het lenen als diefstal zou worden opgevat

Werknemer is sinds 1976 in dienst als demonteur. Hij is op staande voet ontslagen wegens diefstal van twee stalen magazijnbakken. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet. Hij stelt dat hij de bakken wilde lenen en dat hij deze in zijn auto heeft gezet met de bedoeling om die mee naar huis te nemen om daar tijdelijk te gebruiken voor het demonteren van de remschijven van zijn auto. Na dit gebruik zou hij de bakken de volgende dag weer terugzetten in de werkplaats.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werknemer de bakken, alvorens die in de auto te plaatsen, op een voor werkgever zichtbare plaats heeft gezet, en geen moeite heeft gedaan die te verbergen, is onvoldoende aannemelijk dat hij, toen hij de bakken in zijn auto plaatste, de bedoeling had die voor zichzelf te behouden. Voorts is onvoldoende komen vast te staan dat werkgever een strikt bedrijfsbeleid hanteert ten aanzien van het uitlenen van gereedschap, zoals de onderhavige bakken, in die zin dat het lenen daarvan nooit mogelijk is. Tegen deze achtergrond is onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer diende te begrijpen dat het ongevraagd lenen van bakken als de onderhavige door werkgever als diefstal zou worden opgevat. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-05-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BW5467

Zaaknummer: 801392 UV EXPL 12-91 LR 4060

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: W.D. Elfferich

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Toestemming kantonrechter voor opzegging arbeidsovereenkomst ex artikel 7:670a BW kan in kennelijk onredelijk ontslagprocedure niet worden getoetst. Vergoeding conform RFR-regeling, die de kracht heeft van een cao, wordt als passend aangemerkt

Werknemer is sinds 1990 in dienst als facilitair manager/inkoper. Hij verricht de nevenfuncties van preventiemedewerker en milieucoördinator. Vanwege de nevenfuncties heeft de kantonrechter toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Na een verkregen ontslagvergunning heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd. Thans vordert werknemer schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Hij stelt dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met een opzegverbod en dat de ontslagvergunning is verleend onder een valse/voorgewende reden. Ook beroept hij zich op het gevolgen criterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De beschikking van de kantonrechter waarin toestemming is gegeven voor de opzegging heeft gezag van gewijsde en heeft te gelden als uitgangspunt. Een nadere toetsing van de machtiging is niet meer aan de orde.

De zeer ernstige verwijten die werknemer maakt ten aanzien van de onjuiste gegevens die werkgever aan het UWV zou hebben verstrekt, zijn onvoldoende onderbouwd. Van een valse of voorgewende reden voor ontslag is derhalve geen sprake.

Ten aanzien van het gevolgen criterium worden diverse omstandigheden meegewogen. De bedrijfseconomische redenen komen voor risico van werkgever en werknemer heeft altijd naar behoren gefunctioneerd. Werknemer heeft om hem moverende redenen geen gebruik gemaakt van een outplacementtraject. Het langdurig dienstverband afgezet tegen de leeftijd van werknemer ten tijde van het ontslag (59) zou in het algemeen leiden tot schadeplichtigheid aan de kant van de werkgever die geen enkele vergoeding zou betalen. In dit geval is voorzien de Grafimedia CAO in een passende vergoeding. Op basis van de daarin opgenomen RFR-regeling, die de kracht heeft van een cao, is een vergoeding uitgekeerd van € 20.757,52 bruto. Geconcludeerd wordt dat geen sprake is van kennelijk onredelijk ontslag.

Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-05-2012

Zaaknummer: 325014\CV EXPL 11-4494

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./Stichting Collusie

Werknemers met Melkert-baan hebben geen recht op wachtgeldregeling die vanaf de arbeidsvoorwaardenregeling 2003 is vervallen. Voldaan aan vereisten Stoof/Mammoet

Werknemers zijn in 1998 en 2002 in dienst getreden van Collusie (Melkert-baan). Eind 2009 zijn zij uit dienst getreden. In de arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) geldend tot 2001 en 2002 van Collusie die op de arbeidsovereenkomsten van toepassing is, is een wachtgeldregeling opgenomen. Vanaf 2003 wordt in de arbeidsvoorwaardenregelingen vermeld dat de wachtgeldregeling is vervallen. Thans vorderen werknemers betaling van het wachtgeld zoals opgenomen in de AVR 2001.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de Rechtspositieregeling 1997 en arbeidsvoorwaardenregelingen geen cao's zijn. In de Rechtspositieregeling 1997 is de wachtgeldregeling met een voorbehoud opgenomen. Bovendien is op grond van de arbeidsvoorwaardenregelingen na 2002 de wachtgeldregeling vervallen, zodat werknemers daar geen recht meer op hebben. Ten overvloede wordt ten aanzien van beide werknemers nog opgemerkt dat, ook in het geval er veronderstellenderwijs van uit zou worden gegaan dat de AVR 2001 wél op hen van toepassing is, dit niet tot een andere uitkomst zou leiden. Aan de Stoof/Mammoet-maatstaf is namelijk voldaan. Op enig moment bleek (definitief) dat de gemeente ten aanzien van werknemers met een Melkert-/ID-baan niet (langer) bereid was extra subsidie te vertrekken bovenop de werkelijke loonkosten, zodat Collusie de wachtgeldregeling moest beëindigen. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-04-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BW6062

Zaaknummer: 1260144 CV EXPL 11-20138

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: A. Schellart en M.W. Kempe

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontslag op staande voet wegens het lezen van privé-mail van werkgever en het vanaf zijn Hotmailadres reageren rechtsgeldig

Werkneemster is in dienst als verkoopster in een kledingzaak. Werkneemster heeft een privé-mail die gericht was aan haar werkgever, geopend en beantwoord. Zij wordt op 10 maart 2011 op staande voet ontslagen wegens het kennisnemen van de mail en de beantwoording daarvan, alsmede wegens het openbaar maken van interne bedrijfsaangelegenheden en het grofelijk beledigen van haar werkgever. In kort geding heeft de Kantonrechter Utrecht de loonvordering toegewezen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft een ernstige inbreuk gemaakt op de privacy van haar werkgever. Dat het onderwerp van de e-mail haar nieuwsgierigheid had gewekt (als onderwerp stond de naam van een relatie van werkneemster vermeld), is geen excuus. Dat zij met gebruik van het Hotmailadres van werkgever een antwoord heeft gestuurd, is niet acceptabel. Gebleken is dat werkneemster zich bewust was van de mogelijke gevolgen van haar acties. Voor recht wordt verklaard dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig op 10 maart 2011 is geëindigd. Werkneemster wordt veroordeeld tot betaling van gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-04-2012

Zaaknummer: CV11-5025

RECHTSPRAAK

werkneemster/A.S Watson h.o.d.n. Kruidvat Holding

Beroep op wilsgebrek na schriftelijke bekentenis verduistering door verkoopmedewerkster Kruidvat faalt. Bekentenis heeft slechts deels dwingende bewijskracht

Werkneemster is in dienst van Kruidvat (rechtsopvolger van A.S. Watson) als verkoopmedewerkster. Zij is op staande voet ontslagen wegens verduistering. Voorafgaand aan het ontslag op staande voet heeft zij een verklaring afgelegd waarin zij toegeeft artikelen retour te hebben aangeslagen en het geld in eigen zak te hebben gestopt. Werkneemster is hiervoor strafrechtelijk veroordeeld. Thans vordert zij een verklaring voor recht dat haar verklaring waarin ze de verduistering bekent, nietig is. Watson vordert schadevergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten aanzien van de verklaring van werkneemster is geen sprake van misbruik van omstandigheden of misleiding als bedoeld in artikel 3:44 BW. Het beroep op nietigheid c.q. vernietigbaarheid van die verklaring zijdens werkneemster wordt dan ook afgewezen. De omstandigheid dat werkneemster is geholpen met het op papier zetten van haar verklaring maakt dat niet anders, te meer nu werkneemster ook naderhand heeft erkend en bekend zich jegens A.S. Watson schuldig te hebben gemaakt aan verduistering in dienstbetrekking, zij het dat zij de omvang daarvan heeft afgezwakt.

Anders dan A.S. Watson heeft betoogd, is hier niet in alle opzichten sprake van een onderhandse akte als bedoeld in artikel 157 lid 2 Rv. In artikel 158 lid 1 Rv is onder meer bepaald dat een schriftelijke bekentenis tot voldoening van een geldsom alleen dwingende bewijskracht als bedoeld in artikel 157 lid 2 BW heeft als die met de hand is geschreven en is voorzien van een goedkeuring die de geldsom voluit in letters vermeldt. De litigieuze verklaring van werkneemster bevat geen goedkeuring die de geldsom voluit in letters vermeldt, zodat de waardering van het bewijs ingevolge artikel 152 lid 2 Rv aan de kantonrechter is. Dit neemt niet weg dat dwingende bewijskracht toekomt aan de tekst van de verklaring van werkneemster voor zover deze ziet op het verhalende gedeelte waarin zij te kennen heeft gegeven gedurende plusminus negen maanden € 50 à € 60 per dag te hebben verduisterd. Een bedrag van € 1.800 wordt toegewezen aan A.S. Watson. Aan werkneemster

worden nog niet betaalde loonaanspraken bij het einde van het dienstverband toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-02-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BW5742

Zaaknummer: 451843\CV EXPL 10-6830

Rechters: A. Fokkema

Advocaten: F.L. van Lelyveld en B. Polman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 3:44 BW, 157 Rv, 158 Rv en 152 Rv

RECHTSPRAAK

DetailResult Productie BV/werknemer

Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek wegens reflexwerking opzegverbod tijdens ziekte. Alcohol- en drugsverslaving wordt aangemerkt als ziekte in de zin van het BW

Werknemer (22 jaar) is in dienst als medewerker expeditie. Hij is op staande voet ontslagen omdat hij – ondanks herhaaldelijke waarschuwingen – hardnekkig weigert aan redelijke instructies van werkgeefster te voldoen en grovelijk de plichten uit de arbeidsovereenkomst en het toepasselijke bedrijfsreglement heeft veronachtzaamd. Thans verzoekt werkgeefster voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen wegens de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte. Vaststaat dat werknemer verslaafd is aan alcohol en drugs, hetgeen moet worden aangemerkt als ziekte in de zin van het BW. Voorts wordt opgemerkt dat uit de stukken niet blijkt van betrokkenheid van de bedrijfsarts bij de problematiek van werknemer. Verwezen wordt naar de STECR-werkwijzer Verslaving en werk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-02-2012

ECLI: ECLI:NL:RBZUT:2012:BW5706

Zaaknummer: 472541/HA 12-8

Rechters: D.J. Buijs

Advocaten: I.E. van Hassel

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:629 BW en 7:670 lid 1 BW