

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 37, 2012

Nummer 37, 2012

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijnden, mr. R. van Hemert, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2012:BX7306 11-09-2012

werknemer/Projecttours B.V.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BX7308 11-09-2012

werknemer/International Tender Services B.V.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2012:BX7245 04-09-2012

werknemster/Stichting Kleintheater Zwijndrecht

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BX7362 28-08-2012

werknemer/Satelliet Meubelen B.V.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BX7358 28-08-2012

Alptax Taxi Service B.V./werknemer

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BX7369 28-08-2012

werknemer/Speciaalmachinefabriek X B.V.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2012:BX6977 21-08-2012

werkgever/werknemer

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2011:BX7316 27-12-2011

werknemer/werkgever

Rechtbank

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBALM:2012:BX7284 12-09-2012

Coöperatieve Rabobank Noord Twente U.A./werknemer

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2012:BX7328 11-09-2012

Sportstudio Re-Action B.V./werknemster

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX7076 11-09-2012

Service Point Nederland B.V./werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BX6451 10-09-2012

Katholieke Scholenstichting Fectio/werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BX7210 07-09-2012

Agrifirm Plant B.V./werkneemster

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX7330 06-09-2012

werknemer/Sligro Food Group Netherlands B.V.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX6895 23-08-2012

Koninklijke Nederlandse Toonkunstenaars Vereniging/werkneemster

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2012:BX7327 30-07-2012

werkneemster/Copacabana B.V.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BX7305 08-03-2012

werknemer/Schoenenreus B.V.

RECHTSPRAAK

Coöperatieve Rabobank Noord Twente U.A./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst Manager Control Rabobank wegens onvoldoende functioneren. Eerdere dienstverbanden bij Rabobank-vestigingen tellen op grond van de cao mee bij het vaststellen van de vergoeding. C=0,75

Na eerdere dienstverbanden bij Rabobank-vestigingen, is werknemer op 1 maart 2011 in dienst getreden van Rabobank Noord Twente als Manager Control. Thans verzoekt Rabobank ontbinding wegens disfunctioneren. In het bijzonder zijn klachten van medewerkers ontvangen over de wijze van communiceren van werknemer. Rabobank heeft werknemer begeleid om hieraan te werken maar dit heeft onvoldoende opgebracht. Rabobank biedt een vergoeding van € 20.000 aan. Werknemer betwist dat sprake is van disfunctioneren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt overwogen dat Rabobank heeft nagelaten om middels een assessment vast te stellen of werknemer over de competenties beschikt die Rabobank een vereiste vindt om de functie van Manager Control goed te kunnen vervullen. Een dergelijk onderzoek uit laten voeren was niet alleen geïndiceerd gelet op de inhoud van de functie maar ook omdat de functie van Manager Control bij de Rabobank zwaarder was dan dezelfde functie die werknemer vervulde bij zijn vorige kleinere werkgeefster. Rabobank heeft zich voldoende ingespannen om werknemer in staat te stellen zijn functioneren te verbeteren tot het door Rabobank gewenst niveau. Gelet echter op hetgeen over en weer is aangevoerd is er niet zozeer sprake bij werknemer van 'niet willen' maar van 'niet kunnen'. Anderzijds wist werknemer, althans kon hij weten dat de inhoud van zijn functie bij Rabobank zwaarder was dan bij zijn vorige werkgeefster en heeft ook hij een risico genomen door de vorige arbeidsovereenkomst zelf te beëindigen. Gelet op de bepalingen uit de CAO Rabobank dient als datum van indiensttreding 16 juni 1991 aangemerkt te worden. Gelet op alle omstandigheden van het geval, waaronder de leeftijd van werknemer, de niet als slecht in te schatten positie op de arbeidsmarkt en, toch, korte dienstverband bij Rabobank, acht de kantonrechter € 87.162,30 bruto (C=0,75) een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2012:BX7284

Zaaknummer: 414411 EJ VERZ 12-1589 (j)

Rechters: G. van Eerden

Advocaten: J.Th. Waterman en A.J.E. Riemslag

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Service Point Nederland B.V./werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikte werknemer
wegens reorganisatie Service Point. Habe nichts-verweer. Vergoeding
ter hoogte van 10% van C=1***

Werknemer (52 jaar) is sinds 1987 in dienst van Service Point Nederland in de functie van medewerker Operations & Services. Sinds november 2010 is hij arbeidsongeschikt. Het vooruitzicht is dat hij niet op korte termijn zijn werkzaamheden zal kunnen hervatten. Er hebben reeds twee reorganisaties bij Service Point Nederland plaatsgevonden. Service Point ziet zich thans genooddacht de vestiging Veldhoven, waar werknemer werkzaam is, te reorganiseren. De vestiging Veldhoven is voor 52% afhankelijk van de klant Philips. Service Point moet noodgedwongen per 1 oktober 2012 het contract aan Philips teruggeven. Op grond van het afspiegelingsbeginsel komt werknemer voor ontslag in aanmerking. Service Point heeft melding van het collectief ontslag (33 werknemers) gedaan bij het UWV. De OR heeft positief geadviseerd en ook FNV Bondgenoten heeft aangegeven geen andere oplossing te zien dan de voorgenomen reorganisatie. Thans verzoekt Service Point ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval komt geen reflexwerking aan het opzegverbod toe. De bedrijfseconomische noodzaak tot reorganisatie is voldoende aannemelijk gemaakt. Deze noodzaak wordt ook onderschreven door de OR en FNV Bondgenoten. Service Point Nederland heeft aangegeven dat zij een bestaand sociaal plan heeft dat van toepassing is geweest tijdens de eerste twee reorganisaties. Zij stelt echter dat dit sociaal plan (waarin een vergoeding met C=1 is opgenomen), gelet op de penibele financiële situatie, thans niet van toepassing is verklaard en dat er met de vakbonden overleg is gevoerd over een alternatieve regeling, die uiterst summier is. Uit de overgelegde jaarcijfers blijkt in ieder geval dat de financiële situatie zodanig is dat er thans geen ruimte is om de boventallig verklaarde werknemers een vergoeding uit te keren op basis van C=1. Geoordeeld wordt echter dat er wel enige ruimte is voor een vergoeding en tevens dat er geen aanleiding is om deze vergoeding slechts voorwaardelijk vast te stellen. Enerzijds is een vergoeding op basis van het voorstel dat thans met de vakbonden wordt besproken redelijk te achten, waarbij van een gemiddeld percentage van 15% van de neutrale kantonrechtersformule C=1 wordt uitgegaan. Anderzijds

dient rekening gehouden te worden met het feit dat de loonbetalingsverplichting van Service Point Nederland ten aanzien van werknemer per 22 november 2010 (red.: bedoeld zal zijn 2012) ophoudt. Op grond daarvan acht de kantonrechter een vergoeding van 10% van C=1 redelijk (€ 5.400,49 bruto). Nu met betrekking tot de procedure bij het UWV nog niet duidelijk is wanneer de beslissing op de ontslagverzoeken wordt genomen en Service Point Nederland pas daarna de arbeidsovereenkomsten met deze werknemers kan opzeggen met inachtneming van de geldende opzegtermijnen, ziet de kantonrechter tevens aanleiding om rekening te houden met de voor werknemer geldende opzegtermijn, althans tot de eerste van de maand volgend op die waarin de loonbetalingsverplichting stopt. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve per 1 december 2012 ontbonden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BX7076

Zaaknummer: 1365028 EA VERZ 12-1244

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: B.S. Hagemann en R. de Rijk

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Projecttours B.V.

Rechter dient zeer terughoudend te zijn bij toepassing matigingsbevoegdheid van de loonvordering

Vervolg op AR 2012-682. In dat tussenarrest is een keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangenomen en de huidige werkgever als opvolgend werkgever beschouwd. Aan Projecttours B.V. is de bewijsopdracht verleend aan te tonen dat werknemer zelf ontslag heeft genomen. Projecttours heeft hiervan afgezien.

Het hof oordeelt thans als volgt. Nu niet is komen vast te staan dat de voor onbepaalde tijd geldende arbeidsovereenkomst tussen Projecttours en werknemer is geëindigd, heeft werknemer in beginsel recht op doorbetaling van zijn loon vanaf 1 juni 2010 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Projecttours heeft zich nog beroepen op de matigingsbevoegdheid in artikel 7:680a BW. Zij heeft aangevoerd dat toewijzing van de loonvordering vrijwel zeker tot onaanvaardbare gevolgen (te weten haar faillissement) zal leiden, terwijl niet duidelijk is of werknemer zich wel voldoende heeft ingespannen om ander werk te vinden. Ingevolge vaste rechtspraak van de Hoge Raad (vgl. recent nog HR 1 juni 2012, LJN BV7347) is de rechter op grond van artikel 7:680a BW slechts bevoegd een vordering tot doorbetaling van loon die gegrond is op de vernietigbaarheid van het ontslag te matigen, indien toewijzing in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden. Bij de uitoefening van deze bevoegdheid dient de rechter een mate van terughoudendheid te betrachten die met deze maatstaf strookt en hij dient van die terughoudendheid blijk te geven in zijn motivering, en bij zijn oordeel omtrent de aanvaardbaarheid van de gevolgen van toewijzing van de vordering tot loondoorbetaling alle bijzonderheden van het geval in aanmerking te nemen. Nu dit verweer eerst bij memorie van antwoord is gevoerd, hetgeen gelet op de gang van zaken in eerste aanleg niet bevreemdt, heeft werknemer daar nog onvoldoende op kunnen reageren. Het hof acht daarom een inlichtingencomparitie op zijn plaats, waarbij van Projecttours een nadere toelichting, vergezeld van bewijsstukken, over haar financiële positie wordt verlangd, en ook een antwoord op de vraag of zij inmiddels pogingen heeft ondernomen om de arbeidsovereenkomst met werknemer rechtsgeldig te beëindigen. Van werknemer verwacht het hof een eveneens met bewijsstukken onderbouwde

toelichting over zijn inkomsten vanaf 1 juni 2010 tot heden en de bron daarvan, en, indien aan de orde, een onderbouwde opgave van zijn pogingen om elders werk te vinden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-09-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BX7306

Zaaknummer: 200.087.622/02

Rechters: M.C.D. Boon-Niks, M.E.L. Fikkers en H. de Hek

Advocaten: A. van der Wielen en E.A. van Wieren

Wetsartikelen: 7:680a BW en 7:627 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/International Tender Services B.V.

Werkgever die zich ‘vergist’ en een ongeldig proeftijdontslag verleent, is desalniettemin schadeplichtig nu de opzegging de werknemer heeft bereikt. Het staat werknemer vrij geen beroep te doen op de vernietigbaarheid, maar schadevergoeding (gefixeerd) te vorderen

Tussen werknemer en ITS is op 23 juni 2009 een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar vanaf 1 september 2009 tot stand gekomen voor de functie consultant. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is een proeftijdbeding van twee maanden overeengekomen. Bij schrijven van 29 september 2009 heeft ITS de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. Nadat werknemer een beroep heeft gedaan op de schadeplichtigheid van de werkgever wegens opzegging met een ongeldig proeftijdbeding, schrijft ITS dat werknemer dan maar zo snel mogelijk weer aan de slag moet. Werknemer weigert om tot werkhervatting over te gaan en vordert schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 46.280; elf maanden salaris). De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen, stellende dat sprake is van een vergissing (en niet van een opzegging), zodat op grond van artikel 7:627 BW werknemer geen recht op loon had.

Het hof oordeelt als volgt. Ook indien de opzegging op een vergissing van ITS omtrent haar juridische positie berust, heeft deze opzegging – een tot werknemer gerichte eenzijdige rechtshandeling – werking gehad, nu zij werknemer heeft bereikt (artikel 3:37 lid 3 BW). Gesteld noch gebleken is dat de inhoud van de verklaring – beëindiging van de overeenkomst met onmiddellijke ingang door middel van opzegging – niet overeenkwam met de wil van (de directeur van) ITS. ITS heeft geen beroep gedaan op de vernietigbaarheid van de opzegging vanwege een wilsgebrek. De opzegging is evenmin nietig vanwege strijdigheid met de wet, openbare orde of goede zeden. Het enkele feit dat de opzegging is gebaseerd op een nietig proeftijdbeding maakt de opzegging zelf nog niet nietig en evenmin vernietigbaar voor degene die heeft opgezegd. Het betekent slechts dat, vanwege de nietigheid van het proeftijdbeding, op deze opzegging de uitzonderingen van artikel 7:670b BW (betreffende de opzegging in strijd met enkele ontslagverboden tijdens de proeftijd), artikel 6 lid 2 sub BBA (waarin ontslag tijdens de proeftijd door de werkgever is vrijgesteld van voorafgaande toestemming voor

opzegging) en van artikel 7:676 BW (betreffende de opzegging met onmiddellijke ingang tijdens de proeftijd) niet van toepassing zijn. Dat de opzegging voortijdig was, betekent, buiten het geval dat de werknemer zich beroept op artikel 9 BBA, niet dat door de opzegging de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Een voortijdige opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd doet de arbeidsovereenkomst wel eindigen, maar maakt als de wederpartij daarin niet toestemt de opzeggende partij schadeplichtig (vgl. HR 19 februari 1988, LJN ADO197, *NJ* 1988, 468). Anders dan de kantonrechter overweegt, is werknemer ook niet uitgegaan van de nietigheid of vernietigbaarheid van de opzegging. Hij heeft zich, zo volgt uit de aangehaalde correspondentie, vanaf het begin uitdrukkelijk op de onregelmatigheid van de opzegging en op de consequentie daarvan, te weten schadeplichtigheid, beroepen. Uit de correspondentie volgt ook dat werknemer niet heeft ingestemd met het intrekken door ITS van de opzegging. Hij was daartoe ook niet verplicht. Het staat een werknemer, wiens arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd, vrij te weigeren de resterende (niet door de werkgever gerespecteerde) termijn uit te dienen, en dan ook geen loonvordering in te stellen maar aanspraak te maken op de gefixeerde schadevergoeding (vgl. HR 16 februari 1979, LJN AC6492, *NJ* 1979, 454). Het hof ziet evenwel aanleiding de schadevergoeding te matiging tot zeven maanden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-09-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BX7308

Zaaknummer: 200.073.374/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, H. de Hek en A.M. Koene

Advocaten: J.V. van Ophem en O.J. Ingwersen

Wetsartikelen: 7:652 BW en 7:680 BW

RECHTSPRAAK

Katholieke Scholenstichting Fectio/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst leerkracht wegens disfunctioneren. Leerkracht heeft recht op bovenwettelijke uitkering op grond van Bbwo, die hoger is dan neutrale kantonrechtर्सformule. Geen reden om tevens een ontbindingsvergoeding toe te kennen

Werknemer is sinds 2002 in dienst van Fectio als leerkracht op een basisschool. Thans verzoekt Fectio ontbinding wegens disfunctioneren. Werknemer betwist dat sprake is van disfunctioneren en stelt dat er onvoldoende rekening is gehouden met de hoge werkdruk.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het disfunctioneren heeft Fectio voldoende aannemelijk gemaakt. De stelling dat onvoldoende rekening is gehouden met de werkdruk wordt verworpen. Het verwijt aan werknemer is geweest dat hij een door hem gevoelde werkdruk, die ook andere leraren ondervinden, zo oplost dat collegae daar last van hadden. Voldoende is door Fectio aannemelijk gemaakt dat dat geen correcte oplossing is voor de zich voordoende problematiek. Daar komt bij dat werknemer vele jaren ervaring had en daardoor verondersteld werd de werkdruk meer aan te kunnen, hetgeen niet is bewaarheid. Bovendien is aannemelijk geworden dat ook ingeschakelde externe deskundigen geen oplossingen meer konden bieden. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden.

De kantonrechter acht het billijk aan werknemer een vergoeding toe te kennen. Hoewel Fectio erop heeft gewezen dat de minister van Onderwijs in haar brief van 21 juli 2011 (referentie 307660) aan organisaties in onder andere het primair onderwijs heeft aangegeven dat zij het toekennen van een beëindigingsvergoeding in het onderwijs afkeurt, laat dit onverlet dat de kantonrechter in een ontbindingsprocedure een vergoeding kan toekennen. In dit geval is voldoende aannemelijk dat werknemer, die thans 49 jaar oud is en een ononderbroken dienstverband in het onderwijs heeft van langer dan 27 jaar, recht heeft op een uitkering gedurende 8,5 jaar, waarvan drie jaar in de WW en aansluitend 5,5 jaar op grond van het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs (Stb. 2001, 61), ook wel Bbwo genoemd. Deze bovenwettelijke werkloosheidsuitkering bedraagt voor werknemer gedurende het eerste jaar

van werkloosheid 78% van zijn laatstverdiende salaris en daarna gedurende zeven en een halfjaar 70% van zijn laatstverdiende salaris, zodat hij in totaal 72,36 maandsalarissen ontvangt. Deze werkloosheidsuitkering komt voor rekening van Fectio. Nu een neutrale kantonrechtersformule, dus nog los van de omstandigheid dat wellicht enig verwijt van het einde van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden gemaakt aan werknemer, neer zou komen op 32,5 maandsalarissen, ziet de kantonrechter geen reden om nog een vergoeding daarbovenop toe te kennen. Het risico dat werknemergeconfronteerd wordt met een afwijzing van zijn verzoek om een bovenwettelijke uitkering op grond van de Bbwo is, naar beide partijen onderkennen, klein omdat in het onderhavige geval geen sprake is van een ontbinding wegens een dringende reden of wegens een op een dringende reden gelijkende situatie, zodat met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid een WW-uitkering zal worden toegekend en vervolgens dan ook de bovenwettelijke uitkering. Er is onvoldoende reden een vergoeding toe te kennen onder de voorwaarde dat geen bovenwettelijke uitkering wordt verstrekt of om geen vergoeding toe te kennen onder de voorwaarde dat wel een bovenwettelijke uitkering aan werknemer zal worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BX6451

Zaaknummer: 822747 UE VERZ 12-734 4091

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: M.S. van Hien en M. Rietbergen

Wetsartikelen: 7:685 BW en Bbwo

RECHTSPRAAK

Agrifirm Plant B.V./werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens functieverval. Werkgever heeft bij arbeidsgehandicapte werkneemster met een lang dienstverband een extra inspanningsverplichting om een passende functie te vinden. Onvoldoende aannemelijk dat er geen passende functie binnen de onderneming voorhanden is

Werkneemster (50 jaar) is sinds 1979 in dienst van (een rechtsvoorganger van) CKB, dat later onderdeel is geworden van Agrifirm. Sinds 2003 is zij gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ontvangt zij een gedeeltelijke WAO-uitkering. Ze werkt sindsdien halve dagen in de middag. Werkneemster is per 1 september 2011 boventallig verklaard. UWV WERKbedrijf heeft in juni 2012 de gevraagde toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst geweigerd, omdat onvoldoende is gebleken dat de arbeidsplaats van werkneemster is komen te vervallen. Thans verzoekt Agrifirm ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Agrifirm heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er geen vaste administratieve functies in de vestiging CKB meer voorhanden zijn. Gelet op de lange duur van het dienstverband vóór de gedeeltelijke uitval en gelet op het feit dat werkneemster als arbeidsgehandicapte dient te worden aangemerkt, rust op Agrifirm een extra inspanningsverplichting om binnen Agrifirm/Agrifirm Group B.V. een andere passende functie voor haar te vinden (vgl. HR 21 mei 2010, NJ 2010, 495 m.nt. G.J.J. Heerma van Voss (Hoedjes/Volker Wessels)). Agrifirm dient zich daarbij actief op te stellen, en kan niet volstaan met het publiceren of rondsturen van interne vacatures. Onder omstandigheden kan voorts van Agrifirm worden verwacht dat zij een werkplek, werkverdeling of functie-inhoud ten behoeve van werkneemster aanpast, en voorts dat zij werkneemster bij voorrang voor een functie in aanmerking brengt indien er meerdere geschikte kandidaten zijn (artikel 5.3 sociaal plan, HR 8 november 1985, LJN AE1082 (Van Haaren/Cehave), HR 26 oktober 2001, LJN AB3098 (Bons/Ranzijn), vgl. ook Beleidsregels Ontslagtaak UWV hoofdstuk 20 sub 5). Het verweer van werkneemster dat er bij de vestigingen van Agrifirm wel degelijk passende functies beschikbaar zijn, is onvoldoende door Agrifirm weerlegd. Mede in aanmerking wordt genomen dat de reorganisatie kennelijk louter is ingegeven door redenen van efficiëntie, en

niet (mede) door financieel-economische omstandigheden. De kantonrechter gaat er daarom vanuit dat Agrifirm als een financieel gezond bedrijf is aan te merken. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BX7210

Zaaknummer: 822578 UE VERZ 12-711 PK 442

Rechters: P. Krepel

Advocaten: A.H.M. Booijink en A.F.R. Avis

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Kleintheater Zwijndrecht

Ontslag zonder vergoeding directeur theater na staking subsidie lokale gemeente is kennelijk onredelijk. Overige werknemers kregen WW-suppletie. Werkneemster heeft ook recht op suppletie en voor langere duur vanwege haar leeftijd en arbeidsmarktpositie

Werkneemster (geboren 1954) is van 1 januari 1994 t/m 1 januari 2009 bij SKZ in dienst geweest, vanaf het jaar 2000 in de functie van directeur/zakelijk leidster van theater De Uitstek te Zwijndrecht tegen een salaris van € 4.057 bruto per maand. Op 26 september 2008 heeft de CWI aan SKZ toestemming verleend om het dienstverband met werkneemster te beëindigen, dit in verband met het gegeven dat SKZ met ingang van 1 januari 2009 niet meer in aanmerking kwam voor subsidieverlening door de gemeente Zwijndrecht, hetgeen haar voornaamste inkomstenbron was. Door de gemeente Zwijndrecht is middels SKZ een aanbod gedaan tot een ontslagvergoeding ad € 60.000. Werkneemster heeft dit aanbod (tot tweemaal toe) afgewezen. De overige werknemers hebben een ontslagvergoeding van één jaar WW-suppletie ineens gekregen.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan SKZ meent, is het aanbod van de gemeente geen voorziening als bedoeld in artikel 7:681 BW, omdat werkneemster het voor een bepaalde termijn moest accepteren. Voorts acht het hof sprake van schending van het goed werkgeverschap, omdat aan de andere werknemers wel en aan werkneemster in kwestie niet een vergoeding is toegekend. Naar het oordeel van het hof brengt de norm van het goed werkgeverschap mee dat SKZ nog gedurende zekere tijd werkneemster in financiële zin de hand boven het hoofd had behoren te houden om haar zodoende in de gelegenheid te stellen zonder aanmerkelijk inkomensverlies naar ander betaald werk te zoeken. Die gewenningsperiode bepaalt het hof in het geval van werkneemster in vergelijking met de andere werknemers op een enigszins langere periode dan de periode van één jaar als van toepassing voor de andere werknemers. Alles afwegende komt het hof tot een periode van 18 maanden aanvulling op de WW, evenals bij de overige werknemers te betalen bij wijze van bedrag ineens bij het einde van het dienstverband, dat door het hof is berekend en aldus wordt vastgesteld op een brutobedrag van € 28.500. Onder de schade die werkneemster lijdt valt

tevens het werkgeversdeel pensioenpremie.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-09-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2012:BX7245

Zaaknummer: 200.070.365/02

Rechters: V. Disselkoen, L.G. Verburg en M.H. van Coeverden

Advocaten: J.M.C. Wessels en A. Ester

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Satelliet Meubelen B.V.

Geen sprake van opvolgend werkgeverschap bij indienstneming werknemer door leerbedrijf na 'leerarbeidsovereenkomst'. Wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden

Werknemer heeft op 16 februari 2005 met de Stichting Vakopleiding Transport en Logistiek (hierna VTL) een zogenoemde 'leerarbeidsovereenkomst' gesloten. Als leerbedrijf is werknemer in de periode 14 februari 2005 tot en met 18 februari 2007 tewerkgesteld bij X Transport B.V. In februari 2007 heeft werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst met X Transport B.V. gesloten. Deze overeenkomst is op 17 augustus 2007 verlengd tot 17 augustus 2008. De overeenkomst is in 2008 verlengd tot 2009 (inmiddels door Satelliet die Transport B.V. had overgenomen). Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat de 'leerarbeidsovereenkomst' dient mee te tellen in de keten van artikel 7:668a BW (krachtens lid 2), zodat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vordert toelating tot het werk en betaling van loon. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. De kernvraag is of de leerarbeidsovereenkomst en het dienstverband bij X Transport kan worden aangemerkt als 'dezelfde identiteit' krachtens de leer van opvolgend werkgeverschap ex artikel 7:668a lid 2 BW. Naar het oordeel van het hof is dit niet het geval. De arbeidsovereenkomst is wezenlijk gewijzigd zowel qua inhoud als qua arbeidsvoorwaarden. Eerst was werknemer 'leerling bijrijder' en later zelfstandig chauffeur. Ook ontvangt hij een hoger loon en is er een andere cao van toepassing. Nu geen sprake is van wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden in beide aan de orde zijnde arbeidsovereenkomsten, kan geen sprake zijn van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:668a lid 2 BW. De praktijkovereenkomst telt derhalve niet mee in het kader van de in artikel 7:668a lid 1 sub b BW vervatte rekenregel. De met Satelliet B.V. op 14 augustus 2008 aangegane arbeidsovereenkomst betrof aldus de derde opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze overeenkomst, waarmee evenmin de in artikel 7:668a lid 1 sub a BW genoemde termijn van 36 maanden is overschreden, is van rechtswege geëindigd op 17 augustus 2009.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-08-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BX7362

Zaaknummer: HD 200.091.395

Rechters: R.R.M. De Moor, M. van Ham en T.E. Deurvorst

Advocaten: E. Schouten en S. Cakal

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Alptax Taxi Service B.V./werknemer

Vernietiging arbeidsovereenkomst wegens dwaling bij aangaan overeenkomst. Werkneemster – taxichauffeur – heeft TIA gehad. Regeling eisen geschiktheid 2000 dienen door CBR getoetst te worden. Werkneemster niet per definitie ongeschikt tot verrichten van arbeid

Werkneemster (geboren 1957) is op 14 augustus 2006 voor zes maanden in dienst getreden bij Alptax als allround taxichauffeur. Deze arbeidsovereenkomst is een aantal keren verlengd. Op 23 september 2009 is door partijen een arbeidsovereenkomst getekend, waarbij werkneemster met ingang van 14 augustus 2009 voor onbepaalde tijd in dienst van Alptax is getreden voor 86 uur per maand als allround taxichauffeur. Op 31 januari 2010 valt werkneemster uit wegens arbeidsongeschiktheid. Zij heeft aan de bedrijfsarts meegedeeld dat zij in december 2008 een TIA heeft gehad. Op grond van de 'Regeling eisen geschiktheid 2000' dient het rijbewijs – behoudens voor privégebruik – voor de duur van vijf jaar onthouden te worden aan iemand die beroepsmatig vervoerwerk verricht en – onder meer – een TIA heeft gehad. Bij brief van 27 april 2010 heeft (de raadsman van) Alptax de arbeidsovereenkomst, die per 14 augustus 2009 is aangegaan, buitengerechtelijk vernietigd met een beroep op dwaling. In kort geding is de loonvordering van werkneemster toegewezen. Het beroep op dwaling zou in casu in strijd zijn met het opzegverbod tijdens ziekte (geslotenstelselverweer).

Het hof oordeelt als volgt. In beginsel komt Alptax een beroep op dwaling toe. Artikel 130 lid 1 Wegenverkeerswet 1994 (hierna: WVV) houdt in dat indien bij de bij algemene maatregel van bestuur aangewezen personen een vermoeden bestaat dat de houder van een rijbewijs niet langer beschikt over de rijvaardigheid, vereist voor het besturen van een of meer categorieën waarvoor dat rijbewijs is afgegeven, zij daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling aan het CBR doen onder vermelding van de feiten en omstandigheden die aan het vermoeden ten grondslag liggen. Uit artikel 131 Reglement rijbewijzen blijkt dat de hiervoor bedoelde aangewezen personen zijn: de korpschef, de commandant, de betrokken officier van justitie en de directeur van het CBR. Uit artikel 131 WVV volgt dat indien een schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 130 lid 1 WVV is gedaan, het CBR in de bij ministeriële regeling aangewezen gevallen besluit tot (onder meer) een onderzoek naar de rijvaardigheid of geschiktheid.

Ingevolge artikel 132 lid 1 sub c WvW dient de betrokkene zich te onderwerpen aan dat onderzoek, waarna het CBR ingevolge artikel 134 lid 1 en 2 WvW na ontvangst van de bevindingen van de deskundige(n) de uitslag van het onderzoek vaststelt en tot ongeldigheid van het rijbewijs besluit indien de uitslag van het onderzoek daartoe aanleiding geeft. Bij ministeriële regeling worden de gevallen aangewezen waarin daarvan sprake is. Ingevolge lid 3 van laatstgenoemd artikel heeft de houder van het rijbewijs – indien het CBR voornemens is het rijbewijs ongeldig te verklaren – de bevoegdheid een tweede onderzoek te verlangen. Voormelde procedure brengt mee, dat van ongeschiktheid van werkneemster tot het besturen van een taxi – anders dan Alptax heeft gesteld – na het moment waarop werkneemster naar zij dacht een TIA had doorgemaakt geen sprake is. Dit had immers uitsluitend na onderzoek door of in opdracht van het CBR vastgesteld kunnen worden. Bij haar beroep op dwaling is Alptax ervan uitgegaan dat werkneemster aanstonds geen taxi meer mocht besturen. Nu dat uitgangspunt onjuist is, faalt reeds daarom haar beroep op dwaling.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-08-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BX7358

Zaaknummer: HD 200.087.560 E

Rechters: C.M. Aarts, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en C.A.M. Walsteijn

Advocaten: C.J.M. Gielen-Trines en M.A.W. Ketelaars

Wetsartikelen: 6:228 BW en Regeling eisen geschiktheid 2000

RECHTSPRAAK

werknemer/Speciaalmachinefabriek X B.V.

Ontslag 56-jarige werknemer met twintig dienstjaren kennelijk onredelijk wegens schending zorgplicht werkgever jegens werknemer met rugklachten. Vordering tijdig en tot tweemaal toe gestuit, zodat geen sprake is van verjaring. Schadevergoeding is gelijk aan drie jaar WW-suppletie met afbouw 100-90-80%

Werknemer (geboren 1953) is op 1 mei 1990 in dienst getreden van Speciaalmachinefabriek X B.V. (hierna: Speciaalmachinefabriek X), aanvankelijk in de functie van monteur, later – in verband met rugklachten – in de functie van zager. De arbeidsovereenkomst is per 1 december 2009 met toestemming van het UWV WERKbedrijf opgezegd wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Op 5 februari 2010 heeft de gemachtigde van werknemer Speciaalmachinefabriek X aangeschreven en verzocht om een minnelijke regeling. Hij heeft dit verzoek in maart 2010 herhaald en zich het recht voorbehouden zich tot de rechter te wenden. In september 2010 wordt Speciaalmachinefabriek X gedagvaard op grond van artikel 7:681 BW. Volgens Speciaalmachinefabriek X is de vordering verjaard dan wel is geen sprake van een kennelijke onredelijke opzegging. De kantonrechter heeft het beroep op verjaring gehonoreerd.

Het hof oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7:683 lid 1 BW verjaart de vordering tot schadevergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst na verloop van zes maanden. De termijn begint te lopen vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is per 1 december 2009 ontslagen. De verjaringstermijn is die dag gaan lopen en zes maanden later op 1 juni 2010 geëindigd. De vraag doet zich voor of de verjaringstermijn is gestuit. Het hof beantwoordt die vraag bevestigend. De brief van 5 februari 2010 dient als een schriftelijke mededeling in de zin van artikel 3:317 lid 1 BW te worden beschouwd waarin werknemer ondubbelzinnig zijn recht op schadevergoeding heeft voorbehouden. De brief in maart 2010 moet eveneens als een schriftelijke mededeling ex artikel 3:317 BW worden beschouwd.

Het hof acht in dit geval zodanige bijzondere omstandigheden aanwezig dat een opzegging

van de arbeidsovereenkomst zonder enige financiële voorziening in strijd komt met het goed werkgeverschap, en daarmee kennelijk onredelijk is. Enerzijds heeft Speciaalmachinefabriek X op deugdelijke bedrijfseconomische gronden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst besloten en is het ontslag op zichzelf terecht gegeven. Opvallend is evenwel dat werknemer als enige van de 87 werknemers door Speciaalmachinefabriek X voor ontslag is voorgedragen. Voor 69 werknemers heeft Speciaalmachinefabriek X deeltijd-WW aangevraagd. Zonder toelichting valt niet in te zien waarom niet ook voor werknemer deeltijd-WW aangevraagd had kunnen worden. Dat de functie van zager was opgeheven laat onverlet dat voor werknemer, desnoods tijdelijk, eventueel na omscholing andere werkzaamheden gevonden hadden kunnen worden, dit zonodig in combinatie met deeltijd-WW. Op Speciaalmachinefabriek X rust een extra zorgplicht voor werknemer, mede gelet op de leeftijd van werknemer ten tijde van het ontslag (56 jaar), de lange duur van het dienstverband (20 jaar) en voorts gelet op zijn medische beperkingen (rugklachten). Voor de omvang van de door Speciaalmachinefabriek X te betalen schadevergoeding zoekt het hof aansluiting bij de periode dat werknemer naar verwachting een WW-uitkering zal ontvangen (38 maanden). Door Speciaalmachinefabriek X is niet betwist dat werknemer vanwege de door hem ontvangen WW-uitkering minstens € 9.500 bruto per jaar aan inkomen derft. Van Speciaalmachinefabriek X kan worden verlangd dat zij – ter matiging van de door werknemer ondervonden voorzienbare inkomenseffecten – die uitkering gedurende drie jaar aanvult in die zin dat het salaris van werknemer gedurende het eerste jaar van werkloosheid wordt aangevuld tot 100%, het tweede jaar tot 90% en het derde jaar tot 80%. Aldus becijfert het hof de door Speciaalmachinefabriek X te betalen schadevergoeding op een bedrag van afgerond € 19.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-08-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BX7369

Zaaknummer: 200.094.854

Rechters: C.M. Aarts, R.R.M. De Moor en E.A.G.M. Waaijers

Advocaten: F.A.A.C. Traa en M.O. de Bont

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Koninklijke Nederlandse Toonkunstenaars Vereniging/werkneemster

Afwijzing ontbinding arbeidsovereenkomst officemanager KNTV. Zeer slechte bedrijfseconomische situatie en functieverval door automatisering onvoldoende aannemelijk

Werkneemster (54 jaar) is sinds 1 november 1998 in dienst van de Koninklijke Nederlandse Toonkunstenaars Vereniging (KNTV), laatstelijk als officemanager/medewerker PR. Thans verzoekt KNTV ontbinding wegens bedrijfseconomische redenen. Sinds het overlijden van de bureaudirecteur in 2009 zijn de ledenaantallen flink teruggelopen en zijn de kosten fors toegenomen. Vanwege de zeer slechte financiële situatie is KNTV genoodzaakt de administratieve functies te laten vervallen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster stelt, heeft KNTV in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat het huidige bestuur met instemming van de algemene ledenvergadering tot het besluit tot beëindiging van het dienstverband is gekomen. Niet aannemelijk is echter dat de financiële situatie van KNTV geen andere mogelijkheid overlaat dan beëindiging van het dienstverband met werkneemster en dat de werkzaamheden van werkneemster voor een deel vervallen door automatisering en voor het resterende deel kunnen en zullen worden overgenomen door de medewerkers A en B. De financiële stukken laten weliswaar een niet erg rooskleurige situatie zien, maar daarbij moet wel in aanmerking worden genomen dat de grootste verliezen (eenmalig) in 2010 zijn geleden. Voorts is ter zitting duidelijk geworden dat met ingang van 1 januari 2013 een aanzienlijke besparing op de kosten van huisvesting zal worden gerealiseerd. Het is de kantonrechter ambtshalve bekend dat mevrouw C met ingang van 1 december 2012 niet langer in dienst is van KNTV, hetgeen ook een (structurele) besparing oplevert. Terecht heeft werkneemster voorts opgemerkt dat een plan van aanpak met betrekking tot het verhogen van de ledenaantallen ontbreekt. Tot slot heeft de accountant van KNTV bevestigd dat er (over de jaren 2008 tot en met 2011) een bedrag van € 90.000 aan contributiegelden openstaat. Ook als wordt aangenomen dat een verdergaande automatisering tot een lager aantal te besteden uren leidt met betrekking tot de administratieve werkzaamheden, blijft onduidelijk hoe de resterende werkzaamheden van

werkneemster worden opgevangen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BX6895

Zaaknummer: 1361057 EA VERZ 12-1140

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: I.M. Dijkmans en S.M. van der Salm

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werkgever slaagt niet in bewijs dat werknemer (om medische redenen) niet in staat is de oorspronkelijke functie uit te oefenen, zodat demotie/salarisverlaging niet gerechtvaardigd is

Werknemer is sinds 1993 in dienst van werkgever. Tot 2005 in de functie van allround medewerker (op de afdeling) Uitbeenderij en sedert 6 juni 2005 in de functie van (allround) medewerker (op de afdeling) Koud vlees expeditie. Werknemer kampt vanaf 2003 met gezondheidsklachten en is meermalen uitgevallen. In december 2008 bericht werkgever aan werknemer dat hij vanaf januari voortaan 90% van zijn laatstverdiende loon krijgt vanwege de verminderde inzetbaarheid van werknemer in zijn functie. Volgens werkgever is zij daartoe gemachtigd krachtens artikel 20 CAO Vleessector en moet de laatstverrichte passende arbeid van werknemer als nieuw bedongen arbeid worden beschouwd. De kantonrechter heeft de loonvordering van werknemer toegewezen, stellende dat geen sprake is van een functiewijziging nu werknemer zijn oorspronkelijke functie weer heeft hervat na een periode van arbeidsongeschiktheid. Volgens werknemer heeft hij de functie op de afdeling Uitbeenderij niet meer kunnen verrichten omdat deze functie was overgenomen door een collega, dan wel was komen te vervallen.

Het hof oordeelt als volgt. De door werkgever gestelde ongeschiktheid (om medische redenen) van werknemer om zijn functie van allround medewerker Uitbeenderij te vervullen is niet komen vast te staan en daarmee evenmin de aangevoerde reden voor functiewijziging. Dit oordeel impliceert dat ook geen sprake is van de door werkgever gestelde situatie waarop artikel 20 (lid 1) van de cao ziet en dat niet kan worden aangenomen dat de functie van (allround) medewerker Koud vlees expeditie (in plaats van de functie van allround medewerker Uitbeenderij) als vervangende passende arbeid moet worden aangemerkt. De vraag of en wanneer nieuwe passende arbeid inmiddels als bedongen arbeid moet worden aangemerkt (zoals werd aangenomen in door werkgever in haar memorie van grieven genoemde, in verband met artikel 7:629 BW gewezen uitspraken) en wat de eventuele gevolgen daarvan voor de salarisverplichting zijn, behoeft derhalve geen beantwoording.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-08-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2012:BX6977

Zaaknummer: 200.075.858/01

Rechters: E.J. van Sandick en H.J.H. van Meegen

Advocaten: F.A.A.C. Traa, D.M.A. Oud en A.D. Kiers-Becking

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Copacabana B.V

Loondoorbetalingsverplichting tijdens loonsanctie. Niet aannemelijk dat werkneemster onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Restitutierisico niet aanwezig

Werkneemster is sinds 1999 in dienst van Copacabana. Sinds maart 2010 is zij arbeidsongeschikt. In maart 2012 heeft Copacabana een loonsanctie opgelegd gekregen. Tegen dit besluit van het UWV heeft Copacabana bezwaar gemaakt. Copacabana heeft de loondoorbetaling aan werkneemster gestopt, omdat zij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het evalueren van het plan van aanpak. Thans vordert werkneemster loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft een spoedeisend belang, omdat zij financiële problemen ondervindt doordat zij geen loon meer ontvangt. Het door Copacabana tegengeworpen restitutierisico wordt niet aanwezig geacht. Als mocht blijken dat de loonsanctie ten onrechte is opgelegd, maakt werkneemster hoogstwaarschijnlijk aanspraak op een WIA-uitkering. Nu het maandelijkse loonbedrag bescheiden van omvang is, zal alsdan het onverschuldigd doorbetaalde door werkneemster kunnen worden terugbetaald. Dat werkneemster, zoals Copacabana tegenwerpt, het onverschuldigd betaalde loon geheel dan wel grotendeels zal hebben verteerd, maakt dit niet anders.

Het aantekenen van bezwaar tegen de loonsanctie heeft geen schorsende werking. Om onder de loonbetalingsverplichting uit te komen, had Copacabana op zijn minst aannemelijk moeten maken dat de bestuursrechtelijke beslissing zodanig buiten de realiteit staat dat in een eventuele latere civielrechtelijke bodemprocedure tussen partijen de rechter met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid tot het oordeel zal komen dat werkneemster jegens Copacabana geen enkel recht op loon meer heeft sinds 18 maart 2012. Dat had niet alleen gevergd dat Copacabana met documenten onderbouwd had dat en hoe zij aan haar re-integratieverplichtingen als werkgeefster heeft voldaan, maar ook dat werkneemster van haar kant niet heeft voldaan aan de op haar, als zieke werkneemster, rustende verplichtingen om mee te werken aan haar re-integratie en Copacabana dus op goede gronden de uitbetaling van

loon heeft gestaakt. Copacabana heeft echter in het re-integratietraject slecht met werkneemster gecommuniceerd en een afwachtende houding aangenomen. Er is geen aanvang gemaakt met re-integratie in het tweede spoor. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat de re-integratie-inspanningen van Copacabana voldoende waren. Bovendien is niet aannemelijk geworden dat werkneemster onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2012:BX7327

Zaaknummer: 478857 CV EXPL 12-2561

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: K.M.L.J. Verboeket en A.L.M. van Uden

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:658a BW en 7:660a BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Schoenenreus B.V.

Schoenenreus handelt willekeurig en in strijd met het goed werkgeverschap door werknemer geen prestatietoeslag over 2010 uit te betalen. Vastgelegde criteria voor toekennen toeslag ontbreken

Werknemer is in dienst van Schoenenreus als rayonleider. Hij vordert betaling van een prestatietoeslag over 2010, waar hij op grond van zijn arbeidsovereenkomst recht op heeft. Schoenenreus weigert de prestatietoeslag uit te betalen, omdat werknemer onvoldoende heeft gefunctioneerd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er zijn kennelijk geen criteria vastgelegd op basis waarvan de prestatietoeslag wordt toegekend. In het onderhavige geval gaat het niet om een speciale toeslag die aan een enkele werknemer wordt toegekend vanwege een bijzondere prestatie, maar kennelijk om een toeslag die alle rayonleiders hebben gekregen, op een enkele na, onder wie werknemer. Nu er geen criteria voor toekenning van de prestatietoeslag zijn vastgelegd, moet worden uitgegaan van hetgeen een redelijk werknemer ten aanzien van de al dan niet toekenning van de prestatietoeslag van Schoenenreus mag verwachten. Op grond van de benaming van de toeslag – ‘prestatietoeslag’ – mag een werknemer verwachten dat het al dan niet toekennen ervan afhankelijk is van de door hem geleverde ‘prestatie’, zijnde – in het algemeen – de door hem behaalde resultaten dan wel de door hem geleverde bijdragen aan het resultaat van de organisatie. Hij hoeft niet zonder meer te verwachten dat daarbij tevens het oordeel over zijn functioneren of andere (hem niet bekende) criteria relevant zijn. Aangezien de door werknemer in 2010 geleverde bijdrage aan het resultaat kennelijk als ‘gemiddeld’ moet worden aangemerkt, mocht werknemer, bij gebrek aan vastgelegde criteria voor toekenning van de prestatietoeslag, verwachten dat aan hem, net als aan de andere rayonmanagers, ook deze toeslag zou worden toegekend. Door dat niet te doen handelt Schoenenreus willekeurig en in strijd met goed werkgeverschap. Volgt toewijzing van de vordering (€ 2.463 bruto).

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-03-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BX7305

Zaaknummer: 776628

Rechters: J.H. Wiggers

Advocaten: R.M. Kerkhof

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Schorsing na geschil tussen statutair directeuren leidt niet tot schadeplichtigheid werkgever. De schorsing rechtvaardigt geen ontslag op staande voet van werknemer

Werknemer is op 27 maart 1995 bij Merkenbureau in dienst getreden als juridisch medewerker. Op 12 mei 1999 is hij benoemd tot (tweede) statutair directeur van Merkenbureau. Enig aandeelhouder en tot dan toe enig statutair directeur van Merkenbureau was X Beheer B.V. Begin 2000 hebben er gesprekken plaatsgevonden tussen werknemer en X Beheer B.V. om 50% van de aandelen over te nemen. Nadat X is overleden, zijn de zonen van X benoemd tot statutair directeur van X Beheer B.V. Na een mislukte koopovereenkomst inzake de aandelen, heeft X Beheer B.V. werknemer per direct geschorst wegens gebrek aan vertrouwen in de leidinggevende capaciteiten van werknemer. Werknemer heeft in reactie op deze schorsing bericht dat hij – indien de schorsing niet per 10 juli zou zijn opgeheven – ontslag op staande voet zou nemen. Werknemer heeft in eerste aanleg gefixeerde schadevergoeding en vergoeding wegens het mislopen van een ontbindingsvergoeding gevorderd op grond van artikel 7:611 BW. Volgens werknemer werd hij gedwongen ontslag op staande voet te nemen.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft ook in hoger beroep zijn stelling dat de werkelijke reden voor de schorsing het vastlopen van de onderhandelingen over de overname van de aandelen in Merkenbureau was, tegenover de gemotiveerde betwisting daarvan door X Beheer B.V., onvoldoende onderbouwd. Hij herhaalt in zijn memorie van grieven zijn zienswijze over de gang van zaken rond de onderhandelingen over de verkoop aan hem van de aandelen in (de aandeelhouder in) Merkenbureau maar betwist niet de juistheid van de notulen van de buitengewone aandeelhoudersvergadering van 1 mei 2002, waaruit blijkt dat het hem bekend was dat de aandeelhouder in Merkenbureau een groot aantal bezwaren tegen zijn functioneren had en die bezwaren toen de onderhandelingen over de overname van de aandelen waren mislukt, een schorsing van werknemer in afwachting van nader onderzoek rechtvaardigden. Op goede gronden, die het hof overneemt en tot de zijne maakt, heeft de rechtbank ook overwogen dat werknemer na de schorsing andere keuzes had dan ontslag te

nemen. Merkenbureau is derhalve niet schadeplichtig door de wijze waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd. De vorderingen ter zake van inkomensschade en gemiste ontbindingsvergoeding zijn terecht afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-12-2011

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2011:BX7316

Zaaknummer: 106.002.152/02

Rechters: D.J. van der Kwaak, A.M.A. Verscheure en J. Blokland

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

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:680 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Sportstudio Re-Action B.V./werkneemster

Terugvordering studiekosten sportinstructrice na ontslag op staande voet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Re-Action berust in ingeroepen vernietigbaarheid van het ontslag en werkneemster heeft geen profijt van gevolgde opleiding en cursussen

Werkneemster is sinds 2001 in dienst van Re-Action, laatstelijk als sportinstructeur/trainer. Zij is op staande voet ontslagen. De arbeidsovereenkomst is voorwaardelijk ontbonden onder toekenning van een vergoeding van € 7.000 bruto. Thans vordert Re-Action terugbetaling van studiekosten (bijna € 5.000) op grond van het overeengekomen studiekostenbeding. Werkneemster heeft tijdens haar dienstverband cursussen gevolgd. In 2009 is zij een opleiding tot schoonheidsspecialiste begonnen, die zij in 2011 heeft afgerond. Op grond van het studiekostenbeding is werkneemster, indien zij binnen een jaar na het volgen van de opleiding haar baan opzegt of wordt ontslagen, gehouden de studiekosten terug te betalen. Na twee of drie jaar is zij 50% van de kosten verschuldigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het studiekostenbeding voldoet aan de eisen die daaraan gesteld worden in de jurisprudentie. In dit geval is het echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werkneemster de studiekosten moet terugbetalen. Re-Action heeft werkneemster op staande voet ontslagen maar heeft, zo blijkt uit de nabetaling van het salaris, berust in de door werkneemster ingeroepen nietigheid van het ontslag. Uit de ontbindingsbeschikking blijkt dat Re-Action een verwijt te maken valt. Voorts zijn de teruggevorderde kosten, gezien het salaris van werkneemster, aanzienlijk. Niet aannemelijk is geworden dat werkneemster enig profijt heeft genoten van de door haar gevolgde opleiding en cursussen. Als onbetwist staat immers vast dat werkneemster thans niet meer werkzaam is als sportinstructeur of trainer. Daar komt bij dat door het ontslag op staande voet de kosten van de opleiding niet meer betaald zijn, waardoor zij geen diploma heeft ontvangen. De gevolgde cursussen was werkneemster verplicht te volgen omdat Re-Action anders haar licentie ter zake zou verliezen en zij aldus niet meer de afgesproken werkzaamheden zou kunnen verrichten. Tot slot wordt meegewogen dat werkneemster reeds een aanzienlijk bedrag ter zake van de kosten van de opleiding, zijnde € 2.507,64, heeft voldaan. Volgt afwijzing van de

vordering.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BX7328

Zaaknummer: 802028 \ CV EXPL 12-1286 \ BE \ 340 \ be

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: D.L.A. van Voskuilen

Wetsartikelen: 6:248 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Sligro Food Group Netherlands B.V.

Ontslag op staande voet wegens uitschelden teamleidster Sligro is te zware sanctie. Sligro heeft geen maatregelen genomen om werksfeer, die al maanden gespannen is, te verbeteren

Werknemer is sinds 2001 in dienst van (een rechtsvoorganger van) Sligro. Hij is op staande voet ontslagen, omdat hij zijn teamleidster zou hebben uitgemaakt voor 'fucking hoer'. In kort geding is de loonvordering en vordering tot wedertewerkstelling afgewezen. De arbeidsovereenkomst is voorwaardelijk ontbonden onder toekenning van een vergoeding van € 8.500 bruto. Thans vordert werknemer een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet nietig is. Hij heeft een loonvordering ingesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Veronderstellenderwijs wordt ervan uitgegaan dat werknemer de betreffende uitlating heeft gedaan. Terecht heeft Sligro opgemerkt dat werknemer de normen van fatsoen heeft overschreden en dat Sligro dergelijk gedrag niet hoeft te accepteren. Werknemer heeft echter aannemelijk gemaakt dat de situatie al een paar maanden gespannen was. Werknemers hebben een petitie opgesteld, waarin zij aandacht vragen voor de onwerkbaar situatie die is ontstaan met de teamleidster. Dat de gespannen verhouding na het overhandigen van de petitie verbeterd is door maatregelen van de zijde van Sligro is niet aannemelijk geworden. Het ontslag op staande voet is in dit geval geen proportionele sanctie ten opzichte van de verweten gedraging van werknemer. Van de teamleidster mag worden verwacht dat zij tegen een stootje is opgewassen. Sligro had met een minder zware sanctie kunnen en moeten volstaan. Daarbij wordt ook meegewogen dat er sprake is van een dienstverband van meer dan tien jaar, waarbij niet is gebleken dat werknemer zich eerder onheus over een collega of een leidinggevende heeft uitgelaten. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BX7330

Zaaknummer: 1308652 CV EXPL 11-42302

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: M.O. de Bont en M.J.A. Frankevijle

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