

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 33, 2012

Nummer 33, 2012

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. M. Assenberg van Eijdsden, mr. R. van Hemert, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, 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 Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2012:BX4371](#) 07-08-2012

werknemer/Stedin Netten Zeist B.V.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BX4728](#) 07-08-2012

werknemer/CIC International B.V.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BX4601](#) 31-07-2012

JK Vloerverwarming B.V./werknemer

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2012:BX4098](#) 31-07-2012

The BrownPaper Company/werknemer

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2012:BX4377](#) 19-06-2012

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2012:BX4509](#) 14-06-2012

werkgever/werknemer

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX4940](#) 17-08-2012

Ondernemingsraad Dienst Werk en Inkomen Gemeente Amsterdam/Gemeente Amsterdam, Dienst Werk en Inkomen

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX4957](#) 15-08-2012

werknemer/G-Star Raw CV

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BX4195](#) 09-08-2012

werknemer/De Bonth Van Hulst B.V.

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2012:BX4530](#) 04-07-2012

PNO Consultants B.V. c.s./Deloitte Consulting C.V.B.A. c.s.

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2012:BX4414](#) 20-06-2012

werkgeefster/werknemer

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2012:BX4902](#) 11-06-2012

werknemer/werkgever

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BX4451 31-05-2012

werknemer/British American Tobacco Niemeyer B.V.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2010:BX4590 04-08-2010

Initial Hokatex BV/werknemer

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 26-07-2012

werkgever/werkneemster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werknemer/CIC International B.V.

Onverwijldheid en gelijktijdige mededeling ontslag op staande voet in kort geding onvoldoende aannemelijk geworden

Werknemer is op 27 februari 2012 op staande voet ontslagen door CIC International wegens het niet meewerken aan de visumprocedure en het in de week voorafgaand aan 27 februari 2012 tweemaal te laat op het werk verschijnen. Werknemer heeft aangevoerd dat reeds op 14 februari de fatale termijn (gesteld door CIC) inzake de visumprocedure was verstreken, zodat het ontslag op 27 februari niet onverwijld is verleend. CIC voert als verweer dat in die periode de directeur van CIC met vakantie was en dat onmiddellijk bij terugkomst het ontslag is geëffectueerd.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft voldoende spoedeisend belang bij de vordering tot loondoorbetaling, daar hij sinds zijn ontslag verstoken is van inkomsten. De vordering tot toelating tot het werk is niet spoedeisend. Werknemer is goed in zijn werk en heeft als freelancer werk gevonden. Voorts is het hof van oordeel dat onvoldoende vaststaat dat het ontslag onverwijld is verleend. Of de afwezigheid van de directeur het 'late ontslag' kan rechtvaardigen, kan in het midden blijven. Evenmin staat vast dat werknemer ten tijde van het ontslag duidelijk is meegedeeld wat de reden van ontslag is. De bewijslast terzake rust op CIC. Omdat sprake is van een kort geding waarin uitvoerige levering van bewijs niet aangewezen is, moet ervan worden uitgegaan dat ook dit vereiste niet vaststaat. Derhalve is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig verleend. Loonvordering van de werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-08-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BX4728

Zaaknummer: 200.107.217

Rechters: E.B. Knottnerus, I.A. Katz-Soeterboek en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: H.M. Mauritz en A. Patist

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stedin Netten Zeist B.V.

Werknemer heeft geen recht op uitkering krachtens inmiddels afgeschafte wachtgeldregeling. Opbouw maanden wachtgeldregeling verschilt van pensioenopbouw

Werknemer (geboren op 30 oktober 1953) is op 1 maart 1975 in dienst getreden bij Gasdistributie Zeist en Omstreken B.V. (hierna: GZO). De onderneming GZO is verkocht aan Eneco Energie Zeist en Omstreken B.V. (hierna: Eneco). Stedin is de rechtsopvolgster van Eneco. Tussen werknemer en Eneco is op 1 december 2000 een schriftelijke arbeidsovereenkomst tot stand gekomen, waarbij werknemer met ingang van 18 december 2000 voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij Eneco. In deze overeenkomst is onder meer bepaald dat de werknemers van GZO na de overdrachtsdatum hun opgebouwde aanspraken met betrekking tot hun recht op wachtgeld zoals dit is neergelegd in de vigerende CAR-GZO behouden, tenzij de toepassing van de op dat moment geldende ANB-CAO gunstiger is, evenwel met dien verstande dat eventuele toekomstige collectieve wijzigingen in de opbouw van het wachtgeld in de energiebranche onverkort van toepassing zullen zijn op de huidige werknemers van GZO, ongeacht het effect van deze collectieve wijzigingen. De Wachtgeldregeling CAR-GZO is per 1 januari 2001 afgeschaft. Werknemer is in 2007 ontslagen. De kern van het geschil tussen partijen draait om de vraag of werknemer aanspraak kan maken op een uitkering uit hoofde van die wachtgeldregeling.

Het hof oordeelt als volgt. Gelet op het zogenoemde Haviltex-criterium is hetgeen is opgenomen in de arbeidsovereenkomst alsook artikel 5 uit het protocol onvoldoende om te oordelen dat de wachtgeldregeling ook na afschaffing daarvan nog op werknemer van toepassing zou blijven, ook niet voor zover gerelateerd aan zijn diensttijd tot aan zijn indiensttreding bij Eneco. Hetgeen werknemer in dat verband heeft aangevoerd - waaronder de vermelding van de 'opgebouwde' maanden in de arbeidsovereenkomst - is onvoldoende om tot een ander oordeel te komen. Daarvoor is het in het protocol verwoorde voorbehoud ten aanzien van algemene wijzigingen in de opbouw veel te algemeen gesteld. Wachtgeld is iets anders dan pensioen in de zin van de PSW/PW en daarvoor geldt dus niet een wettelijke bescherming tegen verval van 'opgebouwde' aanspraken. Ook hetgeen Stedin per brief van 24

oktober 2003 aan de ondernemingsraad heeft geantwoord op in dat verband gestelde vragen (met name vraag 7), waarop werknemer zich heeft beroepen, geeft geen basis voor de verwachting dat die wachtgeldregeling - voor zover gerelateerd aan zijn diensttijd tot aan zijn indiensttreding bij Eneco - op werknemer van toepassing zou zijn gebleven. Anders gezegd: net zoals voor iedereen op wie de wachtgeldregeling van toepassing is gebleven, verviel deze ook voor werknemer met de afschaffing daarvan. Ook het feit dat niet tijdig aan werknemer is gecommuniceerd dat de wachtgeldregeling was afgeschaft, leidt niet tot een ander oordeel, aangezien dit een en ander volledig bekend was ten tijde van het maken van afspraken rond de beëindiging van zijn dienstverband bij Eneco, evenals het feit dat Eneco van mening was dat hij ter zake geen enkele aanspraak meer kon geldend maken. Het beroep van werknemer op de hardheidsclausule faalt, daar de aan hem toegekende ontslagvergoeding (in 2007) een dusdanige omvang heeft dat hij er materieel niet op achteruitgaat.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-08-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2012:BX4371

Zaaknummer: 200.074.403/01

Rechters: S.R. Mellema, M.H. van Coeverden en O.F. Blom

Advocaten: J.P. Heering en W. Waardenburg

Wetsartikelen: Wachtgeldregeling CAR-GZO

RECHTSPRAAK

JK Vloerverwarming B.V./werknemer

Ontslag op staande voet wegens het doen van aanbod tot verrichten van concurrerende werkzaamheden bij nieuwe klant. Boeteclausule op overtreding verbod van nevenactiviteiten staat ontslag op staande voet niet in de weg

Werknemer is sinds mei 2004 in dienst van JK, een bedrijf dat zich bezighoudt met vloerverwarming. In de arbeidsovereenkomst is een verbod tot nevenarbeid opgenomen. Per e-mail van 16 maart 2010 heeft werknemer op een vraag van B, een nieuwe klant van JK, het aanbod gedaan om op zaterdag zelf bepaalde vloerverwarmingswerkzaamheden voor een bedrag van € 1.200 te verrichten, een bedrag dat lager is dan bij JK gebruikelijk is. Deze zaak gaat er in de kern om of JK werknemer op staande voet heeft kunnen ontslaan wegens het aan een klant van JK aanbieden om zelf op zaterdag bepaalde vloerverwarmingswerkzaamheden uit te voeren en, zo ja, of het ontslag onverwijld aan werknemer is meegedeeld. In het bijzonder draait de zaak om de vraag of aan werknemer 'diefstal' is verweten of het aanbod tot concurrerende handelingen.

Het hof oordeelt als volgt. Uit het geheel van feiten blijkt dat het werknemer voldoende duidelijk moet zijn geweest dat het ontslag op staande voet betrekking had op het aanbod dat hij per mail aan de klant van JK heeft gedaan. Dat kort na zijn ontslag een brief aan alle medewerkers van JK is gestuurd waarin nogmaals wordt gewaarschuwd voor bedrijfsdiefstal, doet aan het voorgaande niet af. Anders dan werknemer meent, is het hof van oordeel dat reeds het aanbieden van concurrerende werkzaamheden een dringende reden oplevert. JK heeft terecht aangevoerd dat de handelwijze van werknemer elk vertrouwen dat zij als werkgever in een werknemer moet kunnen stellen, heeft ontnomen, hetgeen temeer klemmt omdat werknemer zijn werkzaamheden 'op locatie', en dus zonder toezicht van de werkgever uitvoert. Het verweer van werknemer in hoger beroep dat het enkel aanbieden van het verrichten van gelijksoortige werkzaamheden geen ontslag op staande voet rechtvaardigt omdat in artikel 14.3 van de arbeidsovereenkomst op overtreding van deze verplichting een boete van € 1.000 is gesteld dan wel als alternatief volledige schadevergoeding kan worden gevorderd, gaat niet op. Dat de arbeidsovereenkomst onder meer een boete stelt op

overtreding van het verbod van nevenarbeid door de werknemer staat er op zich niet aan in de weg dat de werkgever kiest voor een andere sanctie, zoals het ontslag op staande voet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-07-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BX4601

Zaaknummer: 200.092.202

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, M.F.J.N. van Osch en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: H.C.W. Geffroy en S.G. Volbeda

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

The BrownPaper Company/werknemer

Bepaling dat werknemer bij voortijdige beëindiging van leasecontract de resterende kosten van het leasecontract aan werkgever dient te vergoeden is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar

Werknemer is in dienst geweest van The BrownPaper Company (BPC). Artikel 7.1 van de arbeidsovereenkomst bepaalt dat indien een leaseauto ter beschikking wordt gesteld, de meest recente leaseregeling van toepassing is. Werknemer heeft een leaseauto uitgezocht en heeft vervolgens de gebruikersovereenkomst ondertekend. In deze overeenkomst staat onder meer dat bij voortijdige beëindiging van het leasecontract de kosten bij werknemer in rekening zullen worden gebracht. BPC vordert nakoming van deze contractuele bepaling, daar werknemer voortijdig de leaseovereenkomst heeft beëindigd.

Het hof oordeelt als volgt. Met inachtneming van alle omstandigheden, in onderlinge samenhang gezien, heeft werknemer geen, althans onvoldoende, feiten of omstandigheden gesteld op grond waarvan hij er, ondanks het bepaalde in de gebruikersovereenkomst, op had mogen vertrouwen dat eventuele kosten wegens voortijdige beëindiging van de leaseovereenkomst voor rekening van BPC zouden blijven, althans niet aan hem konden worden doorberekend. Deze bepaling is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. De vordering van BPC (ad € 17.566) is dan ook toewijsbaar. Daar staat tegenover dat werknemer nog een vordering heeft op BPC. Uit de salarisstroom blijkt immers dat partijen een 'vangnet' (minimum basissalaris) waren overeengekomen. Werknemer heeft recht op € 10.138 te weinig betaald loon.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 31-07-2012

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2012:BX4098

Zaaknummer: 200.064.113

Rechters: E.B. Knottnerus, I.A. Katz-Soeterboek en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: F.A.M. Knuppe en P.W.M. Duurland

Wetsartikelen: 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Als een werknemer het initiatief neemt om meer of meer gekwalificeerde taken te gaan uitvoeren en de werkgever dat zonder enige tegenspraak laat gebeuren en jaren laat voortduren, dan moet hij geacht worden met deze wijziging in te stemmen en deze mede voor zijn rekening te nemen

In deze zaak staat de vraag centraal of de functie van werknemer (stilzwijgend) is gewijzigd en hij overeenkomstig een hogere functieschaal verdient. De bakkerij (werkgever) heeft onder meer aangevoerd dat de kantonrechter ten onrechte heeft aangenomen dat uit de getuigenverklaringen volgt dat werknemer meer gekwalificeerd werk is gaan verrichten. Voorts acht de bakkerij dat indien een werknemer meer werk gaat verrichten, dit niet automatisch leidt tot een functiewijziging.

Het hof oordeelt als volgt. De bakkerij voert aan dat werknemer zich kennelijk in staat geacht heeft meer werkzaamheden te verrichten dan waarvoor hij was aangenomen, maar dat hij dat uit eigen beweging, onverplicht en ongevraagd heeft gedaan en dat dat niet tot gevolg mag hebben dat de bakkerij hem dan in een hogere functieschaal dient te plaatsen. Daarmee verenigt het hof zich niet. Als een werknemer het initiatief neemt om meer of meer gekwalificeerde taken te gaan uitvoeren en de werkgever dat zonder enige tegenspraak laat gebeuren en jaren laat voortduren, dan moet hij geacht worden met deze wijziging in te stemmen en deze mede voor zijn rekening te nemen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-06-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BX4377

Zaaknummer: 200.078.443

Rechters: E.J. van Sandick, D. den Hertog en R.F. Groos

Advocaten: P.R. van den Elst en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Memedovic-doctrine geldt ook bij blijvende arbeidsongeschiktheid. In casu gaat arbeidsongeschikte werknemer wel mee over omdat onvoldoende is komen vast te staan dat de arbeidsongeschiktheid van blijvende aard is

Werknemer is op 17 mei 1996 in dienst getreden bij een rechtsvoorgangster van bedrijf X gevestigd te Foxhol, in de functie van ijzerwerker afbouw. Werknemer is in 2006 uitgevallen wegens hartklachten en heeft passende arbeid verricht. In mei 2007 is werknemer weer hersteld verklaard. Op 13 augustus heeft bedrijf X haar onderneming te Foxhol (de werf) overgedragen aan werkgever. Tussen X, werkgever en een aantal bonden zijn afspraken gemaakt over de gevolgen daarvan voor het personeel. Onderdeel van deze afspraken was dat werknemer en nog twee andere collega's bij X zouden blijven. Bij brief van 29 juni 2009 heeft bedrijf X de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 september 2009, nadat zij UWV Werkbedrijf om toestemming had verzocht voor opzegging vanwege bedrijfseconomische redenen en die toestemming had verkregen. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat hij krachtens artikel 7:662 jo. 7:663 BW in 2007 is overgegaan naar werkgever. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer destijds bewust is achtergebleven bij bedrijf X. Bedrijf X stelt zich op het standpunt dat sprake is van einde van rechtswege door het niet overgaan naar werkgever. De kantonrechter heeft werknemer gelijk gegeven en bedrijf X als werkgever hoofdelijk aansprakelijk geoordeeld voor de loonvordering. In hoger beroep voert werkgever onder meer aan dat werknemer niet is overgegaan, omdat hij vanwege zijn (blijvende) arbeidsongeschiktheid niet behoorde tot het aldaar werkzame personeel (Memedovic-verweer).

Het hof oordeelt als volgt. Op grond van jurisprudentie heeft - ten aanzien van het Memedovic-verweer - te gelden dat de toerekening van een werknemer aan een bepaald onderdeel niet langer gerechtvaardigd is indien de band is verbroken doordat de betrokken werknemer geschorst is (en daarmee van het project gehaald) zonder dat enig uitzicht op diens terugkeer op dat project bestaat (HR 11 februari 2005, LJN AR4466). Doorslaggevend voor dit oordeel is geweest dat de verhindering om de opgedragen werkzaamheden te

verrichten, in het in de jurisprudentie genoemde geval wegens schorsing, in beginsel niet van tijdelijke aard was. Deze lijn kan naar het oordeel van het hof worden doorgetrokken naar de problematiek van duurzame arbeidsongeschiktheid. Het voorgaande betekent dat de vraag zal moeten worden beantwoord of werknemer, gelet op de aard van zijn arbeidsongeschiktheid, ooit de overeengekomen werkzaamheden bij bedrijf X zou hebben kunnen hervatten. Het hof is van oordeel dat een ontkennend antwoord niet kan worden gebaseerd op de feiten. Het enkele feit dat de bedrijfsarts adviseerde werknemer van 'klim- en klauterwerk' te ontzien, is onvoldoende.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-06-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BX4509

Zaaknummer: 200.098.116/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.M. Koene en W.A. Zondag

Advocaten: J. Langerhuizen en P.A. Schmidt

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Ondernemingsraad Dienst Werk en Inkomen Gemeente Amsterdam/Gemeente Amsterdam, Dienst Werk en Inkomen

Besluit DWI Gemeente Amsterdam tot invoering nieuwe procedure waarbij werknemers verplicht worden een collega en teammanager te machtigen voor toegang tot hun mailbox, is instemmingsplichtig. Nietig besluit vanwege ontbreken instemming ondernemingsraad

Naar aanleiding van een rapport van de Gemeentelijke Ombudsman, waarin melding wordt gemaakt van klachten over de bereikbaarheid, heeft de Gemeente Amsterdam Dienst Werk en Inkomen (hierna: DWI) voorgesteld een nieuwe procedure in te voeren, waarbij werknemers een buddy (collega) en teammanager dienen te machtigen voor toegang tot hun mailbox, zodat mails binnen 24 uur beantwoord worden. De ondernemingsraad (OR) heeft te kennen geven moeite te hebben met het voorgenomen besluit en zich op het standpunt gesteld dat het voorgenomen besluit instemmingsplichtig is op grond van artikel 27 WOR. Binnen DWI geldt de Gedragscode Elektronische Communicatiemiddelen (hierna: Gedragscode). DWI betwist dat de invoering van de nieuwe procedure instemmingsplichting is en heeft besloten de procedure in te voeren. De OR stelt dat dit besluit nietig is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat met betrekking tot het vaststellen van de Gedragscode de OR destijds instemmingsrecht is verleend, heeft de OR ook instemmingsrecht met betrekking tot wijzigingen van die Gedragscode. De Gedragscode en het Protocol integriteitonderzoeken Gemeente Amsterdam betekenen de facto, zo begrijpt de kantonrechter de uitleg van partijen, dat DWI buiten de situaties van een vermoeden van integriteitschending niet zonder toestemming van een werknemer in de e-mails van een werknemer kan kijken. Het besluit brengt echter met zich dat een manager van DWI ook buiten het geval van een vermoeden van integriteitschending in de ontvangen e-mails van een medewerker kan kijken, namelijk in die gevallen dat de medewerker niet een collega gemachtigd heeft tot toegang tot zijn inbox. Dat betekent de facto een wijziging van de Gedragscode. Voor die wijziging was instemming van de OR nodig.

Artikel 27 lid 1 onder l WOR ziet op een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen, een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen. Het besluit kan tot gevolg hebben dat de manager van een werknemer, zonder toestemming van de medewerker, inzage krijgt in diens e-mailbox. De situatie is dan alleszins denkbaar dat de manager de inbox van de werknemer inkijkt, en daar niet-beantwoorde e-mails van klanten aantreft. De vraag is of daarmee sprake is van een voorziening die gericht of geschikt is op controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van die medewerker. Het besluit is niet gericht op die controle, maar kan er wel geschikt voor zijn. Bepaald niet uitgesloten is immers dat de manager, wanneer de medewerker een achterstand in werk blijkt te hebben, deze hierop aanspreekt. Daarmee is ook voldaan aan het criterium dat het moet gaan om 'de prestaties' van de medewerker. Ook is voldaan aan het criterium dat het gaat om alle of een groep van in de onderneming werkzame personen, zodat sprake is van een instemmingsplichtig besluit.

Voorts heeft het door een werknemer inzage moeten geven aan een buddy of aan zijn leidinggevende ook privacyaspecten. Op grond van de Gedragscode is het in beperkte mate toegestaan de mail te gebruiken voor privédoeleinden. Niet uitgesloten is dat hiermee sprake is van 'de bescherming van persoonsgegevens' zoals bepaald in artikel 27 lid 1 sub k WOR. De kantonrechter verbiedt DWI op straffe van een dwangsom uitvoering te geven aan het besluit tot invoering van de nieuwe procedure.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BX4940

Zaaknummer: KK12-1089

Wetsartikelen: 27 lid 1 WOR

RECHTSPRAAK

werknemer/G-Star Raw CV

Gedeeltelijke vernietiging concurrentiebeding patroonmaker G-Star en toekenning billijke vergoeding ter hoogte van 50% van het salaris voor de periode dat het concurrentiebeding wel van toepassing is

Werknemer is sinds 1 januari 2010 in dienst van G-Star als senior pattern specialist. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2012 opgezegd om bij Calvin Klein in dienst te treden. Thans vordert werknemer voor recht verklaren dat Calvin Klein geen concurrent is als bedoeld in het concurrentiebeding. Subsidiair vordert hij schorsing van het concurrentiebeding en toekenning van een vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het door G-Star en het door Calvin Klein gevoerde assortiment is enige overlap aanwezig, onder andere op het gebied van de nette, zakelijke denimproducten. Voldoende aannemelijk is dat werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en wenst te gaan werken voor een bedrijf dat soortgelijke producten verkoopt als G-Star doet. De primaire vordering dient daarom te worden afgewezen, nog afgezien ervan dat daarin een constitutief vonnis wordt gevraagd hetgeen in kort geding niet mogelijk is.

Ten aanzien van de schorsing van het concurrentiebeding wordt een belangenafweging gemaakt. G-Star heeft ter onderbouwing van haar belang bij handhaving bij het concurrentiebeding aangevoerd dat werknemer nauw betrokken is geweest bij de totstandkoming van de voorjaars- en najaarscollectie 2013, en dat men niet wil dat de informatie over deze collecties terecht komt bij Calvin Klein. Zowel G-Star als werknemer heeft ter zitting verklaard dat de werkzaamheden ten behoeve van de najaarscollectie, althans voor zover het werknemer aangaat, in september 2012 zullen zijn afgerond en deze collectie daarna in productie zal worden genomen. Indien werknemer pas enige tijd na september 2012 werkzaamheden gaat verrichten voor Calvin Klein, valt niet in te zien welk nadeel G-Star daarvan zou kunnen hebben met betrekking tot de 2013-collectie. Hierbij wordt de functie van werknemer (patroonmaker) in aanmerking genomen. Het concurrentiebeding wordt geschorst vanaf 1 november 2012.

Werknemer wordt door het concurrentiebeding in belangrijke mate belemmerd om werkzaamheden te verrichten. Tot 1 november 2012 komt werknemer derhalve een vergoeding toe. Voor de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding is van belang dat een geldig concurrentiebeding is overeengekomen. Werknemer heeft een risico genomen door zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen en bij Calvin Klein in dienst te treden. Anderzijds heeft werknemer open gehandeld jegens G-Star. Niet is gebleken dat zijn leidinggevende hem voorafgaand aan de opzegging erop heeft gewezen dat het concurrentiebeding een probleem zou kunnen vormen. Tot slot is niet uitgesloten dat werknemer andere werkzaamheden kan verrichten tot 1 november 2012. Er wordt gedurende drie maanden een vergoeding van 50% van het bij G-Star geldende salaris toegekend (€ 2.500 bruto per maand, all-in).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BX4957

Zaaknummer: 1363772 KK EXPL 12-999

Rechters: G.C. Boot

Advocaten: P.A. Boontje en L.J. de Vroe

Wetsartikelen: 7:653 lid 2 BW en 7:653 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst directrice binnen vier maanden na indiensttreding. Disfunctioneren niet aangetoond. Vergoeding € 38.800 bruto

Werkneemster (53 jaar) is op 1 januari 2012 als directeur in dienst getreden van werkgever (aanbieder ouderenzorg). Vanaf 2000 heeft zij werkgever regelmatig geadviseerd en bijgestaan in arbeidsrechtelijke zaken. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat er door toedoen van werkgever geen vertrouwensrelatie meer is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt overwogen dat het gestelde disfunctioneren niet is aangetoond. Werkgever heeft pas na indiensttreding de bevoegdheden van werkneemster (schriftelijk) geconcretiseerd en deze verantwoordelijkheden en bevoegdheden stroken niet met de vaststaande toezegging dat werkneemster de algehele verantwoordelijkheid zou krijgen voor de bedrijfsvoering van werkgever. Bovendien heeft werkgever in strijd met het goed werkgeverschap gehandeld door werkneemster in een korte periode (tien dagen) te bestoken met vele en uitvoerige e-mailberichten waaruit het disfunctioneren zou moeten blijken en verbetering noodzakelijk was. Een verbetertraject is (ook) niet gestart. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding is naast de leeftijd van werkneemster, de hoogte van het loon en de duur van het dienstverband ook belang toegedicht aan het feit dat (de eigenaar van) werkgever en werkneemster elkaar voor indiensttreding al tien jaar kenden, werkneemster in die jaren al vaker als zelfstandige (juridische) diensten aan werkgever had verleend en werkneemster voor de arbeidsovereenkomst van werkneemster een positie als zelfstandig consultant heeft opgezegd. De fictieve opzegtermijn van een maand wordt gerespecteerd. De vergoeding wordt vastgesteld op € 38.800 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-07-2012

Zaaknummer: EA12-103

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Dat werknemer tijdens de mondelinge behandeling niet de kans heeft gekregen uit te leggen dat het ontbindingsverzoek van werkgever op oneigenlijke gronden is gebaseerd en de kantonrechter direct een voorlopig oordeel heeft gegeven, is onvoldoende grond voor wraking. Geen schijn van partijdigheid kantonrechter

Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden. Na afloop van de mondeling behandeling heeft werknemer een wrakingsverzoek ingediend. Hij voert daartoe het volgende aan. De aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde stelling dat werkgever structureel geen werk meer heeft voor werknemer is een oneigenlijke grond. De vrijdagmiddag voor de behandeling van het ontbindingsverzoek op maandag heeft werkgever nog producties ingediend. Werknemer is niet in de gelegenheid geweest om te reageren. Bij de mondelinge behandeling heeft werknemer dit alles bij de kantonrechter onder de aandacht willen brengen. Dit heeft de kantonrechter tijdens de zitting 'afgekapt'. Als voorlopig oordeel heeft hij te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met toekenning van een vergoeding met C=1. Door niet verder in te gaan op hetgeen werknemer ter zitting aan de orde heeft willen stellen, heeft de kantonrechter de schijn van partijdigheid gewekt.

De wrakingskamer oordeelt als volgt. De beslissing van de kantonrechter om niet verder in te gaan op de stelling van werknemer dat het verzoek is gedaan op oneigenlijke gronden, is een juridische afweging van de kantonrechter. Het is niet aan de wrakingskamer om deze inhoudelijk te toetsen. Voor zover werknemer de termijn waarop stukken van de wederpartij zijn ingediend en aan het procesdossier zijn toegevoegd aan zijn wrakingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, is hij niet-ontvankelijk in zijn verzoek. Op grond van artikel 37 Rv dient het wrakingsverzoek te worden gedaan zodra de daaraan ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden bekend zijn geworden. Tevens dient de verzoeker alle feiten en omstandigheden die hem tot zijn wraking brengen tegelijk voor te dragen. Werknemer heeft deze grond pas tijdens de zitting van de wrakingskamer naar voren gebracht. Er doen zich overigens ook geen omstandigheden voor die zwaarwegende aanwijzingen opleveren voor een

gebrek aan onpartijdigheid van de kantonrechter dan wel de uiterlijke schijn daarvan, zodat het verzoek dient te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-06-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2012:BX4902

Zaaknummer: 417596/HA RK 12-200

Rechters: E. Rabbie, T.F. Hesselink en B. Meijer

Advocaten: A.H. Westendorp en P.G.E. van Gremberghen

Wetsartikelen: 37 Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/De Bonth Van Hulten B.V.

Ontbinding op verzoek werknemer wegens opstelling werkgever bij bedrijfseconomisch ontslag. Werkgever heeft er geen blijk van gegeven zich te realiseren wat een ontslag, ook al is dit om bedrijfseconomische redenen, voor een werknemer betekent. C=1

Werknemer (45 jaar) is sinds 1988 in dienst van BvH, laatstelijk als werkvoorbereider restauratie. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hij heeft geen enkel vertrouwen meer in voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Hij voert daartoe het volgende aan. Op 11 mei 2012 is voor achttien medewerkers een ontslagaanvraag bij UWV Werkbedrijf ingediend. Werknemer stelt dat hij in gesprekken onder druk is gezet in te stemmen met een vaststellingsovereenkomst, waarbij hem een vergoeding met C=0,3 is aangeboden. Na de gesprekken voelde werknemer zich geïntimideerd. Hoewel het UWV Werkbedrijf de verzochte toestemming heeft geweigerd, heeft werknemer gezien alles wat er tijdens de ontslagprocedure is gebeurd, geen vertrouwen meer in continuering van het dienstverband.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer een vruchtbare voorzetting van het dienstverband niet meer mogelijk acht, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. BvH heeft bericht dat zij de aangeboden sociale regeling van toepassing heeft verklaard op alle werknemers die zouden worden ontslagen. Hieruit blijkt in ieder geval onduidelijkheid/onzekerheid over aanspraak op deze regeling. Gelet op de grote impact van ontslag en/of reorganisatie op werknemers, is dit BvH aan te rekenen. Verder blijkt uit de andere door werknemer geschetste incidenten dat BvH niet altijd even zorgvuldig met de kwetsbare positie van werknemer is omgegaan. Ook de vaststellingsovereenkomst is werknemer meerdere keren vrij dwingend voorgehouden. BvH heeft er geen blijk van gegeven zich te realiseren wat een ontslag, ook al is dit om bedrijfseconomische redenen, voor een werknemer betekent. Dit geldt ook voor de wijze waarop getracht is het dienstverband financieel af te wikkelen. Immers, de sociale regeling die BvH aan haar werknemers als bindend heeft aangeboden, werd niet gedragen door representatieve vakorganisaties en is ook (veel) lager dan in aanbeveling 3.4 van de kantonrechtersformule als leidraad wordt gegeven.

In dit geval wordt een vergoeding met C=1 (€ 67.253 bruto) billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BX4195

Zaaknummer: 835068/221

Rechters: J.P.M. van der Ham

Advocaten: M.C. Frissart-Kallenbach en T.C.P.M. van Boekel

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

PNO Consultants B.V. c.s./Deloitte Consulting C.V.B.A. c.s.

Aansprakelijkstelling verkopers wegens overtreding concurrentiebeding uit overnameovereenkomst. Onrechtmatige concurrentie. Bevoegdheid rechtbank. Aanhouding zaak, waarbij rechtbank diverse concrete aandachtspunten signaleert ten aanzien van verder verloop procedure

Tussen PNO en Deloitte Consulting C.V.B.A. en Deloitte Grants & Incentives B.V. is op 4 september 2008 een overnameovereenkomst gesloten met betrekking tot het bedrijfsonderdeel subsidieactiviteiten van Deloitte Consulting C.V.B.A. en Deloitte Grants & Incentives B.V. Deloitte Belastingadviseurs B.V. was geen partij bij de overnameovereenkomst. In artikel 13 van de overnameovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen. Werkneemster is sinds december 2009 in dienst van PNO. Haar arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding. Ze heeft haar dienstverband met PNO per 1 augustus 2010 opgezegd en is in dienst getreden van Deloitte Belastingadviseurs B.V. PNO stelt dat Deloitte Consulting C.V.B.A. en Deloitte Grants & Incentives B.V. hiermee artikel 13 van de overnameovereenkomst hebben geschonden en vordert betaling van verbeurde boetes. Deloitte Belastingadviseurs B.V. wordt aansprakelijk gesteld op grond van onrechtmatige daad. Ook tegen werkneemster is een procedure gestart wegens schending van het concurrentiebeding. In de bodemprocedure is geoordeeld dat werkneemster het concurrentiebeding heeft overtreden en is zij veroordeeld tot betaling van schadevergoeding en verbeurde boetes.

De rechtbank oordeelt als volgt. De zaak heeft een internationaal karakter. De rechtbank ontleent ten aanzien van Deloitte Consulting C.V.B.A. en Deloitte Grants & Incentives B.V. rechtsmacht en relatieve bevoegdheid aan een forumkeuze van partijen in artikel 21.2 van de overnameovereenkomst. In artikel 21.1 hebben partijen het Nederlands recht van toepassing verklaard op de overnameovereenkomst. Ten aanzien van Deloitte Belastingadviseurs B.V. ontleent de rechtbank haar rechtsmacht en relatieve bevoegdheid aan de artikelen 2 EEX-Verordening en 107 Rv. De grondslag van de vorderingen tegen Deloitte Belastingadviseurs B.V. is een onrechtmatige daad. Deze vorderingen worden op grond van artikel 4 lid 1 Rome-II

beoordeeld naar Nederlands recht.

Een van de belangrijkste knelpunten in dit geding betreft de vraag of werknemster het concurrentieverbod in haar arbeidsovereenkomst met PNO heeft overtreden. Daarnaast moet beoordeeld worden of Deloitte Belastingadviseurs B.V. jegens PNO onrechtmatig heeft gehandeld en blijft handelen door werknemster in dienst te nemen en te houden en door haar bepaalde werkzaamheden uit te laten voeren. Over de eerste vraag is na de comparitie in de bodemzaak een oordeel geveld door de kantonrechter te Alkmaar. Partijen hebben nog geen gelegenheid gehad om hun standpunten te bepalen en/of bij te stellen naar aanleiding van deze uitspraak. De rechtbank vindt dat wel noodzakelijk en zal de zaak naar de rol verwijzen, zodat partijen bij akte kunnen reageren op die uitspraak.

De rechtbank signaleert onder meer de volgende aandachtspunten. De rechtbank wil vernemen of het vonnis in de bodemprocedure tegen werknemster wordt ingesteld. De rechtbank wijst erop dat aan de inhoud van dit vonnis, ook indien dit onherroepelijk wordt, in deze rechtszaak tussen andere procespartijen formeel geen gezag van gewijsde kan worden toegekend. Het concurrentiebeding dient aan de hand van Haviltex uitgelegd te worden, waarbij als partijen het oneens met zijn met het vonnis, bewijs geleverd dient te worden. Bij een andere uitleg van het concurrentiebeding dan in de bodemprocedure dient een exacte functieomschrijving van de nieuwe functie te worden gegeven. Ook is relevant of het juist is wat PNO heeft gesteld, maar wat Deloitte Belastingadviseurs B.V. heeft betwist, dat Deloitte Belastingadviseurs B.V. werknemster welbewust heeft aangeworven. Ook dit kan onderdeel worden van een bewijsopdracht.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BX4530

Zaaknummer: 223232/HA ZA 11-1530

Rechters: N.W. Huijgen

Advocaten: R.E.N. Ploum en Y.A.E. Vlassenroot

Wetsartikelen: 7:653 BW, 6:162 BW, 2 EEX-Verordening, 107 Rv en 4 lid 1 Rome II

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Diverse verwijten filiaalmedewerker niet komen vast te staan. Goed werkgeverschap brengt mee dat als er een gebedsruimte is, dan wel zonder noemenswaardige moeite en/of kosten kan worden gecreëerd, het werknemer in ieder geval niet wordt verboden om daarvan gebruik te maken

Werknemer is in 1995 in dienst getreden als filiaalmedewerker. Sinds 2003 vervult hij de functie assistent filiaalmedewerker. In 2007 is hij teruggeplaatst in zijn oude functie, waarna diverse geschilpunten zijn ontstaan. Werknemer heeft diverse waarschuwingen gekregen over te laat komen en zijn functioneren. In 2011 heeft werknemer een waarschuwing gekregen voor het bidden tijdens werktijd en op de werkvloer. Het functioneren van werknemer is onvoldoende beoordeeld en hij is overgeplaatst naar een ander filiaal. Werknemer heeft wederom een waarschuwing gekregen voor het te laat komen. Daarnaast is werknemer aangesproken op het feit dat hij weigert schoonmaakwerkzaamheden te verrichten. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding.

De kantonrechter gaat uitgebreid in op de diverse incidenten en oordeelt als volgt. Werknemer heeft terecht aangevoerd dat de eis dat hij een kwartier eerder op het werk aanwezig is, niet gesteld mocht worden, nu de werktijd begint op het daarvoor bepaalde moment en niet een kwartier eerder. Voorts is het onbevoegd gebruik van de managerscode, een onjuiste ziekmelding, een te late terugkeer uit Marokko en het niet naleven van de kassaprocedureregels niet aannemelijk geworden. Ook het verwijt dat werknemer onder werktijd zou hebben gebeden en op de werkvloer een gebedsruimte heeft gecreëerd is, mede gezien overgelegde foto's en verklaringen van collega's, ongegrond. Hoewel strikt genomen niet kan worden gesteld – bij de huidige stand van zaken – dat de werkgever verplicht is om een ruimte aan de werknemer ter beschikking te stellen om te kunnen bidden als daarvoor binnen de bedrijfsruimte geen geschikte plek is, brengt het goed werkgeverschap wel mee dat indien zo'n plek er wel is, dan wel zonder noemenswaardige moeite en/of kosten kan worden gecreëerd, de werkgever de werknemer in ieder geval niet verbiedt om daarvan gebruik te maken. Werknemer was gerechtigd om te weigeren de (klanten)toiletten schoon te maken.

Het schoonmaken van toiletten heeft nimmer tot zijn takenpakket behoord voordat hij in het nieuwe filiaal tewerk werd gesteld. Het is echter niet onredelijk van werkgeefster om van werknemer te verlangen dat hij bij toerbeurt de kantine en de vloer schoonmaakt, net als zijn andere collega's. Aannemelijk is dat werknemer zich bij zijn weigering om deze schoonmaakwerkzaamheden te verrichten op een als vrouwonvriendelijk op te vatten wijze heeft uitgelaten. Dit is echter wat anders dan dat deze uitlatingen 'discriminerend' zouden zijn. Tot slot wordt geoordeeld dat werknemer na zijn overplaatsing eind december 2011 onvoldoende de gelegenheid heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren. Er is thans onvoldoende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-06-2012

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2012:BX4414

Zaaknummer: 1342904

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.J.M. Damen en B.J. de Deugd

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/British American Tobacco Niemeyer B.V.

Ontbinding wegens functieverval. Anticumulatiebeding in sociaal plan dat is overeengekomen met representatieve vakbonden is in strijd met de WGBL en derhalve nietig. Legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit ontbreken. Ontbindingsvergoeding € 242.615,47 bruto

Werknemer is sinds 1981 in dienst van BAT Niemeyer, laatstelijk als site mechanical technician. Thans verzoekt BAT Niemeyer ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Als gevolg van een reorganisatie komt de functie van werknemer te vervallen. Met de representatieve vakbonden is een sociaal plan overeengekomen. Daarin is een ontslagvergoeding en een eenmalige uitkering opgenomen. Het sociaal plan bevat een anticumulatiebepaling op grond waarvan de schadeloosstelling niet hoger zal zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd (65 jaar). Werknemer weigert akkoord te gaan met de vergoeding en stelt dat de anticumulatiebepaling, op grond waarvan een korting op zijn ontslagvergoeding wordt toegepast, in strijd is met de WGBL.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat niet ter discussie staat dat de functie van werknemer komt te vervallen, wordt het ontbindingsverzoek toegewezen. In beginsel dient voor de berekening van de hoogte van de vergoeding het sociaal plan te worden gevolgd. Nu werknemer evenwel primair een beroep heeft gedaan op de nietigheid van het anticumulatiebeding, dient dit beding te worden getoetst aan de WGBL. Tussen partijen is niet in geschil dat toepassing van het anticumulatiebeding een (in)direct onderscheid op grond van leeftijd tot gevolg heeft. Krachtens artikel 7 lid 1 sub c WGBL geldt het verbod op het maken van onderscheid op grond van leeftijd niet indien het onderscheid objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. BAT Niemeyer heeft in verband hiermee aangevoerd dat het doel is gelegen in het zoveel mogelijk tegengaan van inkomensverlies voor de ontslagen werknemers. Om een goede balans te verzekeren tussen de gevolgen voor jonge werknemers met een kort dienstverband die relatief snel kunnen terugkeren in het arbeidsproces en

oudere werknemers met een lang dienstverband die mogelijk minder snel kunnen terugkeren in het arbeidsproces, is in het sociaal plan zowel een outplacementvoorziening getroffen als een anticumulatiebeding opgenomen. BAT Niemeyer heeft met de door haar gegeven argumentatie geenszins een objectieve rechtvaardiging gegeven voor het onderscheid. Legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit van het anticumulatiebeding ontbreken. Werknemer heeft terecht een beroep gedaan op de nietigheid van het beding. De ontbindingsvergoeding wordt vastgesteld op € 242.615,47 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 31-05-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BX4451

Zaaknummer: 540296\EJ VERZ 12-186

Rechters: R.P. van Eerde

Advocaten: E.A.C. van de Wiel en A. Zuidinga

Wetsartikelen: 7:685 BW, Aanbeveling 3.7 en 7 WGBL

RECHTSPRAAK

Initial Hokatex BV/werknemer

Disfunctioneren in ontbindingsprocedure onvoldoende aannemelijk gemaakt. Verstoorde arbeidsrelatie. Handelwijze Hokatex en non-actiefstelling beschadigend voor werknemer. Eerdere dienstverbanden binnen concern worden niet meegerekend bij berekening A-factor

Werknemer is sinds 2008 in dienst van Hokatex als national accountmanager. Hokatex behoort tot het concern Rentokil Initial Corporation. Werknemer is op 3 februari 1997 bij de dochter Rentokil Tropical Plants (thans Ambius genaamd) in dienst getreden en vanuit dit dienstverband overgestapt naar Hokatex. Thans verzoekt Hokatex ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren. Hokatex stelt dat werknemer structureel zijn targets niet heeft gehaald. Ook is zijn kennisniveau op meerdere vlakken onder de maat en ontbreekt de wil om de vereiste kennis alsnog tot zich te nemen. Ondanks diverse waarschuwingen is het functioneren van werknemer niet verbeterd. Werknemer is op non-actief gesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hokatex heeft onvoldoende naar voren gebracht om te kunnen concluderen dat sprake is van disfunctioneren. Uit de overgelegde omzetcijfers kan het gestelde disfunctioneren niet worden afgeleid. Omdat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. De handelwijze van Hokatex, eindigend met de non-actiefstelling van werknemer, is beschadigend voor werknemer geweest, hetgeen zal moeten doorklinken in de toe te kennen vergoeding. Er is geen aanleiding om bij de bepaling van de A-factor rekening te houden met eerdere dienstverbanden van werknemer binnen het concern. Hoewel werknemer in 2008 mogelijk benaderd is om in dienst te treden van Hokatex, hetgeen Hokatex betwist, is het werknemer zelf die de overstap heeft gemaakt van Ambius naar Hokatex, twee volledig zelfstandige entiteiten. Bij de bepaling van de hoogte van het salaris, de B-factor, zal ook rekening worden gehouden met de aan werknemer toegekende bonus nu dat een vast emolument betreft van het werknemer toekomstige jaarinkomen. De vergoeding wordt naar billijkheid vastgesteld op € 30.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-08-2010

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2010:BX4590

Zaaknummer: 696788\HA VERZ 10-1215\MB/24/AS

Rechters: M.J. Blaisse

Advocaten: N.M. Wolters en B.J. Bloemendal

Wetsartikelen: 7:685 BW