

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 28, 2012

Nummer 28, 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

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2012:BW3367 13-07-2012

werknemers/KLM en VNV

Hof

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2012:BX1359 10-07-2012

Stichting Raad van Overleg in de Metalektro c.s./Adimec Advanced Image Systems B.V.

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2011:BX1006 09-08-2011

Informatie Management Nederland/werknemer

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2011:BX0860 19-07-2011

werknemer/Paralax B.V.

Rechtbank

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2012:BX1367 11-07-2012

S.C. Heerenveen BV/werkneemster

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2012:BX1374 11-07-2012

Stichting Palet/werkneemster

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2012:BX1305 09-07-2012

werkneemster/werkgever

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX1223 09-07-2012

werkneemster/Connection Point BV

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2012:BX0568 06-07-2012

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2012:BX0743 06-07-2012

werknemer/Rutges Cargo BV

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2012:BX0577 06-07-2012

BVA Automotive BV/werknemer

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2012:BX0991 06-06-2012

werknemer/Braat Bouwstoffen van 1879 BV

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BX1127 01-06-2012

werknemer/SGJ Christelijke Jeugdzorg

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BX0793 30-05-2012

Neco Detacheringsbureau BV/N.C.T. Betonwerken BV c.s.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX1371 16-05-2012

FNV Bondgenoten/Connexxion Openbaar Vervoer NV

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2012:BX1279 25-04-2012

werknemer/Industrial Cleaning Postmus BV

Antillen

Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba, ECLI:NL:OGEEA:2012:BX0768 01-02-2012

werknemers/Aruba Marriott Resort & Stellaris Casino

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Oost-Brabant 19-06-2012

werkneemster/werkgeefster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Gelderland 29-06-2012

werkneemster/Stichting Siza

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Gelderland 19-06-2012

werknemer/werkgeefster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werknemers/KLM en VNV

Leeftijdsonslag piloten KLM (56 en/of 60 jaar) is niet in strijd met WGBL. Doorstroom van verkeersvliegers en evenwichtige personeelsopbouw is een legitiem doel van sociaal beleid, dat niet een nationaal overheidsbeleid hoeft te zijn. Passendheid en noodzakelijkheid impliceren een redelijke toetsing en niet een zeer strikte proportionaliteitstoetsing. Pensioenontslag is voorts niet in strijd met artikel 7:667 BW

Werknemers zijn in de periode tussen 1979 en 1991 in dienst getreden bij KLM als verkeersvlieger. Op de tussen partijen bestaande arbeidsverhouding is de CAO voor KLM-vliegers op vleugelvliegtuigen (hierna: de cao) van toepassing. Op grond van artikel 5.4 en 5.8 van de cao eindigt de arbeidsovereenkomst van werknemers, die op fulltimebasis werkzaam zijn, van rechtswege bij het bereiken van de 56-jarige leeftijd of – bij zogeheten ‘verminderde productie’ – uiterlijk bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd. Werknemers zullen binnen afzienbare tijd de berekende verplichte pensioenleeftijd bereiken of hebben deze al bereikt. VNV is de vakbond voor verkeersvliegers waarbij ongeveer negentig procent van de vliegers is aangesloten. Bij brief van 18 juni 2007 heeft KLM aan een van de verzoekers meegedeeld dat zij geen aanleiding ziet om af te wijken van de in de cao vastgelegde verplichte vervroegde pensioenleeftijd. Werknemers vorderen in dit geding een verklaring voor recht dat het in artikel 5.4 cao gehanteerde onderscheid op grond van leeftijd niet objectief gerechtvaardigd is, waardoor die bepaling wegens strijd met de WGBL nietig is, en een bevel om werknemers ook na de berekende datum van vervroegde uitdiensttreding toe te laten tot hun werkzaamheden. De kantonrechter en het hof hebben de vordering afgewezen. Daartoe heeft het hof overwogen dat de met artikel 5.4 cao te verwezenlijken doelen – te weten het bereiken van een regelmatige en voorspelbare doorstroming van verkeersvliegers tussen de rangen, kostenbeheersing en een evenwichtige personeelsopbouw (waaronder begrepen een evenwichtige verdeling van de werkgelegenheidskansen binnen de beroepsgroep) – zijn aan te merken als legitieme doelen. Voorts heeft het hof geoordeeld dat het invoeren en handhaven van een pensioenleeftijd van 56 jaar met de mogelijkheid de pensioenleeftijd

onder voorwaarden uit te stellen tot uiterlijk het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, een passend en noodzakelijk middel vormt ter verwezenlijking van genoemde doelen.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de Hoge Raad is sprake van een legitiem doel. Werknemers betoogden dat het oordeel van het hof miskent dat een legitiem doel als bedoeld in artikel 6 lid 1 Richtlijn een doel van nationaal overheidsbeleid moet zijn. Die klacht treft geen doel. Weliswaar heeft het HvJ EU geoordeeld dat legitieme doelstellingen als bedoeld in artikel 6 lid 1 Richtlijn het karakter van een algemeen belang moeten hebben ter onderscheiding van individuele beweegredenen van de werkgever (HvJ EU, *Age Concern*, punt 46), maar daaruit volgt niet dat zij een doel van nationaal overheidsbeleid moeten zijn, noch dat overwegingen als de onderhavige niet zijn aan te merken als een algemeen belang als bedoeld in artikel 6 lid 1 Richtlijn. Mede gelet op het oordeel van het hof dat genoemde doelstellingen niet uitsluitend aan de behoeften van KLM tegemoetkomen maar tevens de hiervoor genoemde doelstellingen van sociaal beleid dienen, is het oordeel dat die doelstellingen legitiem zijn niet onbegrijpelijk en toereikend gemotiveerd. Daarbij is van belang dat uit de rechtspraak van het HvJ EU voortvloeit dat bevordering van de toegang tot arbeid door een betere verdeling van de werkgelegenheid tussen de generaties in beginsel moet worden aangemerkt als een legitiem doel dat een rechtvaardiging voor leeftijdsonderscheid vormt als bedoeld in artikel 6 lid 1 Richtlijn (HvJ EU, *Rosenbladt*, punt 58-62; HvJ EU, *Palacios de la Villa*, punt 53, 65 en 66).

Met betrekking tot de passendheid van de maatregel heeft het hof onder meer belang gehecht aan de omstandigheid dat het loslaten van het verplichte pensioenontslag tot stagnatie van de evenwichtige personeelsopbouw zou leiden. Anders dan werknemers stellen dwingt het HvJ EU niet tot een toetsing van de passendheid bij de invoering van de maatregel, zodat ook de gevolgen van het afschaffen van de maatregel een gezichtspunt opleveren.

Wat de noodzakelijkheid betreft, heeft het hof geoordeeld dat een andere – minder vergaande maatregel – niet goed denkbaar was en de gevolgen voor de piloten alleszins mee leken te vallen. De klachten van de werknemers komen erop neer dat het HvJ EU ter beoordeling van de noodzakelijkheid van de maatregel een strikte proportionaliteitstoets voorschrijft, die door het hof niet is aangelegd, terwijl het hof ten onrechte de bewijslast bij werknemers heeft gelegd en een overigens onbegrijpelijk oordeel heeft gegeven. Zij kunnen niet tot cassatie leiden. Uit de rechtspraak van het HvJ EU vloeit immers voort dat de nationale rechter over een ruime beoordelingsmarge beschikt ten aanzien van de criteria ‘passend’ en ‘noodzakelijk’, waarbij de rechter ‘in redelijkheid’ de gestelde, ter zake dienende omstandigheden dient af te wegen. Daarbij is volgens deze rechtspraak aangetoond dat de betrokken maatregel passend en noodzakelijk is wanneer deze gelet op het nagestreefde doel, niet onredelijk lijkt en gebaseerd is op gegevens waarvan de nationale rechter de bewijswaarde moet beoordelen

(HvJ EU, *Fuchs en Köhler*, punt 83). Wat de noodzakelijkheid betreft, dient de rechter te onderzoeken of de bestreden maatregel verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de nagestreefde doelstellingen en niet op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de werknemers die de bedongen pensioenleeftijd bereiken, waarbij de maatregel in zijn eigen regelingscontext dient te worden geplaatst en rekening moet worden gehouden zowel met het nadeel dat daaraan kleeft voor de betrokken personen als met het voordeel daarvan voor de samenleving in het algemeen en voor de individuen waaruit zij bestaat (HvJ EU, *Rosenbladt*, punt 73).

Ten slotte betogen werknemers dat het pensioenontslag in strijd is met artikel 7:667 BW. Betoogd wordt dat ingevolge artikel 7:667 lid 6 BW een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet van rechtswege kan eindigen doordat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Deze klacht faalt. Het eerste lid van artikel 7:667 BW is niet beperkt tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het voorschrift van het zesde lid ziet op de wijze waarop een partij een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst kan beëindigen. Het verzet zich niet tegen een overeenkomst (of tegen een op een overeenkomst toepasselijke clause) als bedoeld in het eerste lid, die meebrengt dat een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-07-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BW3367

Zaaknummer: 10/04128

Rechters: A.M.J. van Buchem-Spapens, E.J. Numann, W.D.H. Asser, M.A. Loth en C.A. Streefkerk

Advocaten: R.A.A. Duk, P.A. Ruig, S.F. Sagel, J. van Duijvendijk-Brand en K.G.W. van Oven

Wetsartikelen: 7 WGBL en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Raad van Overleg in de Metalektro c.s./Adimec Advanced Image Systems B.V.

Uitleg werkingssfeerbepaling cao voor de Metalektro. R&D-traject bij ontwikkeling van hoogwaardige camera telt niet mee bij berekening hoofdzakelijkheids criterium. Assemblagetraject telt wel mee

De kern van het geschil betreft het antwoord op de vraag of Adimec valt onder de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaarde cao voor de Metalektro resp. de verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro. Meer in het bijzonder is aan de orde of bij Adimec is voldaan aan het in voormelde regelingen daarvoor vermelde criterium (hierna: het hoofdzakelijkheids criterium). Naar het oordeel van de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro c.s. dienen alle activiteiten van Adimec te worden meegenomen bij de berekening van het hoofdzakelijkheids criterium, omdat – naar het oordeel van de Stichting – alles in het teken staat van het eindproduct, te weten de assemblage van een camera, welke assemblage als zodanig onder de reikwijdte van de cao valt. De daaraan voorafgaande ontwikkelactiviteiten staan volgens de Stichting in dienst van het eindproduct en de arbeidsuren besteed in dat traject tellen dan mee. Volgens Adimec kan niet gezegd worden dat haar R&D-afdeling als zodanig dienstbaar is aan en/of werkzaam is ten behoeve van het be- en/of verwerken van metalen als bedoeld in het hoofdzakelijkheids criterium (voor zover hier van belang: met name de eindassemblage). Integendeel, die R&D-werkzaamheden zijn nu juist de kern en het zwaartepunt van hetgeen haar onderneming kan en doet en vermarkt, en is het veeleer zo dat de eindassemblage daaraan ondergeschikt is en/of daaraan ten dienste staat en/of ten behoeve daarvan dient. En hetgeen door Adimec is aangevoerd ten aanzien van de R&D-afdeling geldt evenzo ten aanzien van degenen die de resultaten van de R&D vermarkten. De kantonrechter heeft Adimec in het gelijk gesteld.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof wijst er allereerst op dat het arrest LJN BU9889 tussen Stichting Raad van Overleg in de Metalektro en Stichting Pensioenfonds van de Metalektro

(hierna: ROM en PME) en Vector Aandrijftechniek B.V. niet onverkort van toepassing is op de onderhavige zaak. Indien – zoals in dit geval tussen partijen vaststaat – het eindproduct het uiteindelijke resultaat is van een uitgebreid R&D-traject in nauw overleg met de uiteindelijke afnemer en het die afnemer uiteindelijk ook te doen is om dat eindproduct, moet dat R&D-traject worden aangemerkt als onlosmakelijk onderdeel van een productietraject (in ruime zin opgevat) dat leidt tot het uiteindelijke eindproduct en moet het ervoor worden gehouden dat de kosten van dat R&D-traject ook – op enigerlei wijze – in de kosten van dat uiteindelijke eindproduct zijn verdisconteerd. Dat een en ander is naar het oordeel van het hof echter onvoldoende om te oordelen dat het R&D-traject – in het kader van het hoofdzakelijkheids criterium – moet worden beschouwd als uiteindelijk gericht op en daarmee dus ook ondergeschikt aan en/of ten dienste staand van en/of ten behoeve van de eindassemblage als zodanig. Naar het oordeel van het hof moeten R&D en eindassemblage in dit verband elk worden beschouwd als zelfstandig en nevengeslacht onderdeel van het productietraject in ruime zin dat leidt tot het eindproduct. R&D kan dan ook niet op één lijn worden gesteld met de in de Vectorzaak aan de orde zijnde ondersteunende en overheadactiviteiten om de werknemers die betrokken zijn bij de eindassemblage daartoe in staat stellen of hen daartoe de noodzakelijke ondersteuning te bieden, anderszins te faciliteren of ervoor te zorgen dat de producten van de metalektro-bedrijfsuitoefening afzet vinden. Dat spoort ook met de voorbeelden voor laatstbedoelde werkzaamheden die in de Vectorzaak als zodanig zijn genoemd: de telefoniste, de koffiejuffrouw, de in- en verkopers, het magazijn, de leidinggevende, de personeelswerker en de directie. Uit het voorgaande vloeit voort dat in dit geval doorslaggevend is of meer dan vijftig procent van de bestede uren binnen voormeld productietraject in ruime zin – met toerekening van de aan resp. R&D en eindassemblage toe te rekenen ondersteuning en overhead – betrekking heeft op de eindassemblage. In het licht van hetgeen Adimec omtrent haar onderneming en de daarin bestede uren heeft aangevoerd, is door ROM en PME onvoldoende gesteld om anders te oordelen dan dat R&D onmiskenbaar kern en zwaartepunt van de ondernemingsactiviteiten vormt, zodat het antwoord op die vraag ontkennend luidt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-07-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2012:BX1359

Zaaknummer: 200.086.813/01

Rechters: M.H. van Coeverden, V. Disselkoen en G.J.J. van Heerma Voss

Advocaten: R.A.A. Duk en I. van Berkel

Wetsartikelen: CAO voor de Metalektro en Verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkneemster dient ontbindingsverzoek in nadat werkgeefster het UWV WERKbedrijf om toestemming voor opzegging heeft verzocht. Onregelmatige opzegging na verkregen toestemming is rechtsgeldig. Ten tijde van mondelinge behandeling bestaat er geen arbeidsovereenkomst meer. Afwijzing ontbindingsverzoek

Werkneemster is sinds 2003 in dienst als senior accountmanager. Op 12 april 2012 heeft werkgeefster UWV WERKbedrijf toestemming verzocht om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op 14 mei 2012 is deze toestemming verleend, waarna de arbeidsovereenkomst bij brief van 16 mei 2012 tegen 17 mei 2012 is opgezegd. Werkneemster heeft op 7 mei 2012 een ontbindingsverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is ontvankelijk aangezien ten tijde van het indienen van het verzoekschrift nog een arbeidsovereenkomst bestond. Anders dan werkneemster stelt, is het wel degelijk van belang of de onregelmatige opzegging standhoudt. Werkneemster heeft geen gronden aangevoerd waarom de onregelmatige opzegging niet geldig zou zijn. Het ontslag is weliswaar onregelmatig, maar niettemin geldig. Dit betekent dat er ten tijde van de mondelinge behandeling van het ontbindingsverzoek geen arbeidsovereenkomst meer bestaat zodat de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kan worden. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster de grondslag van haar verzoekschrift vermeerderd in die zin dat het tevens als voorwaardelijk verzoekschrift dient te worden beschouwd. Geoordeeld wordt dat op grond van artikel 283 Rv een verandering c.q. wijziging van eis schriftelijk dient te geschieden, zodat de vermeerdering wordt afgewezen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 19-06-2012

Zaaknummer: 827195

RECHTSPRAAK

werknemers/Aruba Mariott Resort & Stellaris Casino

Invoering extra ploegendienst leidt tevens tot inhoudelijke wijziging van functie pitmanager Casino, hetgeen niet redelijk is zonder aanvullende compensatie in tijd of geld

Werknemers zijn als pitmanagers werkzaam in het casino van Mariott. Zij verrichtten hun werkzaamheden op basis van een rooster met vier ploegendiensten. Begin december 2011 heeft Mariott aan de pitmanagers bekendgemaakt het rooster te willen uitbeiden met één extra ploegendienst en wel van 21:00 uur tot 07:00 uur. De pitmanagers vorderen een verbod tot het invoeren van een extra ploegendienst. Ter beoordeling ligt de vraag voor of Mariott in redelijkheid van de pitmanagers mag verwachten dat zij gevolg geven aan haar verzoek om naast de al gebruikelijke shifts een nieuwe shift te werken.

Het Gerecht oordeelt als volgt. Anders dan werknemers stellen, heeft Mariott wel degelijk een aanleiding tot het doorvoeren van de beoogde wijziging, te weten het openhouden van het casino na 05:00 uur met de gewenste aanwezigheid van managers. De reguliere speelafels sluiten weliswaar om 04:30 uur, maar de speelautomaten blijven 24 uur per dag draaien. Sluiting van het gehele casino na 05:00 uur zou banen kosten. Of de voorgestelde wijziging redelijk is, is een andere vraag. Weliswaar hebben de pitmanagers zware werktijden die een wissel trekken op hun privéleven, maar zij hebben onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de voorgestane verschuiving een zodanige extra belasting voor hen zal meebrengen, dat die in redelijkheid niet gevraagd kan worden. Zij hebben gesteld dat zij, als zij de extra shift zouden moeten draaien, niet in staat zijn hun partner en/of kinderen naar hun werk, respectievelijk school te brengen. Mariott heeft daar echter onweersproken tegen aangevoerd dat niet een van de pitmanagers in de individuele gesprekken over de extra shift heeft gezegd op dit punt in de problemen te komen. Daarbij weegt mee dat het hotel- en casinobedrijf zeven dagen per week, vierentwintig uur per dag doordraait, zoals de pitmanagers ook weten, en dat, zoals Mariott voldoende aannemelijk heeft gemaakt, met hen is overeengekomen dat Mariott wijzigingen kan aanbrengen in hun werktijden en dat de pitmanagers flexibel moeten kunnen worden ingezet. Anders dan Mariot, ziet het Gerecht evenwel een inhoudelijke functiewijziging optreden bij de extra shift. Tot 05:00 uur is de pitmanger immers als

eindverantwoordelijke aangesteld voor de pit (speeltafels). Na 05:00 uur wijzigt de taak van de pitmanger wezenlijk. Daarvoor dienen zij extra gecompenseerd te worden, bij gebreke waarvan de wijziging niet redelijk is. Volgt toewijzing van het gevorderde verbod.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

Datum uitspraak: 01-02-2012

ECLI: ECLI:NL:OGEAA:2012:BXo768

Zaaknummer: 43 van 2012

Rechters: J.F. Haeck

Advocaten: H.G. Figaroa en M.E.D. Brown

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Informatie Management Nederland/werknemer

Gedeeltelijke vernietiging van het relatiebeding vanwege zeer korte duur dienstverband en het feit dat werknemer gaat werken voor zelf aangebracht klant

Op 1 mei 2007 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij IMN in de functie van senior-adviseur. Op deze arbeidsovereenkomst is een relatiebeding van toepassing. Tijdens zijn dienstverband bij IMN heeft werknemer – onder meer – bij het UWV en de gemeente Amsterdam werkzaamheden verricht. Werknemer heeft in november de arbeidsovereenkomst opgezegd om vervolgens per 1 januari 2008 als zzp'er bij het UWV werkzaamheden te gaan verrichten. IMN heeft werknemer aan het relatiebeding gehouden en boetes gevorderd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij UWV als klant bij IMN heeft ingebracht nadat hij eerder al werkzaamheden voor UWV had verricht. Mede gezien de korte duur van het dienstverband is onverkorte instandhouding van het relatiebeding onbillijk.

Het hof oordeelt als volgt. Duidelijk is dat IMN belang heeft bij bescherming tegen concurrentie door het benaderen en bedienen van haar zakelijke relaties door een voormalig werknemer. Zorgvuldige afweging van de gestelde belangen leidt het hof echter tot de conclusie dat de kantonrechter terecht en op goede gronden heeft geoordeeld dat werknemer onbillijk wordt benadeeld bij handhaving van het relatiebeding voor zover dat het UWV betreft. Daarbij neemt het hof het volgende in aanmerking. In dit geval is sprake van een zeer kort dienstverband, namelijk van acht maanden. IMN weerspreekt niet dat werknemer, voordat hij bij IMN in dienst trad, reeds beschikte over specifieke deskundigheid en IMN heeft daarnaast onvoldoende onderbouwd dat zij tijdens het (korte) dienstverband in zodanige mate heeft geïnvesteerd in kennis, ervaring en/of opleiding van werknemer dat om die reden het belang van werknemer bij vrije arbeidskeuze zou moeten wijken. Ook is niet gebleken dat werknemer gedurende het dienstverband met IMN zeer specifieke kennis heeft opgedaan, waarmee zij IMN zou kunnen beconcurreren. Daarbij komt dat IMN geen concrete feiten en omstandigheden heeft gesteld waaruit kan worden afgeleid dat het UWV een bestaande klant van IMN was op het gebied van de door werknemer verrichte opdracht. IMN betwist ook niet dat de desbetreffende opdracht uitsluitend tot stand is gekomen nadat

werknemer IMN bij zijn contactpersoon bij het UWV had geïntroduceerd. IMN heeft weliswaar gesteld dat zij de opdracht van het UWV ook door middel van een andere werknemer had kunnen invullen, doch zij heeft onvoldoende weersproken dat het het UWV juist te doen was om het inhuren van (de specifieke kennis van) werknemer, ongeacht zijn werkgever. In het licht van het voorgaande is het hof van oordeel dat IMN evenmin concrete feiten en omstandigheden heeft gesteld waaruit kan worden afgeleid dat het UWV klant van IMN zou zijn gebleven, indien werknemer zich wel aan het relatiebeding zou hebben gehouden, zodat niet is gebleken dat IMN ten opzichte van werknemer een rechtens te beschermen belang had bij handhaving van het relatiebeding. De stelling van IMN dat het in de branche gebruikelijk is om in een situatie als de onderhavige een beroep te doen op een relatiebeding, doet geen afbreuk aan hetgeen hiervoor over de concrete belangen en werknemer en IMN is overwogen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-08-2011

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2011:BX1006

Zaaknummer: 200.071.698/01

Rechters: W.J. van den Bergh, C. Uriot en A.R. Sturhoofd

Advocaten: J.J. Degenaar en D.C. Poiesz

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Paralax B.V.

Bewijslast bij verschillende versies van de arbeidsovereenkomst met concurrentiebedingen en tegenstrijdige oordelen schriftexperts over de authenticiteit van de schriftelijke stukken. Bewijsopdrachten

Werknemer is van 1 september 2003 tot 1 maart 2004 als ‘partnermanager’ en ‘accountmanager’ in dienst geweest van Paralax, een onderneming in computersoftware. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn een geheimhoudingsbeding, een concurrentiebeding en een boetebeding opgenomen. Werknemer is vervolgens in dienst getreden van PlanningIT B.V. te Zeist, een directe concurrent van Paralax op de Nederlandse markt. In deze zaak gaat het om de vraag of werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden en de daarop gestelde boete is verschuldigd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat daarvan sprake is. De kantonrechter heeft overwogen dat werknemer de boete verschuldigd is tot een bedrag van € 98.000. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep. Volgens werknemer hebben partijen namelijk tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek het onvoorwaardelijke concurrentiebeding omgezet in een voorwaardelijk beding, te weten dat indien het tijdelijke contract niet zou worden omgezet in een onbepaaldetijdscontract het concurrentiebeding niet van toepassing zou zijn op de overeenkomst. Werknemer overhandigt een versie waarin deze afspraak op schrift is gesteld. Paralax overhandigt een andere versie. Beide versies zijn voorzien van een handtekening. Beide partijen betichten elkaar ervan valse stukken in het geding te hebben gebracht.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat het hof, met de kantonrechter, van oordeel is dat Paralax de bewijslast draagt van het (door haar gestelde) feit dat partijen een onvoorwaardelijk concurrentiebeding zijn overeengekomen, nu in geschil is de aanspraak van Paralax op nakoming door werknemer van het concurrentie- en het boetebeding. Nu werknemer niet heeft betwist dat hij de versie van Paralax heeft ondertekend, levert dit document dwingend bewijs op ex artikel 157 Rv. Werknemer wordt in staat gesteld tegenbewijs te leveren, bestaande uit een volgens hem nadien overeengekomen andersluidende afspraak. Zowel Paralax als werknemer hebben deskundigen de handtekeningen laten beoordelen. Beide deskundigen komen tot een ander oordeel. Het hof

stelt partijen in staat de deskundigen als getuigen te doen horen. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-07-2011

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2011:BXo86o

Zaaknummer: 200.063.623

Rechters: H.C. Frankena, M.F.J.N. van Osch en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en R.J.B. Baarspul

Wetsartikelen: 150 Rv en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

S.C. Heerenveen BV/werkneemster

Afwijzing ontbinding arbeidsovereenkomst commercieel medewerkster S.C. Heerenveen. Bedrijfseconomische redenen. Saneringsplan en positief advies ondernemingsraad zijn niet overgelegd. Onvoldoende aannemelijk dat werkneemster unieke functie heeft

Werkneemster is sinds 1995 in dienst van S.C. Heerenveen, laatstelijk in de functie van commercieel medewerkster. Thans verzoekt S.C. Heerenveen ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Ter onderbouwing zijn diverse jaarrekeningen overgelegd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. S.C. Heerenveen heeft de slechte bedrijfseconomische situatie door middel van de jaarstukken voldoende aannemelijk gemaakt. S.C. Heerenveen heeft aangevoerd dat zij op grond van haar bedrijfseconomische omstandigheden genoodzaakt is te gaan saneren en dat in het kader van die sanering de functie van werkneemster vervalt. De kantonrechter is er echter niet van overtuigd dat het dienstverband met werkneemster moet eindigen. Hoewel S.C. Heerenveen stelt dat er een saneringsplan is opgesteld, waarover de ondernemingsraad positief heeft geadviseerd, zijn hiervan geen stukken in het geding gebracht. Voorts heeft S.C. Heerenveen niet aannemelijk weten te maken dat werkneemster op de afdeling Commerciële Zaken een unieke functie bekleedt, waarbij haar functie niet uitwisselbaar is met die van de andere commerciële medewerkers. De betrokken medewerkers zijn allen werkzaam op basis van hetzelfde functieprofiel en zij worden ook allen op hetzelfde salarisniveau betaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2012:BX1367

Zaaknummer: 394361 \ VZ VERZ 12-110

Rechters: J.E. Biesma

Advocaten: E.M. Kuijken en M.G. van Dijken

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Palet/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek medewerkster dagopvang wegens disfunctioneren. Disfunctioneren niet komen vast te staan. Hoewel de arbeidsrelatie met leidinggevende is verstoord, is aannemelijk dat werkneemster op een andere locatie herplaatst kan worden

Werkneemster is sinds 1988 in dienst van Palet, laatstelijk als medewerkster dagopvang. In februari 2010 heeft zij de hoogst mogelijke score voor haar functioneren behaald. Vanaf november 2011 heeft Palet echter kritiek op het functioneren van werkneemster. Er hebben zich diverse voorvallen voorgedaan en er zijn klachten over werkneemster geweest. Thans verzoekt Palet ontbinding wegens disfunctioneren en een vertrouwensbreuk.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Na afronding van het functioneringstraject in 2010 hebben zich volgens Palet diverse voorvallen voorgedaan waaruit het disfunctioneren van werkneemster zou blijken. Hoewel werkneemster soms een fout maakt, kan niet geoordeeld worden dat werkneemster de geschiktheid dan wel de bekwaamheid mist om op een goede wijze invulling te geven aan haar functie. Ten aanzien van een interne klachtenprocedure heeft Palet in strijd met het goed werkgeverschap gehandeld doordat in strijd met interne de regelingen de locatiemanager uitspraak heeft gedaan. Het gestelde disfunctioneren staat onvoldoende vast. Voor zover de arbeidsrelatie onder spanning staat, is dit vooral aan Palet te wijten. De verhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende is wel verstoord. Gezien de omvang van Palet (1800 werknemers op diverse vestigingen) is aannemelijk dat werkneemster op een andere locatie herplaatst kan worden. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2012:BX1374

Zaaknummer: 392557 \ VZ VERZ 12-122

Rechters: J.A. Werkema

Advocaten: M.H.G.I. Steenland en R.J.M.C.I. Janischka

Wetsartikelen: 7:685

RECHTSPRAAK

werkneemster/Connection Point BV

Berekening schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag. Gewone regels omtrent begroting zijn van toepassing. Wegens ernstige schending goed werkgeverschap dienen inkomensschade en kosten voor studie en cursus volledig vergoed te worden

(Vervolg tussenvonnis.) In het tussenvonnis is geoordeeld dat de opzegging door Connection Point kennelijk onredelijk is, omdat de door Connection Point daaraan ten grondslag gelegde redenen (te weten: Connection Point was haar onderneming aan het afbouwen en het ontslag van beide werknemers was daardoor noodzakelijk) niet aanwezig waren en voorts omdat gelet op de verschillen in duur van het dienstverband, het ontslag van een collega in plaats van werkneemster veel meer in de rede lag. Werkneemster is in de gelegenheid gesteld bij akte nader te onderbouwen welke schade zij lijdt als gevolg van de kennelijk onredelijke opzegging door Connection Point.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De hoogte van de schadevergoeding dient te worden vastgesteld aan de hand van de op basis van de aangevoerde stellingen vast te stellen feiten en na afweging van de omstandigheden aan de zijde van beide partijen, waarbij de gewone regels omtrent begroting van de schade(vergoeding) van toepassing zijn. De schade moet worden begroot op de wijze die het meest in overeenstemming is met de aard daarvan. De hoogte van de toe te kennen vergoeding is bovendien gerelateerd aan de aard en de ernst van het tekortschieten van de werkgever in zijn verplichting als goed werkgever te handelen, en de daaruit voortvloeiende (materiële en immateriële) nadelen voor de werknemer. Nu Connection Point niet heeft betwist dat werkneemster naar redelijke verwachting werkloos zal blijven tot in elk geval 31 oktober 2013 en tot die periode een uitkering krijgt waardoor zij € 16.742 netto minder inkomsten heeft, wordt dit bedrag toegewezen. Verder worden de kosten voor studie en cursusmateriaal toegewezen. Omdat Connection Point niet als goed werkgever heeft gehandeld, dient Connection Point de volledige schade van in totaal € 18.617,05 netto te vergoeden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BX1223

Zaaknummer: CV 11-26174

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: U.J. van der Veldt en B.R. Capaan

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Gespreide betaling van in CAO Grafimedia geregelde RFR-uitkering (in plaats van uitkering ineens) is een redelijk voorstel. Van werkneemster kan redelijkerwijs worden gevergd dat zij dit voorstel aanvaardt

Op de arbeidsovereenkomst van werkneemster is de grafische cao voor administratief personeel van toepassing. Haar arbeidsovereenkomst is na verkregen toestemming wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Op grond van de cao heeft werkneemster recht op een RFR-uitkering. Centrale vraag is of van werkneemster kan worden gevergd dat zij instemt met het door werkgever gedane voorstel om de in de cao geregelde RFR-uitkering niet ineens, maar in gespreide betaling te laten plaatsvinden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Of van werkneemster gevergd kan worden dat zij instemt met de gespreide betaling, dient te worden beantwoord aan de hand van artikel 7:611 BW. De financieel penibele situatie van werkgever is een wijziging in omstandigheden. Het voorstel om de RFR-uitkering in termijnen te voldoen is redelijk. Aannemelijk is dat bij een uitkering ineens een faillissement onvermijdelijk is en de werkgelegenheid van de overige werknemers teloor gaat. Dat werkneemster er veel belang aan hecht dat de RFR-uitkering in één keer wordt betaald omdat zij zekerheid wenst, is in beginsel alleszins voorstelbaar. Voorts is werkneemster in een echtscheiding verwickeld en heeft zij, gelet op haar huidige financiële situatie, er belang bij dat de uitkering ineens wordt betaald. Het belang van werkneemster kan echter niet prevelaren boven het belang van werkgever en het gedane redelijke voorstel tot gespreide betaling.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2012:BX1305

Zaaknummer: 479003 CV EXPL 12-5549

Rechters: A.J. Henzen

Advocaten: I.T.F. van den Heuvel en L.J.H. Stein

Wetsartikelen: 7:611 BW en 9.4 CAO Grafimedia

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Siza

Ontslag op staande voet wegens laatlunkende en beledigende uitlatingen over collega's na sluiten beëindigingsovereenkomst. Schending geheimhoudingsbepaling beëindigingsovereenkomst, waardoor overeengekomen vergoeding niet door werkgeefster verschuldigd is

Werkneemster is in dienst van Siza als nachtverpleegkundige. Na frequent ziekteverzuim en klachten over het functioneren van werkneemster hebben partijen op 27 maart 2012 een beëindigingsovereenkomst gesloten. Ter zake van de beëindigingsovereenkomst zijn partijen verplicht geheimhouding te betrachten. Werkneemster is op 3 mei 2012 op staande voet ontslagen. Werkgeefster stelt dat werkneemster naar diverse werknemers een mail heeft gestuurd, waarbij zij zich beledigend en laatlunkend over werkgeefster en collega's heeft uitgelaten en dat zij de geheimhoudingsbepaling in de beëindigingsovereenkomst heeft overtreden. Werkneemster stelt dat er geen sprake is van een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De mail van werkneemster is wel degelijk beledigend en laatlunkend. Bovendien wekt zij ten onrechte de indruk dat de banen van de geadresseerde werknemers onder vuur liggen. Aannemelijk is dat de mail van werkneemster onrust veroorzaakt en schadelijk kan zijn voor Siza. Gezien het bepaalde in de beëindigingsovereenkomst had werkneemster zich moeten onthouden van uitlatingen als in de mail. Er is in dit geval sprake van een dringende reden. Op grond van de beëindigingsovereenkomst is Siza niet gehouden de beëindigingsvergoeding te betalen, omdat werkneemster aan derden kenbaar heeft gemaakt dat haar een vergoeding zou worden betaald en zij zich negatief heeft uitgelaten over collega's.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-06-2012

Zaaknummer: 820557 \ VV EXPL 12-20042 \ 494

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Arbeidsovereenkomst niet voor de duur van zes maanden stilzwijgend voortgezet. Verlenging van drie maanden ligt gezien de ontevredenheid over het functioneren van werknemer meer in de lijn der verwachting

Werknemer is op 28 maart 2011 in dienst getreden als vertegenwoordiger/advertentieacquisiteur voor de bepaalde duur van zes maanden, tot 28 september 2011. Werkgeefster stelt dat zij werknemer op 25 augustus 2011 mondeling een verlenging van de arbeidsovereenkomst heeft aangeboden van drie maanden, aangezien de door werknemer behaalde omzetten achterbleven. Volgens werkgeefster eindigt de arbeidsovereenkomst op 28 december 2011. Werknemer betwist de verlenging van drie maanden en is van mening dat de arbeidsovereenkomst zonder tegenspraak met zes maanden is voortgezet.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is duidelijk dat werkgeefster niet tevreden was over het functioneren van werknemer. Tegen die achtergrond zou een aanbod voor verlenging van de arbeidsovereenkomst met drie maanden meer in de lijn der verwachting liggen dan zes maanden. Hoewel werknemer stelt dat hij geen aanvulling/wijziging van het arbeidscontract heeft ontvangen, geeft hij wel toe dat hij met collega's over de verlenging van de overeenkomst heeft gesproken. De inhoud van de door werkgeefster overgelegde schriftelijke verklaringen van twee collega's van werknemer ondersteunen in belangrijke mate het verweer van werkgeefster. Voorts heeft werknemer zijn stelling dat er in het kader van de verlenging van de arbeidsovereenkomst niet is gesproken over een bepaalde termijn, niet feitelijk onderbouwd. Volgt afwijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-06-2012

Zaaknummer: 820760 \ VV EXPL 12-20044 \ 169 IK

RECHTSPRAAK

werknemer/SGJ Christelijke Jeugdzorg

Partijen hebben overeenstemming bereikt over functiewijziging na arbeidsongeschiktheid. Ten aanzien van salarisverlaging is aan de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet voldaan

Werknemer is sinds 1983 in dienst van SGJ. Sinds 2004 bekleedt hij de functie van sectormanager in de sector Toegang, Gezinsvoogdij en Voogdij. In september 2010 is hij door neurologische klachten voor deze functie uitgevallen. Vanaf maart 2011 is hij als stafmedewerker projecten gaan werken. Deze functie ligt twee salarisschalen lager dan de functie sectormanager. Nadat werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is, weigert SGJ werknemer tewerk te stellen in zijn oude functie. SGJ stelt dat overeenstemming is bereikt over de functiewijziging. Thans vordert werknemer wedertewerkstelling in zijn oude functie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat hij zich aanvankelijk niet heeft verzet tegen de functiewijziging omdat hij nog gedeeltelijk arbeidsongeschikt was en niet in staat was om weer volledig als sectormanager aan de slag te gaan. Hij ging ervan uit dat pas als duidelijkheid bestond over de vraag of hij al dan niet blijvend ongeschikt zou zijn voor de functie als sectormanager, een definitief besluit hierover genomen zou worden. Hiervoor zijn echter op voorhand onvoldoende aanknopingspunten te vinden. Veeleer komt het beeld naar voren dat partijen over de functiewijziging op zichzelf overeenstemming hebben bereikt, maar dat werknemer niet akkoord was met de bijkomende voorwaarden, waaronder het salaris en het voorstel rondom loopbaanbegeleiding. Ten aanzien van de salariswijziging is aan de drie criteria uit het arrest Stoof/Mammoet voldaan. Werknemer wordt in de hoogste trede ingeschaald en er is een afbouwregeling voorgesteld. Voorts is van belang dat uit de stellingen van SGJ kan worden afgeleid dat zij zich van meet af aan bereid heeft verklaard om te onderzoeken of het door middel van loopbaanbegeleiding mogelijk is te komen tot een plaatsing in een hogere functie. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-06-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BX1127

Zaaknummer: 802984 AV EXPL 12-41 VS/4192

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: J. Brakke en L.J.H.M. Achten

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

FNV Bondgenoten/Connexxion Openbaar Vervoer NV

FNV Bondgenoten en Connexxion sluiten convenant nadat een buschauffeur in 2004 in Zaandam is neergestoken. Connexxion is verplicht om afspraken uit convenant na te komen, ook met ingang van een nieuwe concessie

Aan Connexxion is een concessie verleend voor het verzorgen van het openbaar vervoer in de regio Zaanstad. Nadat in 2004 een medewerker van Connexxion door een passagier is neergestoken, is met FNV Bondgenoten een convenant opgesteld. Bij dit convenant is een erratum opgesteld waarin is afgesproken dat dagelijks zes VIC'ers (beveiligers) worden ingezet voor Zaandam. Sinds 2009 zijn partijen er niet in geslaagd om over de inzet van VIC-medewerkers overeenstemming te bereiken. In 2010 is opnieuw een concessie aan Connexxion verleend, op grond waarvan Connexxion tot 2018 het busvervoer in Zaandam verzorgt. Thans vordert FNV Bondgenoten naleving van het convenant.

De rechtbank oordeelt als volgt. Zoals FNV Bondgenoten stelt, hebben partijen bedoeld (6 fte x 7 dagen) 42 VIC-diensten te laten uitvoeren. Het standpunt van Connexxion dat er 24 diensten zouden zijn afgesproken wordt niet gevolgd. Voorts is er geen einddatum in het convenant opgenomen, zodat de afspraken uit het convenant niet eindigen na het verstrijken van de looptijd van de concessie in 2010. Het standpunt dat afspraken uit 2011 (tijdelijke inzet extern beveiligingspersoneel) het convenant hebben vervangen, wordt niet gevolgd. FNV Bondgenoten heeft steeds aan Connexxion duidelijk gemaakt dat zij onverkort aanspraak bleef maken op nakoming van het convenant. Tot slot heeft Connexxion ten aanzien van de stelling dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat FNV Bondgenoten nakoming van het convenant vordert onvoldoende aan haar stelplicht voldaan. Connexxion dient het convenant derhalve onverkort na te komen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-05-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BX1371

Zaaknummer: 465533 / HA ZA 10-2405

Rechters: K.A. Baggerman

Advocaten: A.A.M. Broos en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: 6:248 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Industrial Cleaning Postmus BV

Ontslag op staande voet. Cleaner draagt ondanks waarschuwingen geen valbeveiliging bij schoonmaken reactorvat, waarmee hij roekeloos heeft gehandeld en zichzelf aan ernstig gevaar heeft blootgesteld

Werknemer is sinds 2006 in dienst van ICP als cleaner. In februari 2012 heeft werknemer bij het schoonmaken van een vat bij BASF in een reactor geen valbeveiliging gedragen. Dit is wel verplicht. Werknemer is hierop door een medewerker van BASF aangesproken. Werknemer heeft de valbeveiliging toen niet meteen omgedaan, maar heeft deze aan het roerwerk in het vat gehangen en is verder gegaan met de schoonmaakwerkzaamheden. Pas nadat werknemer nogmaals gewaarschuwd is, is hij de valbeveiliging gaan dragen. Werknemer is dezelfde dag door ICP op staande voet ontslagen. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het standpunt dat werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en een opzegverbod van toepassing is wordt niet gevolgd, omdat de opzegverboden niet gelden bij een ontslag op staande voet. Werknemer heeft ondanks waarschuwingen roekeloos gehandeld, waarbij hij zichzelf aan ernstig gevaar heeft blootgesteld. Er is derhalve sprake van een dringende reden ex artikel 7:678 lid 2 aanhef en onder h BW. Ook al had ICP een collega moeten meesturen die de schoonmaakwerkzaamheden in het reactorvat afwisselend met werknemer had kunnen doen, dan nog onthief het nalaten daarvan door ICP werknemer geenszins van zijn verplichting om zich met valbeveiliging uit te rusten bij het uitvoeren van de schoonmaakwerkzaamheden in het reactorvat. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 25-04-2012

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2012:BX1279

Zaaknummer: 387770 \ CV EXPL 12-1560

Rechters: J.C.G. Leijten

Advocaten: E.A. van Wieren

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:67o BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontbinding op verzoek werknemer wegens verstoorde arbeidsrelatie. Na ontstaan conflict had het op de weg van werkgeefster gelegen om met werknemer in gesprek te treden in plaats van werknemer zijn bevoegdheden af te nemen en dit aan het voltallige personeel kenbaar te maken

Werknemer is sinds 2006 in dienst als bedrijfsleider van TechComLight. In 2011 is een conflict met werkgeefster ontstaan. Nadat werknemer na een ziekmelding weer aan het werk is gegaan, heeft werkgeefster aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij zonder toestemming geen beslissingen meer mag nemen. Dit is tijdens een bijeenkomst ook aan het voltallige personeel meegedeeld. De werkplek van werknemer is ingedeeld als flexplek. Werknemer heeft zich weer ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid. Thans verzoekt werknemer ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onduidelijk is waarom op werknemer grote druk is gelegd om een gespreksverslag te tekenen. Hierdoor is het conflict hoog opgelopen. Gelet op het feit dat werknemer al jaren zonder enig probleem in zijn functie had gewerkt en – aldus werkgeefster – het volste vertrouwen van werkgeefster genoot, had het op de weg van werkgeefster gelegen om hierover met werknemer in gesprek te treden teneinde de lucht te klaren. Door alle bevoegdheden af te nemen en dat ook aan het voltallige personeel mee te delen heeft werkgeefster werknemer in een onmogelijke positie gebracht. Omdat de arbeidsrelatie onherstelbaar is beschadigd, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Nu de verstoorde arbeidsrelatie in belangrijke mate aan werkgeefster te wijten is, wordt een vergoeding met C=1 (€ 50.000) toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BX0568

Zaaknummer: 821347 \ HA VERZ 12-1129 \ 343

Rechters: S.H. Bokx-Boom

Advocaten: D.R. Corbeek en T.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

BVA Automotive BV/werknemer

Disfunctioneren directeur niet aannemelijk. Ontbinding. Uitzendperiode, arbeidsovereenkomst met dochterbedrijf, managementovereenkomst en arbeidsovereenkomst worden meegerekend bij bepalen van A-factor. C=2

Werknemer (36 jaar) is sinds 1 januari 2012 als directeur in dienst van BVA. Voor die datum was werknemer onder meer statutair bestuurder van BVA op basis van een managementovereenkomst. Thans verzoekt BVA ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat de financiële resultaten zeer slecht zijn. Daarnaast is er kritiek op het functioneren van werknemer, onder meer op zijn attitude en wijze van communiceren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat BVA werknemer op zijn functioneren heeft aangesproken, is op geen enkele wijze onderbouwd. Ook de gestelde slechte financiële resultaten zijn onvoldoende onderbouwd. Er zijn geen jaarstukken overgelegd. Dat werknemer deze slechte resultaten heeft veroorzaakt of hiervoor als enige de verantwoording draagt, blijkt echter nergens uit. Omdat partijen niet met elkaar verder kunnen, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Nu BVA hiervan een verwijt treft, wordt werknemer een vergoeding toegekend. Het arbeidsverleden van werknemer bij BVA valt uiteen in vier delen: een uitzendperiode, een arbeidsovereenkomst met een dochterbedrijf, een managementovereenkomst en een arbeidsovereenkomst bij BVA zelf. In totaal omvat het arbeidsverleden krap drie jaar. De vergoeding wordt berekend aan de hand van de kantonrechtersformule. Het gehele arbeidsverleden bij BVA wordt meegerekend bij vaststelling van de A-factor. De C-factor wordt vastgesteld op 2.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BX0577

Zaaknummer: 822855 \ HA VERZ 12-1145 \ 343

Rechters: S.H. Bokx-Boom

Advocaten: L.W. Houten

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Rutges Cargo BV

Door werknemer na ontslagaanvraag UWV WERKbedrijf op non-actief te stellen, wordt ten onrechte vooruitgelopen op de uitkomst van die procedure. Vrees dat werknemer vertrouwelijke informatie zal prijsgeven is ongegrond. Werknemer wordt ten onrechte geschaad in goede naam en faam. Wedertewerkstelling

Werknemer is in dienst van Rutges als Sales Executive. Rutges heeft tijdens de vakantie van werknemer wegens bedrijfseconomische redenen voor werknemer en drie andere werknemers een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV WERKbedrijf. Na zijn vakantie is werknemer op non-actief gesteld. Thans vordert werknemer wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het belang van werknemer bij wedertewerkstelling weegt zwaarder dan de door Rutges aangevoerde redenen om werknemer niet toe te laten tot het werk. Het staat een werkgever in beginsel vrij om de onderneming naar eigen inzicht in te richten, maar dat betekent nog niet dat het Rutges vrijstaat om, vooruitlopend op de uitkomst van de procedure bij het UWV, werknemer niet meer tot het werk toe te laten. Niet aannemelijk is dat Rutges vanwege bedrijfseconomische redenen niet zou kunnen wachten met het anders inrichten van haar organisatie totdat de arbeidsovereenkomst met werknemer rechtsgeldig is beëindigd. De omstandigheid dat Rutges vreest dat werknemer vertrouwelijke informatie zal prijsgeven of minder gemotiveerd zijn werkzaamheden zal verrichten omdat zij een ontslagvergunning heeft aangevraagd, is onvoldoende om de conclusie te rechtvaardigen dat werknemer om die reden niet meer tot het werk kan worden toegelaten. Er zijn geen concrete feiten of omstandigheden aangevoerd waaruit volgt dat deze vrees gegrond is. Zoals werknemer terecht heeft gesteld, heeft hij er belang bij om werkzaam te blijven, omdat hij zo een band houdt met de transportsector waarop hij zich in de toekomst ook weer zal moeten oriënteren. Verder wordt werknemer ten onrechte geschaad in zijn goede naam en faam, die ook voor zijn toekomst van belang is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2012:BX0743

Zaaknummer: 562047 / VV EXPL 12-158

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: P.J.M. Mommers en P. van den Berg

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Braat Bouwstoffen van 1879 BV

Afwijzing vordering tot betaling suppletie op grond van vaststellingsovereenkomst en schadevergoeding wegens niet nakomen verplichting tot afgeven jaaropgave. Uitlatingen gemachtigde werknemer dragen niet bij aan oplossing probleem

De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Braat Bouwstoffen is per 1 januari 2011 geëindigd. In een vaststellingsovereenkomst is overeengekomen dat werknemer tot 1 augustus 2011 een aanvulling op zijn WW-uitkering tot 100% van het laatstverdiende loon ontvangt. Thans vordert werknemer nakoming van de vaststellingsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gezien de door Braat gedane betalingen en overgelegde specificaties is niet komen vast te staan dat werknemer nog enig bedrag van Braat tegoed heeft. Omdat Braat twee maanden lang de suppletie te laat heeft betaald, wordt de wettelijke rente toegewezen vanaf de laatste dag van de betreffende maand tot de dag der betaling. De gevorderde schadevergoeding wegens niet-nakoming van de verplichting tot afgifte van de jaaropgave 2010 en het maken van extra berekeningen in verband met een door Braat aangeleverde onjuiste autobijtelling wordt afgewezen, nu het tekortschieten door Braat (mede gezien de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten) niet aannemelijk is. Als een veroordeling van Braat in de proceskosten al aan de orde zou zijn geweest, dan zou er geen aanleiding zijn geweest tot toekenning van extra salaris. De gemachtigde van werknemer beschuldigt Braat namelijk van een 'opzettelijke klungel-strategie' en 'frommelstrategie' en bedient zich van passages als 'Het laat zich aanzien dat uw strategie uiteindelijk u meer geld zal kosten dan nodig is. Cliënt beschikt over een rechtsbijstandsverzekering en dus een lange adem', zijnde teksten die doorgaans niet bijdragen aan het vinden van een oplossing voor hetgeen partijen verdeeld houdt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-06-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2012:BX0991

Zaaknummer: 1105464 RL EXPL 11-28279

Rechters: M. van Leeuw

Advocaten: J. Roeloff

Wetsartikelen: 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Neco Detacheringsbureau BV/N.C.T. Betonwerken BV c.s.

Uitzendbureau en inlener zijn verantwoordelijk voor aanvragen tewerkstellingsvergunning Bulgaarse werknemers. Boetes Arbeidsinspectie. Geen wanprestatie uitzendbureau jegens inlener

Neco is een uitzendbureau, dat in 2009 en 2010 acht Bulgaarse werknemers aan NCT heeft uitgeleend. De werknemers hebben op diverse bouwprojecten gewerkt. Tot 1 januari 2012 was het werkgevers niet toegestaan om werknemers met de Bulgaarse nationaliteit zonder tewerkstellingsvergunning te laten werken. Na controles heeft de Arbeidsinspectie bij boetebeschikking aan Neco en NCT een boete van € 96.000 opgelegd, omdat voor de Bulgaarse arbeidskrachten geen tewerkstellingsvergunningen waren afgegeven. Ook drie opdrachtgevers van NCT hebben boetes gekregen. Het beroep van NCT tegen het besluit is ongegrond verklaard. De rechtbank heeft geoordeeld dat NCT als werkgever in de zin van artikel 39 EG-Verdrag (thans artikel 45 VWEU) en de WAV is aan te merken. De beroepsprocedure van Neco loopt nog. Thans is in geschil of Neco wanprestatie heeft gepleegd door de uitzendkrachten uit te lenen en of de boetes door NCT en S&G verrekend mogen worden.

De rechtbank oordeelt als volgt. Als professioneel inlener van arbeidskrachten moesten NCT en S&G weten dat behalve Neco ook zij als werkgever zouden worden beschouwd. NCT en S&G wisten dat Neco geen tewerkstellingsvergunning had voor de acht Bulgaarse arbeidskrachten en dat de Bulgaren geen zelfstandigen waren. Neco heeft dan ook geen wanprestatie jegens NCT en S&G gepleegd door de acht Bulgaarse arbeidskrachten zonder tewerkstellingsvergunning uit te lenen, tenzij een afspraak hieromtrent bewezen wordt. Zelfs al zou wanprestatie door Neco worden aangenomen, dan hoeft Neco de schade van NCT niet te vergoeden. In het licht van het systeem van de WAV, waarbij elke werkgever een eigen verantwoordelijkheid heeft, dient de schade in dat geval geheel te worden toegerekend aan de fout van NCT en S&G zelf en niet aan die van Neco (in vergelijkbare zin Hof Den Bosch 7 december 2010, LJN BO7299). NCT stelt dat met Neco een legaliteitsafpraak en een verrekeningsafpraak is gemaakt. NCT wordt in de gelegenheid gesteld hiervan bewijs te leveren. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-05-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BX0793

Zaaknummer: 311972 / HA ZA 11-1610

Rechters: J.K.J. van den Boom

Advocaten: J.W. Hilhorst en M.C. Zaal

Wetsartikelen: 39 EG-Verdrag, 45 VWEU, 1 WAV, 2 WAV en 6:74 BW