

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 40, 2012

Nummer 40, 2012

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2012:BV6698 05-10-2012

werknemer/BASF Nederland B.V., Beheer- en Beleggingsmaatschappij Grapofex B.V.

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2012:BX9175 02-10-2012

gewezen bestuurder/Stichting Bedrijfspensioenfondsen voor medewerkers in het notariaat

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2012:BX9186 02-10-2012

werknemer/V.O.F. De Daaldersplaats c.s.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BX8873 02-10-2012

werknemer/werkgever

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BX9312 02-10-2012

werknemer/X Electronics B.V.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2012:BX8793 25-09-2012

werkgever/werknemer

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2012:BX8919 25-09-2012

werkneemster/CBS

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BX7071 28-08-2012

werknemer/VBE

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2012:BX8891 14-02-2012

werkgever/werknemer

Rechtbank

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BX9234 05-10-2012

FNV Bondgenoten/Przedsiębiorstwo Modernizacji Urządzeń Energetycznych Remak S.A.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BX8843 03-10-2012

Y B.V./X

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BX9173 28-09-2012

werknemster/Coöperatieve Centrale Raiffeisen-Boerenleenbank B.A.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2012:BX8776 28-09-2012

Stichting Scholengroep Den Haag Zuid West/werknemer

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBALM:2012:BX8766 25-09-2012

werknemster/Stichting Carint-Reggeland Groep

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBBRE:2012:BX8802 25-09-2012

Kwik-Fit Nederland B.V./werknemer

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BX8914 11-09-2012

werknemer/Ban Bouw B.V.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BX8755 30-08-2012

werknemer/Q2Lab B.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2012:BX8773 30-08-2012

Stichting Gehandicaptenzorg Limburg/werknemer

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2012:BX9059 28-08-2012

werknemster/Stichting Katholieke Universiteit

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2011:BX2714 27-07-2011

werknemster/B c.s.

Uitspraken zonder ECLI

Internationaal overig 10-11-2011

X/Y, EELC 2012/15

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Internationaal overig 25-04-2012

Homer/Chief Constable of West Yorkshire Police, EELC 2012/26

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Internationaal overig 13-01-2012

X/Y, EELC 2012/18

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Internationaal overig 02-12-2011

Dunn/Institute of Cemetery and Crematorium Management, EELC 2012/22

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

**werknemer/BASF Nederland B.V., Beheer- en
Beleggingsmaatschappij Grapofex B.V.**

Een geparafeerd geschrift kan gelden als een ondertekend geschrift in de zin van artikel 156 lid 1 Rv indien de paraaf de desbetreffende persoon in voldoende mate individualiseert, ook al is de persoon die de paraaf of handtekening zet de taal niet machtig

Werknemer was samen met anderen tot 2001 dga van Grapofex. Hij heeft in 2001 middels een koopovereenkomst de aandelen in Grapofex verkocht aan CIBA. Aan de koopovereenkomst is als bijlage 5 gehecht een op 17 april 2001 gedateerde, in de Engelse taal gestelde, arbeidsovereenkomst (hierna: Employment Agreement) tussen Grapofex en werknemer. Daarin is onder meer bepaald, zakelijk weergegeven, dat werknemer met terugwerkende kracht tot 1 januari 2001 voor een periode van drie jaar in dienst is getreden van Grapofex. Voorts is in de Employment Agreement bepaald dat Grapofex de pensioenverplichtingen van Efka (alwaar werknemer sinds 1984 in dienst was) jegens werknemer zal voortzetten, zoals beschreven in de in de Nederlandse taal gestelde Annex, hierna (conform de titel van het document zelf): aanvullende arbeidsovereenkomst. De Employment Agreement en de aanvullende arbeidsovereenkomst zijn door Head Legal Counsel van Ciba op iedere pagina geparafeerd. In de Employment Agreement en de aanvullende arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemer aanspraak kan maken op een pensioenuitkering vanaf de pensioengerechtigde leeftijd ter grootte van een bedrag berekend op basis van de dienstjaren bij zowel Efka als Grapofex, dus over de periode 1984-2004, met een jaarlijkse opbouw van 2,33% van het op de pensioendatum geldende salaris. Partijen strijden in deze zaak over de inhoud (en daarmee omvang) van een gedane pensioentoezegging. Daarbij heeft het hof – in navolging van de rechtbank – overwogen dat ‘het enkele feit dat er een schriftelijke aanvullende arbeidsovereenkomst is, onvoldoende is om het bestaan van de daarin neergelegde, van de koopovereenkomst afwijkende, afspraken bewezen te achten. Aangezien deze aanvullende arbeidsovereenkomst niet door partijen is ondertekend, maar uitsluitend door een – niet Nederlands sprekende – medewerker van Ciba op 18 april 2001 is geparafeerd, is niet voldaan aan het vereiste van ondertekening in artikel 156 lid 1 en 3 van het Wetboek van

Burgerlijke Rechtsvordering (Rv), hetgeen met zich meebrengt dat aan deze overeenkomst geen dwingende bewijskracht toekomt.' Tegen dit onderdeel keert werknemer zich in cassatie.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Een geparafeerd geschrift kan gelden als een ondertekend geschrift in de zin van artikel 156 lid 1 Rv indien de paraaf de desbetreffende persoon in voldoende mate individualiseert. De omstandigheid dat de persoon die de paraaf of handtekening plaatst de taal waarin het geschrift is opgesteld niet machtig is, staat daaraan niet in de weg. Het hof, dat op beide punten van het tegendeel is uitgegaan, heeft dus van een onjuiste rechtsopvatting blijk gegeven.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 05-10-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BV6698

Zaaknummer: 11/00249

Rechters: F.B. Bakels, J.C. van Oven, C.E. Drion, C.A. Streefkerk en G. Snijders

Advocaten: S.F. Sagel en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 156 lid 1 Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/X Electronics B.V.

Overeengekomen functiewijziging met salarisverlaging in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Willekeur werkgever bij herindeling functiegebouw

Werknemer (52 jaar) is in 1999 in dienst getreden van werkgever als allround medewerker (salaris: € 2.215). In december 2005 zijn partijen overeengekomen dat de functie van werknemer zal worden gewijzigd in Machineleider met de bijbehorende (lagere) arbeidsvoorwaarden. Werknemer is vervolgens in 2008 uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. Thans vordert hij doorbetaling van het loon behorende bij de functie van allround medewerker, omdat hij die werkzaamheden de facto altijd is blijven verrichten. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat het in strijd is met artikel 7:611 BW dan wel artikel 6:248 BW dat hij aan de overeengekomen functieverlaging wordt gehouden. Werkgever verweert onder meer met de stelling dat sprake is van rechtsverwerking vanwege de lange tijdsduur.

Het hof oordeelt als volgt. Werkgever heeft zich niet als goed werkgever gedragen door in de gegeven omstandigheden de persoonlijke toeslag na drie maanden stop te zetten en per 1 juli 2006 de salarisverlaging te effectueren, terwijl de functie van werknemer niet is gewijzigd en hij feitelijk als all-round productiemedewerker dezelfde werkzaamheden is blijven verrichten. Tevens is het hof van oordeel dat de door werkgever aldus doorgevoerde salarisverlaging naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daaruit volgt dat de overeengekomen salarisverlaging buiten toepassing moet worden gelaten en dat werkgever alsnog het volledige aan werknemer toekomende salaris, te vermeerderen met de loonsverhogingen ingevolge de cao en met met 8% vakantiebijslag, dient uit te betalen. Daarbij speelt een rol dat de overige vier werknemers wier functie ook is gewijzigd, geen salarisverlaging of een onbeperkte toeslag hebben overeengekomen. Derhalve is sprake van ongelijke behandeling.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BX9312

Zaaknummer: HD 200.088.795

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M.J.H.A. Venner-Lijten en C.A.M. Walsteijn

Advocaten: I. Wudka en J.W.H. Kempen

Wetsartikelen: 6:248 BW

RECHTSPRAAK

gewezen bestuurder/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor medewerkers in het notariaat

Gewezen bestuurder in persoon aansprakelijk voor niet-afdragen pensioenpremies wegens verzuim melding van betalingsonmacht conform Besluit meldingsregeling Wet Bpf 2000

X was tot 5 mei 2005 als notaris verbonden aan X & Partners notarissen en mediators B.V. X & Partners is op 5 mei 2005 ontbonden. Haar enig aandeelhouder en bestuurder was Choses de la Campagne Administration B.V. (hierna: Campagne), waarvan X weer enig aandeelhouder en bestuurder is. BPF voert de pensioenregeling uit voor medewerkers van notariskantoren. Voor deze medewerkers is deelneming in BPF verplicht op grond van een Verplichtstellingsbesluit. BPF heeft X & Partners in gebreke gesteld voor niet afdragen van pensioenpremies. Uiteindelijk heeft BPF X in persoon aansprakelijk gesteld voor de schade. De kantonrechter heeft met betrekking tot de hoofdelijke aansprakelijkheid van X overwogen dat X als bestuurder op grond van artikel 23 lid 1 in samenhang met lid 5 en lid 6 sub d van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000) hoofdelijk aansprakelijk is voor de aan BPF door X & Partners, alsmede Campagne verschuldigde premies. Nu laatstgenoemden met betaling in gebreke zijn gebleven, is X aansprakelijk voor de achterstallige premies. Aan die aansprakelijkheid doet niet af dat X & Partners niet meer bestaat. Op grond van artikel 23 lid 6 sub a jo. sub d Wet Bpf 2000 blijft ook de gewezen bestuurder, tijdens wiens bestuur de schuld wegens achterstallige bijdragen is ontstaan, daarvoor hoofdelijk aansprakelijk, aldus de kantonrechter. Tegen dit oordeel keert X zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Op grond van artikel 23 lid 2 Wet Bpf 2000 hadden X & Partners en Campagne hun betalingsonmacht onverwijld schriftelijk aan BPF moeten medelen en daarbij ingevolge artikel 2 lid 3 van het Besluit meldingsregeling Wet Bpf 2000 (hierna: het Besluit) inzicht moeten geven in de omstandigheden die ertoe hebben geleid dat de bijdrage niet kan worden betaald. X was als (middellijk) bestuurder bevoegd om namens de ondernemingen aan deze verplichting te voldoen. Indien de ondernemingen op juiste wijze aan deze verplichting zouden hebben voldaan, is X ingevolge artikel 23 lid 3 Wet Bpf 2000 aansprakelijk

indien aannemelijk is dat het niet betalen van de bijdragen het gevolg is van aan hem te wijten kennelijk onbehoorlijk bestuur in de periode van drie jaar voorafgaand aan de mededeling. Stelplicht en bewijslast rusten in dat geval op BPF. Indien de ondernemingen niet of niet op juiste wijze aan hun mededelingsplicht hebben voldaan, is X ingevolge artikel 23 lid 4 Wet Bpf 2000 aansprakelijk, met dien verstande dat vermoed wordt dat de niet-betaling aan hem is te wijten. Op grond van de laatste volzin van laatstgenoemde bepaling wordt X tot de weerlegging van dat vermoeden slechts toegelaten indien hij aannemelijk maakt dat het niet aan hem te wijten is dat de ondernemingen niet aan hun mededelingsplicht hebben voldaan. X heeft tijdige mededeling verzuimd, zodat hij aansprakelijk is. Volgt bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BX9175

Zaaknummer: CV EXPL 11-553

Wetsartikelen: 23 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

werknemer/ V.O.F. De Daaldersplaats c.s.

Tot tweemaal toe uitstellen van de opzegging door werknemer, moet worden beschouwd als een verlengde opzegtermijn. Ragetlie-regel niet van toepassing

Werknemer (34 jaar) is op 10 augustus 2002 als kok in dienst getreden bij De Daaldersplaats. Hij heeft de arbeidsovereenkomst tegen 1 november 2009 opgezegd. De Daaldersplaats heeft ontvangst van deze opzegging bevestigd in een brief van 14 augustus 2009, waarin staat dat 31 oktober 2009 de laatste werkdag zal zijn. Werknemer heeft deze brief voor akkoord getekend. Werknemer was voornemens een eigen restaurant te beginnen. Dat plan is niet doorgegaan. Hij is ook na 31 oktober 2009 bij De Daaldersplaats werkzaam gebleven. Na 21 februari 2011 heeft hij feitelijk niet meer bij De Daaldersplaats gewerkt. Op 16 maart 2011 heeft werknemer De Daaldersplaats aangeschreven, stellende dat hem nietig ontslag is aangezegd. De Daaldersplaats heeft twee ondertekende documenten in het geding gebracht waaruit zou blijken dat partijen steeds een verlenging van de einde datum zijn overeengekomen (eerst per 1 maart 2010 en later per 1 maart 2011). De kantonrechter heeft overwogen dat de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2011 met wederzijds goedvinden is geëindigd.

Het hof oordeelt als volgt. Niet valt in te zien waarom goed werkgeverschap vereist dat een werkgever altijd en zonder meer bereid moet zijn een opzegging door een werknemer, die daar achteraf spijt van krijgt, als niet-gedaan te beschouwen. Voor zover werknemer bedoelt te verwijzen naar jurisprudentie waaruit volgt dat een werkgever dient te onderzoeken of een werknemer, die bijvoorbeeld in een vlaag van woede ontslag neemt, dat ontslag werkelijk heeft gewild en gelegenheid moet bieden daarop terug te komen, ziet werknemer over het hoofd dat hij niet heeft gesteld dat zijn opzegging en de bevestiging daarvan, niet met zijn wil correspondeerde en dat De Daaldersplaats dat had moeten begrijpen. Het gaat er derhalve om of De Daaldersplaats vervolgens, na rechtsgeldige opzegging door werknemer, tweemaal uitstel mocht geven van de laatste werkdag, waarbij de arbeidsovereenkomst automatisch op de voor het einde bepaalde datum zou aflopen. Naar het oordeel van het hof is dit uitstel gerechtvaardigd en staat het niet op gespannen voet met de Ragetlie-regel. Voorts getuigt het juist van goed werkgeverschap dergelijke afspraken op schrift te stellen. De vorderingen van

werknemer falen derhalve.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BX9186

Zaaknummer: 200.095.913/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.M. der Rowel-van Linde en A.M. Koene

Advocaten: H.A. de Boer en S. Osinga

Wetsartikelen: 7:667 BW en 3:37 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 55-jarige werkneemster met 18 dienstjaren niet kennelijk onredelijk, mede vanwege inkomsten uit eigen onderneming werkneemster. Ervaring bij werkgever compenseert het gemis aan educatie, hetgeen voor kleine werkgever sowieso een (te) kostbare aangelegenheid is

Werkneemster is als naaister voor de duur van 20 uur per week in dienst getreden van werkgever. De (inmiddels gewijzigde) arbeidsovereenkomst is met toestemming van het UWV WERKbedrijf opgezegd. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is, met een beroep op het zogenoemde gevolgcriterium. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen, onder meer stellende dat de reorganisatie noodzakelijk was voor het voortbestaan van werkgever. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Met de continuïteitswaarschuwing van de accountant is naar het oordeel van het hof voldoende aangetoond dat werkgever vanuit bedrijfseconomisch oogpunt (dalende omzet, relatief hoge (personeels)kosten en sterk dalend resultaat) genoodzaakt was maatregelen te treffen teneinde het voortbestaan van zijn eenmanszaak te waarborgen. Werkgever heeft aanvankelijk getracht gedwongen ontslagen te voorkomen door met vijf van zijn zes werknemers een kortere arbeidsduur overeen te komen (zo ook met werkneemster). Destijds is aan haar kenbaar gemaakt dat deze maatregel noodzakelijk was om het hoofd boven water te houden. Hieruit mocht werkneemster niet het gerechtvaardigd vertrouwen afleiden dat geen verdergaande maatregelen noodzakelijk zouden worden. Het feit dat geen vergoeding aan werkneemster is betaald, terwijl zij op 55-jarige leeftijd met ruim 18 dienstjaren wordt ontslagen, maakt de opzegging niet kennelijk onredelijk. Mede vanwege haar eigen bedrijf, was haar arbeidsmarktpositie ten tijde van de opzegging voorzienbaar niet slecht te noemen. Daarnaast wordt haar inkomensverlies deels gecompenseerd door de WW. Voor een kleine werkgever als werkgever is het investeren in educatie van werknemers (relatief) kostbaar. Bovendien wordt het gebrek aan educatie van werkneemster bij werkgever gecompenseerd door de kennis en ervaring die werkneemster gedurende haar ruim 18 jaar durende dienstverband bij werkgever heeft opgedaan. Deze kennis en ervaring hebben haar in

staat gesteld als zelfstandige werkzaam te zijn.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BX8873

Zaaknummer: 200.099.764

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

Advocaten: C.J.M. de Vlieger en M. Colenbrander

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werkgever is tekortgeschoten in het treffen van een aanvullend invaliditeitspensioen, nadat met terugwerkende kracht verplichtstelling op grond van de CAO Beroepsgoederenvervoer was beëindigd wegens gewijzigde omstandigheden op het werk. Uitleg incorporatiebeding en gerechtvaardigd vertrouwen werknemer wegens inhouding pensioenpremies op loon. Of werknemer schade heeft geleden is afhankelijk van de vraag of werknemer na ontslag vrijwillige voortzetting van het aanvullend invaliditeitspensioen zou hebben gewild

Werknemer is op 1 mei 2001 in dienst getreden als bedrijfsleider bij X NV. Op zijn arbeidsovereenkomst is de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg van toepassing. Deze cao voorziet in een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen. PVF, de uitvoerder voor de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor het Beroepsvervoer over de Weg (hierna: BPF), heeft op een bezwaar van werkgever uiteindelijk in 2004 vastgesteld dat met terugwerkende kracht de aansluiting van werkgever per 1 januari 2002 wordt beëindigd. Werknemer is op 8 december 2002 uitgevallen wegens ziekte. Met ingang van 8 december 2003 heeft het UWV aan werknemer een WAO-uitkering toegekend. Werkgever heeft de pensioenverzekering voor haar werknemers, waaronder een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering, uiteindelijk per 1 augustus 2003 ondergebracht bij De Goudse N.V. PVF heeft de aanvraag van werknemer bij het BPF om een aanvullend invaliditeitspensioen afgewezen. Ook de Goudse heeft de aanvraag afgewezen. Werknemer heeft hierop werkgever aansprakelijk gesteld voor zijn schade. Hij stelt in deze procedure dat werkgever krachtens de arbeidsovereenkomst en de cao gehouden was om ten behoeve van hem een pensioenvoorziening, waaronder een invaliditeitspensioen, af te sluiten. Nadat werknemer arbeidsongeschikt is geraakt is hem gebleken dat een voorziening voor een invaliditeitspensioen ontbrak, aangezien de onderneming van werkgever niet (meer) onder de cao viel en werkgever niet meer

aangesloten was bij het BPF, zodat werknemer geen aanspraak had op een (aanvullend) invaliditeitspensioen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgever toerekenbaar tekort is geschoten in haar verplichting als werkgever om zorg te dragen voor een pensioenvoorziening ten behoeve van hem. Werknemer vordert vergoeding van zijn schade, bestaande uit de gemiste en te missen pensioenuitkeringen. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. De enkele omstandigheid dat werknemers arbeidsovereenkomst per 1 september 2003 was ontbonden waardoor hij per 8 december 2003 geen deelnemer meer was in de zin van PVF, brengt nog niet met zich dat werknemer geen (relevante) schade heeft geleden. Het is immers niet ondenkbaar dat werknemer nadien op vrijwillige basis de verzekering had willen voortzetten. Werkgever heeft niet gesteld dat werknemer een dergelijk verzoek niet had kunnen doen, dan wel dat zijn verzoek geen kans van slagen zou hebben gehad. Op dit punt zal de zaak worden aangehouden voor nadere bewijsvoering.

Met betrekking tot de al dan niet gebondenheid krachtens het incorporatiebeding, oordeelt het hof als volgt. Tussen partijen staat vast dat zij er beide bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst op 29 maart 2002 (naar achteraf is gebleken ten onrechte) vanuit zijn gegaan dat de onderneming van werkgever viel onder de werkingssfeer van de cao. In het midden kan blijven of artikel 4 aldus moet worden uitgelegd dat partijen bedoeld hebben om de betreffende cao-bepalingen ook van toepassing te doen zijn in het geval werkgever niet onder de werkingssfeer van de cao zou vallen. In beide gevallen rustte er naar het oordeel van het hof een verplichting op werkgever tot het zorgdragen voor een deugdelijke pensioenvoorziening (waaronder een arbeidsongeschiktheidspensioen) voor werknemer, ofwel rechtstreeks op basis van de toen geldende cao ofwel op basis van de slotzin van artikel 4. Deze slotzin bepaalt immers dat 'in andere gevallen' door de werkgever overeenkomstige voorzieningen naar algemeen gebruik worden vastgelegd. Deze zin kan naar het oordeel van het hof redelijkerwijs niet anders worden opgevat dan dat hiermee een regeling wordt gegeven voor het geval één of meer bepalingen van de cao niet van toepassing (blijken te) zijn. Het hof is gelet op het vorenstaande en het feit dat werkgever maandelijks pensioenpremie inhield op het salaris van werknemer, van oordeel dat werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werkgever had zorggedragen althans zou zorgdragen voor een deugdelijke pensioenvoorziening, waaronder een arbeidsongeschiktheidspensioen. Het verweer van werkgever dat zij nooit een eigen verplichting tot het doen van een pensioentoezegging bij invaliditeit op zich heeft willen nemen, kan haar niet baten. Gesteld noch gebleken is dat werkgever die wil op voor werknemer kenbare wijze heeft geuit.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-09-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2012:BX8793

Zaaknummer: 105.005.563/02

Rechters: R.S. van Coevorden, M.H. van Coeverden en J.M.T. van der Hoeven-Oud

Advocaten: P.J.M. von Schmidt auf Altenstadt en Y.K. de Boer

Wetsartikelen: CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en 6:74 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/CBS

Materiële werkgever aansprakelijk voor val na werktijd op het voorterrein van gehuurd object. Voorterrein kwalificeert in casu als ‘werkplek’. Nog geen sprake van ‘woon-werkverkeer’, zodat werkgever zorgplicht draagt. Dragen van hoge hakken levert geen bewuste roekeloosheid op

Werkneemster is in dienst van Manpower Uitzendorganisatie (onderdeel van Manpower BV). Zij verricht op detacheringsbasis werkzaamheden voor het Centraal Bureau voor de Statiek (CBS). Bij het verlaten van het pand van het CBS is werkneemster ten val gekomen, met ernstig polsletsel tot gevolg. Werkneemster stelde dat zij is gevallen over losliggende kiezelstenen, die deel uitmaken van de bestrating van het CBS-terrein c.q. door in de zogenaamde grintstroken van die bestrating ontstane gaten. Uit hoofde van artikel 7:658 lid 1 jo. 4 BW was CBS verplicht de werkplek zodanig in te richten dat voorkomen zou worden dat werkneemster in de uitoefening van haar werkzaamheden schade lijdt, welke verplichting CBS niet is nagekomen. CBS als bezitter is bovendien aansprakelijk uit hoofde van artikel 6:174 BW in verbinding met artikel 6:181 BW nu het voorterrein niet voldeed aan de eisen die men daaraan in de gegeven omstandigheden mag stellen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het voorterrein van het CBS niet kan worden aangemerkt als ‘arbeidsplaats’. Derhalve is de vordering ex artikel 7:658 lid 4 BW afgewezen. Wegens het ontbreken van de functionele band is tevens het beroep op artikel 6:181 BW (risicoaansprakelijkheid voor opstal) afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep. Ook in hoger beroep verweert het CBS zich onder verwijzing naar onder meer HR 16 november 2001, LJN AD5483, en 11 november 2011, LJN BR5215, dat het voorterrein niet kwalificeert als werkplek of arbeidsplaats, het ongeval plaatsgevonden heeft na werktijd, tijdens woon-werkverkeer, dat zij bekend was met de situatie ter plaatse en werkneemster buiten het toepassingsbereik van artikel 7:658 BW treedt nu struikelen of uitglijden daar niet onder vallen.

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat personen werkzaam bij CBS, het CBS-gebouw via het voorterrein – dat (te voet) vrij toegankelijk maar geen openbare weg is – binnenkomen en weer verlaten, zo ook werkneemster op 6 april 2010. Daarmee heeft de

aanwezigheid van werkneemster op het voorterrein van het CBS-gebouw voldoende functioneel verband met haar werkzaamheden om te kwalificeren als ‘arbeidsplaats’ als bedoeld in HR 12 december 2008, LJN BD3129, r.o. 3.5.4, in HR 30 november 2007, LJN BB6178 als ‘werkomgeving’ aangeduid. Het voorterrein kwalificeert als ‘verbindingsweg’ in de zin van artikel 1.1 lid 1 sub b in verbinding met artikel 3.14 Arbeidsomstandighedenbesluit. Dat de formele zeggenschap over de inrichting van het terrein bij de eigenaar/verhuurder ligt doet aan het voorgaande niet af nu (de facilitaire dienst van) CBS ter zake een onderhoudsplicht heeft c.q. het onderhoud ‘regelt’. Daar komt bij dat het i.c. niet zozeer om de (uiteindelijke) zeggenschap gaat als wel om de nakoming van de jegens werkneemster bestaande zorgplicht voor een veilige werkomgeving, gelijk te stellen met de genoemde (onderhouds)werkzaamheden.

Het beroep op het Aruba-arrest (HR 2 maart 2007, LJN AZ5834) faalt eveneens. In deze zaak ging het om een betegelde gangvloer die, door aan het Arubaanse klimaat eigen, (hevige) regenval glad geworden was. Het komt het hof gezien de geschetste situatie ter zitting aldus voor dat het voorterrein vóór de herinrichting in augustus 2011 het risico van valpartijen opleverde, welk risico zich daadwerkelijk gerealiseerd heeft. Door zowel deze situatie te doen voortbestaan tot de herinrichting, als daarvoor niet te waarschuwen is CBS – als feitelijk beheerder van de werkplek – tekortgeschoten in zijn zorgplicht. Het voorterrein voldeed – anders dan de Arubaanse tegelvloer – niet aan de daaraan te stellen eisen.

Het dragen van ‘hoge hakken’ door werkneemster levert in casu geen ‘bewuste roekeloosheid’ op. Volgt vernietiging van het vonnis van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-09-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2012:BX8919

Zaaknummer: 200.104.670/01

Rechters: G.J.J. Heerma-van Voss, S.R. Mellema en J.W. van Rijkom

Advocaten: K. Aantjes en R.J.A. Dil

Wetsartikelen: 3.14 Arbeidsomstandighedenbesluit en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/VBE

Geen arbeid, geen loon. Contractuele risicoverdeling bij afroepovereenkomst

Tussen partijen is in geschil of sprake is van een arbeidsovereenkomst of niet. Het hof stelt zich op het standpunt dat indien al sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst, de verhouding tussen partijen gekwalificeerd moet worden als een 'afroepovereenkomst' conform de toepasselijke cao. Omdat op grond van artikel 14 cao de loondoorbetaling gedurende de eerste zes (en daaropvolgende) maanden is uitgesloten, kan de loonvordering van werknemer (ex artikel 7:628 lid 5 jo. lid 7 BW) niet worden toegewezen. Aan bewijsvoering ex artikel 7:610a BW wordt derhalve niet meer toegekomen, omdat de vordering sowieso dient te worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-08-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BX7071

Zaaknummer: 200.080.765

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, E.B. Knottnerus en G.P.M. van den Dungen

Advocaten: L.M. de Jong en M. Colenbrander

Wetsartikelen: 7:610a BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Homer/Chief Constable of West Yorkshire Police, EELC 2012/26

EELC 2012/26. Afwijzing sollicitatie voor functie waarvoor een 'law degree' is vereist, leidt tot indirect onderscheid van oudere werknemers die vanwege hun leeftijd niet in staat zijn de vereiste diploma's op tijd te halen. Maatmandiscussie

De heer Homer was als juridisch adviseur in dienst van de Police National Legal Database (PNLD). Hij had geen *law degree* maar was in deze functie benoemd op grond van zijn ervaring en het slagen voor verschillende politie-examens. In 2005 introduceerde de PNLD een nieuwe, hogere functie waarvoor een *law degree* een vereiste was. Homer solliciteerde naar de nieuwe functie maar werd tot twee keer toe afgewezen vanwege het gemis van een *law degree*. Ondertussen was hij 62, nog maar drie jaar verwijderd van zijn pensioen. Terwijl Homers (interne) beroep tegen zijn afwijzing voor de nieuwe functie liep implementeerde het Verenigd Koninkrijk Richtlijn 2000/78, onder andere in de vorm van de *Employment Equality (Age) Regulations 2006*. Met een beroep op deze wet maakte Homer de onderhavige procedure aanhangig. Hij stelde dat hij ongelijk werd behandeld, niet op de grond dat ouderen gemiddeld minder vaak dan jongeren geen *law degree* bezitten, maar met het argument dat een functie waarvoor men enkele jaren moet studeren om ervoor in aanmerking te komen (in zijn geval zou een deeltijdopleiding om een *law degree* te behalen vier jaar, dus tot zijn 66e jaar, duren) werknemers die dicht bij hun pensioendatum zitten benadeelt.

In eerste aanleg kreeg Homer gelijk. Het *Employment Tribunal* vond dat werknemers met een leeftijd tussen 60 en 65 indirect op grond van leeftijd werden benadeeld en dat de weigering van de PNLD om voor Homer een uitzondering te maken niet noodzakelijk was. In hoger beroep redeneerde het *Employment Appeal Tribunal* dat het nadeel dat Homer ondervond zijn nabijheid tot zijn pensioenleeftijd was, maar dat dit nadeel, hoewel veroorzaakt door zijn leeftijd, geen gelijke behandeling inhield. Immers, een ieder die overweegt binnen enkele jaren te vertrekken ondervindt hetzelfde nadeel. De maatman is dus niet een jongere in dezelfde omstandigheden maar iedere andere werknemer die binnen afzienbare tijd de dienst

zal (c.q. overweegt te) verlaten. In nader hoger beroep oordeelde de *Court of Appeal* in gelijke zin. Homer ging in beroep bij de *Supreme Court*. Dit college bestreed de redenering dat (verplichte) pensionering gelijk moet worden gesteld aan vertrek om een reden die niets met leeftijd te maken heeft. Het was duidelijk, aldus de *Supreme Court*, dat het nadeel dat Homer in vergelijking met anderen ondervond met niets anders dan zijn leeftijd te maken had. Er was dus wel degelijk sprake van indirect leeftijdsonderscheid. Vervolgens toetste de *Supreme Court* aan de vereisten voor objectieve rechtvaardiging, hetgeen leidde tot terugverwijzing naar het *Employment Tribunal*. De uitspraak is niet zonder kritiek ontvangen.

Instantie: Internationaal overig

Datum uitspraak: 25-04-2012

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Omvang loonvordering. Stilzitten leidt niet tot rechtsverwerking

In deze zaak staat de afwikkeling van loonvordering centraal. De werkgever komt met een groot aantal grieven op tegen de toegewezen loonvordering van werknemer. Hij stelt onder meer dat de vordering van te weinig en niet-genoten vakantiedagen wegens rechtsverwerking is komen te vervallen. Voorts betoogt werkgever dat vanwege het hogere loon dat werknemer verdient, de cao-verhogingen niet op hem van toepassing zijn. Alle grieven van de werkgever worden verworpen. Het enkele feit dat een werknemer tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen naleving van de (juiste) vakantiedagen verzoekt, betekent niet dat hij zijn recht heeft prijsgegeven.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-02-2012

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2012:BX8891

Zaaknummer: 200.048.517/01

Rechters: R.J.M. Smit, D.J. van der Kwaak en S.F. Schütz

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en M.S.A. Vegter

Wetsartikelen: 7:634 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

X/Y, EELC 2012/18

EELC 2012/18. Ontslag in de proeftijd van symptoomloze seropositieve technisch-chemisch assistent van bedrijf dat kankergeneesmiddelen vervaardigt, is geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte omdat ook andere werknemers met bijvoorbeeld een griep of ontsteking uit de ‘cleanroom’ zouden zijn geweerd

De eiser in deze zaak werkte als technisch-chemisch assistent in de ‘cleanroom’ van een bedrijf dat een kankergeneesmiddel vervaardigde. Twee dagen nadat hij in dienst trad vertelde hij de bedrijfsarts dat hij hiv-positief, zij het symptoomloos was. De bedrijfsarts informeerde de directie dat hij eiser niet geschikt achtte voor werk in de cleanroom. Hij baseerde dit oordeel op de voor de cleanroom geldende Standard Operating Procedures, die op hun beurt berustten op Richtlijn 2003/94/EG. Volgens de Standard Operating Procedures mochten mensen met bepaalde aandoeningen, waaronder hiv, niet werken in de cleanroom. Nadat tevergeefs naar ander passend werk in het bedrijf was gezocht, werd eiser in de proeftijd ontslagen. Hij sprak zijn werkgever aan met een vordering tot nietigverklaring van zijn ontslag. Hiertoe stelde hij dat zijn werkgever hem ongelijk had behandeld op grond van handicap. De werkgever bestreed dat symptoomloze seropositiviteit een handicap is. Het gerecht van eerste aanleg honoreerde dit verweer, nu eisers hiv-infectie hem niet belemmerde in zijn mogelijkheden deel te nemen aan het maatschappelijk verkeer. Daarmee voldeed eiser niet aan de definitie van *Behinderung* in artikel 2 lid 1 van boek 9 van het Sozialgesetzbuch (SGB IX), te weten: ‘*Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.*’ Een symptoomloos seropositieve werknemer kan net als alle andere werknemers werk verrichten. Hiv-geïnfecteerdheid wordt niet een handicap vanwege gedrag van een werkgever: wie zo redeneert vermengt oorzaak en gevolg.

In hoger beroep liet het *Landesarbeitsgericht* in het midden of eiser gehandicapt was. Het kwam daar niet aan toe nu eiser naar zijn oordeel niet ongelijk was behandeld. De werkgever zou immers andere werknemers met een andere soort ontsteking, zoals griep of verkoudheid,

evenzeer uit de cleanroom hebben geweerd. Eiser was dan ook niet vanwege zijn hiv-infectie ontslagen maar vanwege de onmogelijkheid ander passende arbeid voor hem te vinden. Al met al was geen sprake van directe ongelijke behandeling. Ook was er geen indirecte ongelijkebehandeling, maar als deze er was geweest zou zij objectief gerechtvaardigd zijn geweest gezien de gezondheidsrisico's. Eiser heeft tegen deze zwaar bekritiseerde uitspraak beroep ingesteld bij het *Bundesarbeitsgericht*.

Instantie: Internationaal overig

Datum uitspraak: 13-01-2012

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Dunn/Institute of Cemetery and Crematorium Management, EELC 2012/22

EELC 2012/22. Ontslag werknemster wegens bezwaren werkgever tegen haar echtgenoot levert ongelijke behandeling op grond van burgerlijke staat op

De eiseres in deze zaak, mevrouw Dunn, werd ontslagen, mede vanwege bezwaren van de werkgever tegen haar echtgenoot, die eveneens voor dezelfde onderneming werkte. Mevrouw Dunn begon een procedure waarin zij zich beriep op ongelijke behandeling op grond van burgerlijke staat. In eerste aanleg oordeelde het *Employment Tribunal* dat de ontslaggrond niet was dát mevrouw Dunn was getrouwd maar dat zij met de heer Dunn was getrouwd. In hoger beroep dacht het *Employment Appeal Tribunal* hier anders over. Wetgeving, waaronder de *Sex Discrimination Act*, moet worden uitgelegd in overeenstemming met het EVRM, dat in artikelen 8 en 12 *private life* en het recht om te trouwen beschermt. Dit betekent dat het verbod om op grond van burgerlijke staat te discrimineren ruim moet worden uitgelegd en ook een verbod omvat om te discrimineren op de grond dat iemand met een bepaald individu is getrouwd. De zaak werd teruggewezen naar het *Employment Tribunal*.

Noot: enkele maanden later besliste (een andere kamer van) het *Employment Appeal Tribunal* in een andere zaak (*Hawkins/Atex*) in tegenstelde zin: zie EELC 2012/22.

Instantie: Internationaal overig

Datum uitspraak: 02-12-2011

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

X/Y, EELC 2012/15

EELC 2012/15. Geen overgang van onderneming wegens ontbreken economische eenheid na outsourcing en backsourcing gemeenteafdelingen

Een samenwerkingsverband van 42 gemeenten ('A') verzorgde de riolering voor die gemeenten. Een soortgelijk samenwerkingsverband van 27 gemeenten ('B') verzorgde de drinkwatervoorziening. In 1996 werden A en B samengevoegd in één nieuwe rechtspersoon ('W'). W kreeg twee divisies: een administratieve divisie met 30 medewerkers, onderverdeeld in financiële, belasting- en juridische afdelingen, en een technische divisie met 60 medewerkers. Beide divisies hielden zich bezig zowel met riolering als met watervoorziening. In 2007 werd W opgeheven en werden opnieuw de riolering en de drinkwatervoorziening opgedragen aan, respectievelijk, A en B. Daarbij werden behalve de betrokken activiteiten ook land en gebouwen overgedragen. De meeste werknemers van W kwamen bij A of B terecht. De eiseres echter, die hoofd was van de belastingafdeling (maar al enige tijd arbeidsongeschikt was), kreeg geen aanbod om bij A of B in dienst te treden. Zij bleef achter in W, die vervolgens failliet ging. Zij sprak A aan uit hoofde van overgang van onderneming [*waarom zij niet (ook) B aansprak blijkt niet uit de gepubliceerde uitspraak*]. Haar vordering werd in drie instanties afgewezen. Het *Bundesarbeitsgericht* oordeelde dat er bij W geen afdeling was die zich specifiek met riolering bezighield. Er was dus geen economische eenheid die kon worden overgedragen.

Instantie: Internationaal overig

Datum uitspraak: 10-11-2011

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Y B.V./X

Werkgever niet geslaagd in bewijs dat verkoopopbrengsten niet door werknemer zijn afgedragen. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

X is in dienst geweest als chauffeur/bloemenverkoper ('lijnrijder'). In zijn functie was hij belast met het laden, vervoeren en verkopen van sierteeltproducten aan Britse afnemers en met de afdracht van de verkoopopbrengst aan Y. Op 21 juni 2011 is hij op staande voet ontslagen. Y stelt daartoe dat X betaalde facturen door klanten niet heeft afgedragen aan Y. Volgens Y heeft X zich dit geld toegeëigend. De arbeidsovereenkomst is op 21 september 2011 voorwaardelijk ontbonden. Thans beroept X zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet. Hij vordert loondoorbetaling.

De kantonrechter wijst op het arrest HR 22 januari 1993, *NJ* 1993, 665, waarin is overwogen dat in een geval – zoals ook in dit geding aan de orde – dat de werknemer, die voor zijn werkgever bestemde gelden heeft ontvangen, wat betreft het bewijs dat hij die gelden aan zijn werkgever heeft afgedragen in beginsel van de administratie van de werkgever afhankelijk is en dat daarom als bijzondere regel van bewijslastverdeling in de zin van de slotzinsnede van (thans) artikel 150 Rv heeft te gelden dat op de werkgever de bewijslast rust dat het geld niet aan hem is afgedragen.

Hetgeen Y – gedocumenteerd – heeft aangevoerd, levert onvoldoende bewijs voor de door haar gestelde frauduleuze handelingen van X op om aanstonds het bewijs daarvan geleverd te achten. Het geeft evenmin voldoende reden voor het vermoeden dat X zich gelden van Y heeft toegeëigend. Anders dan Y meent, kan zij dit bewijs niet leveren door aan te tonen dat X tijdens de ritten, waarop bij klanten geld is geïnd dat niet zou zijn afgedragen, alleen – zonder bijrijder – heeft gewerkt. X heeft namelijk gemotiveerd gesteld dat hij opdracht van Y had om – ook als hij alleen reed – een ('zwart') deel van de omzet niet in het systeem in te voeren. Volgens X was de bedrijfsvoering van Y erop gericht een deel van de omzet buiten de boeken te houden en de (fiscale) gevolgen daarvan uitsluitend aan Y ten goede te laten komen. Op basis van de thans voorhanden gegevens kan niet worden uitgesloten dat het volgens Y ontbrekende deel van de omzet door of in opdracht van haar buiten de boeken is gehouden teneinde het daarmee gemoeide voordeel aan haarzelf ten goede te doen komen. Volgt

toewijzing van de loonvordering tot 21 september 2011.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BX8843

Zaaknummer: 769258 UC EXPL 11-12788

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: R.G. Verheij en F.B.A. Verbeek

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

RECHTSPRAAK

Stichting Scholengroep Den Haag Zuid West/werknemer

Voormalig docent natuurkunde handelt onrechtmatig door het plaatsen van advertenties en het schrijven van brieven naar directies van andere scholen, met de bedoeling om zijn voormalig werkgeefster in een kwaad daglicht te stellen

De Stichting Scholengroep Den Haag Zuid West houdt openbare middelbare scholengemeenschappen in stand, waaronder het College. Werknemer is aan het College als docent natuurkunde verbonden geweest. Zijn contract voor bepaalde tijd is niet verlengd. Vervolgens heeft werknemer e-mailberichten gestuurd aan ex-collega's van het College waarin hij – kort gezegd – opmerkt dat zij schadeclaims kunnen verwachten indien zij verzwijgen dat de leerlingen van het College te weinig uren natuurkunde krijgen en dat hij een klacht heeft gedeponereerd bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Algemeen Bijzonder Onderwijs. Daarnaast heeft hij zijn slechte ervaringen met het College naar directeuren van basisscholen gemaïld en heeft hij zijn ervaringen op zijn website beschreven. De Onderwijsinspectie heeft geen aanleiding gezien voor vervolgacties. Thans stelt de Stichting dat werknemer onrechtmatig handelt en vordert – kort gezegd – werknemer te verbieden informatie over het College te verstrekken aan derden en hem te verbieden het College in verband te brengen met het geven van onvoldoende lessen.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De vrijheid van werknemer om uiting te geven aan zijn opvattingen over (bepaalde onderdelen van) het onderwijsstelsel en de ontwikkelingen daarin, is niet onbeperkt (artikel 7 Grondwet). De door werknemer geplaatste advertenties en zijn brieven aan onder andere medewerkers van het College, directies van andere onderwijsinstellingen en zelfs een brief aan een partner van een ex-leraar zijn onmiskenbaar bedoeld om het College in een kwaad daglicht te stellen. In zijn algemeenheid staat het werknemer ook niet vrij om de Stichting en het College ten overstaan van derden in verband te brengen met het geven van onvoldoende lessen. Nu voorts gesteld noch gebleken is dat de Onderwijsinspectie de Stichting naderhand heeft aangesproken op het geven van onvoldoende lessen, moet het ervoor worden gehouden dat de uitlatingen van werknemer op dit vlak meningen zijn en geen (verifieerbare) feiten. Voor de website van werknemer geldt

eveneens dat de daarop vermelde uitingen beledigend dan wel onnodig grievend zijn voor de Stichting. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2012:BX8776

Zaaknummer: 425732 / KG ZA 12-900

Rechters: G.P. van Ham

Advocaten: W. Lindeboom

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7 Grondwet

RECHTSPRAAK

Kwik-Fit Nederland B.V./werknemer

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst Tyre Business Manager Kwik-Fit. Vertrouwensbreuk doordat illegale bandenhandel te laat is gemeld. Opeisbaarheid ontbindingsvergoeding

Werknemer (53 jaar) is sinds 1982 in dienst van Kwik-Fit, laatstelijk in de functie van Tyre Business Manager. Op 28 juni 2012 is hij op staande voet ontslagen wegens verduistering van geld en bedrijfsgoederen. Thans verzoekt Kwik-Fit voorwaardelijke ontbinding wegens een dringende reden. Kwik-Fit acht werknemer mede aansprakelijk voor onder meer de door haar geleden schade betreffende de verduistering van banden en de gemaakte onderzoekskosten. Kwik-Fit verzoekt haar in dat verband een voorschot op de schadevergoeding toe te kennen van € 150.000.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het kortgedingvonnis is overwogen dat voorshands onvoldoende aannemelijk is geworden dat het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet in een bodemprocedure standhoudt. Dit leidt er in de onderhavige procedure toe dat er onvoldoende grond is om tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen op grond van de aangevoerde dringende reden. Wel is sprake van een vertrouwensbreuk. Werknemer valt te verwijten dat duidelijk was, dan wel had moeten zijn, dat er binnen Kwik-Fit illegaal werd gehandeld in banden. Werknemer had deze handel eerder bij zijn leidinggevende moeten melden. Alle omstandigheden meegewogen wordt een vergoeding van € 135.000 bruto toegekend, met dien verstande dat werknemer deze vergoeding pas kan innen als onomstotelijk in rechte is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst niet reeds door het ontslag op staande voet is geëindigd, waaraan voor Kwik-Fit de voorwaarde wordt verbonden dat zij binnen vier weken na de datum van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst de inleidende dagvaarding in de bodemprocedure – ter vaststelling van de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven – moet hebben uitgebracht. Het door Kwik-Fit verzochte voorschot voor de door haar geleden schade wordt afgewezen. Voor toekenning van een dergelijke vergoeding is in de onderhavige procedure geen plaats.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBBRE:2012:BX8802

Zaaknummer: 730981 AZ VERZ 12-176

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: A.J. Verweij en M.S.J. Top

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Carint-Reggeland Groep

Arbeidsongeschikte medewerkster huishouding weigert voor drie uur per dag passende arbeid te verrichten. Stopzetten loondoorbetaling slechts rechtsgeldig voor drie uur per dag. Toewijzing loonvordering over overige uren

Werkneemster is in dienst van Carint, laatstelijk als medewerkster huishouding. In februari 2012 heeft zij zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werkneemster in het kader van re-integratie twee tot drie uur per dag kan werken. Dit wordt onderschreven door de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van het UWV. Carint heeft de loondoorbetaling gestopt wegens het niet verrichten van passend werk. Thans vordert werkneemster loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de oordelen van de bedrijfsarts, verzekeringsarts en arbeidsdeskundige volgt dat werkneemster in staat is om drie uur per dag te werken. Dat betekent dat Carint wegens het weigeren passend werk te verrichten, het loon slechts maximaal voor drie uur per dag heeft mogen stopzetten, namelijk voor de 'tijd, gedurende welke zij, hoewel zij daartoe in staat was, zonder deugdelijke grond weigerde passend werk te verrichten'. Deze bepaling dient in samenhang met artikel 7:629 lid 1 BW immers zo begrepen te worden dat een werknemer aanspraak houdt op (in dit geval) 100% van het loon over de tijd waarvoor hij niet is staat is (passend) werk te verrichten, en de sanctie van een loonstop alleen opgelegd kan worden voor uren gedurende welke de werknemer niet werkt, maar daartoe wel in staat werd geacht, in dit geval maximaal drie uren per dag. Het is aannemelijk dat de loonvordering van werkneemster in ieder geval zal worden toegewezen voor zover het loon is stopgezet over de uren waarvoor zij niet in staat werd geacht passend werk te verrichten, dus over de uren voor zover drie per dag te boven gaand. Carint wordt tot betaling daarvan veroordeeld. Partijen krijgen de gelegenheid zich bij akte uit te laten om hoeveel uur het dan gaat. Voorts wordt de loonvordering vanaf 27 juni 2012 toegewezen. Werkneemster heeft zich toen opnieuw ziek gemeld. Carint had haar toen opnieuw naar de bedrijfsarts moeten sturen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2012:BX8766

Zaaknummer: 414214 CV EXPL 6835-12

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: D.M.C. Kooijman en J.A. Hobma

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub c BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Ban Bouw B.V.

Loondoorbetalingsverplichting na 104 weken arbeidsongeschiktheid. Werknemer is gere-integreerd in passende arbeid

Werknemer is sinds 1996 in dienst van Ban Bouw, laatstelijk als directeur/manager projecten. In 2010 is hij als gevolg van psychische klachten arbeidsongeschikt geraakt. Hij is gere-integreerd in aangepast werk als planvoorbereider. Vanwege het verstrijken van de termijn van 104 weken heeft Ban Bouw de wedertewerkstelling en loondoorbetaling per 27 februari 2012 beëindigd. Op 1 mei 2012 heeft het UWV WERKbedrijf de aangevraagde ontslagvergunning geweigerd op de grond dat er bij Ban Bouw mogelijkheden zijn om werknemer passende werkzaamheden te laten verrichten. Thans vordert werknemer loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel eindigt de loondoorbetaling- en re-integratieverplichting van de werkgever na 104 weken arbeidsongeschiktheid. Dit kan anders zijn indien van de werkgever verlangd mag worden dat hij passende arbeid aanbiedt. In dit geval is blijkens deskundigenrapporten van het UWV sprake van passende arbeid, die ook aangeboden moest worden en die werknemer al vanaf mei 2011 verricht. Omdat de bedrijfsarts werknemer voor 32 uur per week belastbaar heeft beoordeeld (niet voor 40 uur), wordt de loonvordering voor 32 uur per week toegewezen. De loondoorbetalingsverplichting eindigt op 16 juli 2012, omdat werknemer toen in een kliniek is opgenomen en sindsdien niet beschikbaar is voor arbeid. De stelling dat de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden faalt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 11-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BX8914

Zaaknummer: 835011

Rechters: H.G. Robers

Advocaten: A. Bosveld en M. Westphal

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Gehandicaptenzorg Limburg/werknemer

SGL is niet-ontvankelijk in ontbindingsverzoek. Overgang van onderneming. Irrelevant dat er een periode zit tussen de overgang en het volledig aantreden als bestuurder

Werknemer is sinds 1983 in dienst van Stichting Gehandicaptenzorg Limburg (SGL). Laatstelijk is hij werkzaam als directeur/bestuurder van het onderdeel SGL RAP (SGL revalidatieartsenpraktijk). Tot juli 2010 was hij voorzitter van de eenhoofdige Raad van Bestuur van SGL. In 2010 is besloten de structuur van SGL te wijzigen en op te splitsen in drie stichtingen: SGL Zorg, SGL RAP en SGL Diensten. Per 1 januari 2012 is werknemer bestuurder van RAP. Thans verzoekt SGL ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is allereerst in geschil of SGL aangemerkt moet worden als werkgever. Werknemer stelt dat sprake is van een overgang van onderneming en dat hij in dienst is van SGL RAP. Vaststaat dat een onderdeel van SGL is verzelfstandigd als SGL RAP. Werknemer is vervolgens als bestuurder van (onder meer) SGL RAP gaan functioneren en niet langer (mede) als bestuurder van SGL. In beginsel wordt daarmee voldaan aan de eisen van de overgang van de arbeidsovereenkomst van SGL op SGL RAP. In dit verband is irrelevant dat er een bepaalde periode zit tussen de overgang van de onderneming (begin 2010 stelt SGL) en (volledig) aantreden van werknemer als bestuurder van die stichting. Ook dat beoogd was in de nieuwe structuur SGL RAP niet het formeel werkgeverschap te laten dragen doet hieraan niet af. Het verweer van SGL dat de bedoeling van partijen uitdrukkelijk erin gelegen was dat werknemer in dienst zou blijven van SGL faalt. Een werknemer kan geen afstand doen van de bescherming die de wet hem toekent bij overgang van de onderneming. Wel is denkbaar dat een werkgever de mogelijkheid biedt om in dienst te blijven bij de vervreemder. De rechtspraak stelt daarbij aan de informatievoorziening door een werkgever hoge eisen terwijl daarnaast uitdrukkelijk afstand van een recht – op mee overgaan – gedaan zou moeten worden indien de werknemer inderdaad verblijft bij de oorspronkelijk werkgever. Niet gesteld of gebleken is dat aan deze zware eisen voldaan is. SGL wordt niet-ontvankelijk verklaard in haar verzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2012:BX8773

Zaaknummer: 484169 EJ VERZ 12-134

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: C.A.H. Lemmens en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Q2Lab B.V.

Tandtechnicus is krachtens overgang van onderneming in dienst van Q2Lab. Gedurende wezenlijke periode is gebruik gemaakt van activa en wezenlijk deel van werknemers is overgenomen

Werknemer is in dienst van X als tandtechnicus. Per 1 september 2006 heeft X een tandtechnisch laboratorium ingericht en gevestigd in hetzelfde pand als waarin Y (een klant) haar tandartspraktijk drijft. Werknemer verrichtte sinds september 2006 zijn werkzaamheden in het ten behoeve van Y ingerichte laboratorium. In maart 2011 heeft Y Q2Lab opgericht. Vanaf 1 september 2011 verricht Q2Lab tandtechnische werkzaamheden voor Y. Tot en met december 2011 heeft Q2Lab gebruik gemaakt van de uitrusting en apparatuur van het laboratorium van X in het pand van Y. Drie van de zes werknemers werkzaam in het laboratorium van X bij Y zijn per 1 september 2011 in dienst getreden bij Q2Lab. Ook aan werknemer is een arbeidsovereenkomst aangeboden, maar partijen hebben geen overeenstemming bereikt over de arbeidsvoorwaarden. Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden voor het verrichten van arbeid voor Q2Lab. Thans is in geschil of werknemer krachtens overgang van onderneming in dienst is van Q2Lab.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval is sprake van de overgang van een economische eenheid met identiteitsbehoud. Er is sprake van overgang van een qua aantal en deskundigheid wezenlijk deel van de medewerkers die voor X de tandtechnische werkzaamheden verrichtten in het laboratorium ten behoeve van Y en de exploitatie is in feite ononderbroken voortgezet door Q2Lab. Weliswaar is door Q2Lab aangevoerd dat uiteindelijk geen activa zijn overgenomen en dat de werkwijze (via werkprotocollen) is aangepast, maar dat kan in het licht van de andere vastgestelde feiten en omstandigheden niet leiden tot de conclusie dat niet voldaan is aan de eis van identiteitsbehoud. Vaststaat dat Q2Lab aanvankelijk en gedurende een wezenlijke periode (van september tot en met december 2011) wél gebruik heeft gemaakt van die activa en dat naast immateriële activa ook de arbeid en vaardigheden van de wél overgenomen werknemers wezenlijke kenmerken van de ondernemingsactiviteit vormen. In dat licht bezien is het deelaspect dat uiteindelijk door Q2Lab geen activa zijn overgenomen van X niet doorslaggevend. Volgt toewijzing van de

loonvordering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BX8755

Zaaknummer: 812793

Rechters: P.P.M. Rousseau

Advocaten: B.W.P.M. van Orsouw en M.A.M. Wentink-Schepers

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Katholieke Universiteit

Afwijzing vordering tot wedertewerkstelling in functie van analiste vanwege een meer dan gemiddelde kans op het opnieuw ontstaan van arbeidsongeschiktheid

Werkneemster is sinds 1991 in dienst van de Stichting Katholieke Universiteit. Laatstelijk is zij werkzaam in de functie analiste. In april 2011 is werkneemster uitgevallen met burn-outklachten. Werkneemster heeft in het kader van re-integratie werkzaamheden bij de sectie Post & Archief verricht. Thans vordert werkneemster wedertewerkstelling in de functie analiste. Zij acht zich in staat haar oude werkzaamheden weer te verrichten, hetgeen volgens haar wordt onderschreven door de bedrijfsarts en het UWV.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van belang is dat de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat bij terugkeer van werkneemster in de eigen werksituatie er een meer dan gemiddelde kans bestaat op het opnieuw ontstaan van arbeidsongeschiktheid en dat de gekozen strategie, namelijk zich richten op re-integratie in ander passend werk, was gericht op het vermijden van die kans. Wedertewerkstelling in het eigen werk is thans noch in het belang van werkneemster noch in dat van de universiteit. Goed werknemerschap als bedoeld in artikel 7:611 BW brengt in dit geval mee dat werkneemster niet vasthoudt aan herplaatsing in eigen werk, maar meewerkt aan de door de universiteit aangeboden herplaatsing in ander passend werk. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BX9059

Zaaknummer: 827090 \ VV EXPL 12-10110 \ 420

Rechters: J.J. Penning

Advocaten: D.W.C. Jacobs en J.A. van den Berg

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

FNV Bondgenoten/Przedsiębiorstwo Modernizacji Urządzeń Energetycznych Remak S.A.

***Poolse onderaannemer die Poolse werknemers in Nederland
detacheert, is gehouden om de algemeen verbindend verklaarde cao
Metalektro 2011/2013 toe te passen op werknemers. Vorderingen FNV
Bondgenoten ten aanzien van minimumloon, vakantietoeslag en
toeslag voor afwijkende werktijd toegewezen***

Remak is als Poolse onderaannemer betrokken bij de bouw en installatie van de twee ketels voor de kolengestookte energiecentrale van RWE/Essent in de Eemshaven. FNV is partij bij de totstandkoming van de cao Metalektro 2011/2013. De cao Metalektro wordt bestendig algemeen verbindend verklaard, laatstelijk voor de periode van 15 oktober 2011 tot en met 31 augustus 2013 (hierna: avv cao). De avv cao is een minimum-cao. Remak heeft werknemers in Nederland gedetacheerd. Op de arbeidsovereenkomsten tussen Remak en haar werknemers is Pools recht van toepassing verklaard. FNV stelt dat Remak gehouden is de avv cao na te leven ter zake van het minimumloon, vakantietoeslag, roostervrije dagen en toeslag voor afwijkende werktijd. De vorderingen van FNV zijn gebaseerd op de Wet AVV en de Waga.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het verweer dat FNV niet ontvankelijk zou zijn faalt. Aannemelijk is dat dat er gedetacheerde Poolse werknemers lid zijn van FNV en dat deze werknemers uit vrees voor het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst hiervoor niet uit durven te komen. FNV kan op basis van artikel 3 lid 2 Wet AVV ten aanzien van deze werknemers de onderhavige vorderingen instellen. Bovendien kan FNV in ieder geval op grond van artikel 3:305a BW ageren.

Op de tijdelijke detachering van de werknemers is de Detacheringsrichtlijn van toepassing, welke richtlijn bepaalt dat ongeacht de rechtskeuze van partijen, de in het land van detachering op grond van wet of avv cao geldende basisarbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, indien deze voor de werknemer gunstiger zijn. De Detacheringsrichtlijn is in Nederland geïmplementeerd in de Waga en artikel 2 lid 6 Wet AVV. Voor wat betreft de hoogte van het basisuurloon is het evident dat dit behoort tot de 'harde kern' van de Detacheringsrichtlijn,

zoals geïmplementeerd in artikel 2 lid 6 van de Wet AVV. Geoordeeld wordt dat het door Remak betaalde basisloon lager is dan de avv cao voorschrijft. Remak wordt veroordeeld tot betaling van het basisuurloon conform de avv cao. Nu er onduidelijkheid is over de vraag of de vakantietoeslag tot de 'harde kern' behoort (vakantietoeslag is niet opgenomen in artikel 1 Waga en artikel 2 lid 6 Wet AVV), wordt artikel 2 lid 6 Wet AVV richtlijnconform geïnterpreteerd. Geoordeeld wordt dat de vakantietoeslag op basis van nationale wetgeving (artikel 15 WML) als onderdeel van het minimumloon in de zin van Wet AVV dient te worden aangemerkt, zodat de vordering ter zake de vakantietoeslag wordt toegewezen. Uit de bewoordingen van artikel 2 lid 6 sub a en c Wet AVV volgt dat de toeslag voor afwijkende werktijd ook hieronder valt, en dus tot de 'harde kern' behoort. Ook deze vordering wordt toegewezen. Tot slot wordt de vordering betreffende de roostervrije uren afgewezen, nu de roostervrije uren ooit zijn ingevoerd met het doel werkgelegenheid te creëren. Gelet op de (mogelijke) achtergrond en functie van deze uren is het voorts niet ondenkbaar dat de bodemrechter zal oordelen dat deze uren niet tot de 'harde kern' behoren.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 05-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BX9234

Zaaknummer: 134889 / KG ZA 12-188

Rechters: M. Griffioen

Advocaten: P.L.J. Bosch en M.P. Lewandowski

Wetsartikelen: 3 Detacheringsrichtlijn, 1 Waga, 2 lid 6 Wet AVV en 15 WML

RECHTSPRAAK

**werkneemster/Coöperatieve Centrale Raiffeisen-
Boerenleenbank B.A.**

Ontbinding op verzoek 62-jarige werkneemster Rabobank na dienstverband van 47 jaar. Rabobank heeft zich bij boventalligverklaring niet als goed werkgever gedragen. Afwijking van sociaal statuut wegens onbillijke uitkomst. Vergoeding € 175.000

Werkneemster is in 1965 in dienst getreden van Rabobank. Laatstelijk is zij werkzaam in de functie van Medewerker HR Administratie. Thans verzoekt werkneemster ontbinding onder toekenning van een vergoeding van € 222.400,84. Zij stelt dat, anders dan Rabobank meent, haar functie niet is komen te vervallen en dat zij ten onrechte en op willekeurige wijze boventallig is verklaard nu in een zeer korte periode, tussen 22 mei en 4 juni 2012, is besloten dat zij niet geschikt was voor de nieuwe functie. Door toepassing van het sociaal statuut wordt zij onevenredig in haar (financieel) belang getroffen, omdat de beëindigingsvergoeding voor haar verhoudingsgewijs te laag is nu deze wordt gemaximeerd tot het inkomen dat zij verdiend zou hebben als zij tot haar 65ste zou hebben gewerkt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Rabobank heeft onvoldoende onderbouwd dat werkneemster niet geschikt was om de gewijzigde functie uit te oefenen. Werkneemster heeft immers 47 jaar lang administratief werk verricht en zij heeft onweersproken gesteld dat haar beoordelingen altijd goed waren. Niet is gebleken dat Rabobank voldoende zorgvuldigheid in acht heeft genomen bij het bepalen van de boventalligheid van werkneemster en dat zij zich als goed werkgever heeft gedragen door de belangen zorgvuldig af te wegen in de situatie waarbij werkneemster 47 jaar bij Rabobank heeft gewerkt en thans 62 jaar oud is. Het sociaal statuut is, anders dan werkneemster stelt, ook op haar van toepassing. Bij een onbillijke uitkomst kan echter een opwaartse correctie worden toegepast. In dit geval is hiervan sprake. Omdat Rabobank niet voldoet aan de norm van goed werkgeverschap rechtvaardigt dit een C-factor van hoger dan 1. Partijen zijn het er kennelijk over eens dat de inkomstenderiving – exclusief opzegtermijn en pensioenschade – tot aan de te verwachten pensioendatum van

werkneemster afgerond € 131.000 bedraagt. Bij het bepalen van de vergoeding wordt rekening gehouden met de opzegtermijn van vier maanden, alsmede met de pensioenschade. De vergoeding wordt vastgesteld op € 175.000.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 28-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BX9173

Zaaknummer: 848565 / 431

Rechters: J.P.M. van der Ham

Advocaten: H.P. Mannens en C.E. Bouma

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/B c.s.

Aansprakelijkheid voor RSI-klachten werkneemster. Schadestaatprocedure

Het Hof Arnhem heeft vastgesteld dat werkneemster in de uitoefening van de werkzaamheden als productiemedewerkster bij B RSI-klachten heeft opgelopen en dat B en C (rechtsopvolger van B) daarvoor op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk zijn (zie AR 2008-0635). Partijen twisten in deze schadestaatprocedure over de omvang van de schade die het gevolg is van de door werkneemster bij B opgelopen RSI.

De rechtbank oordeelt als volgt. Het is niet zozeer de vraag of en zo ja in welke mate de pre-existente klachten hebben bijgedragen aan de mate van arbeidsongeschiktheid van werkneemster, maar of zij vanwege die klachten ook zonder de opgelopen RSI (in eenzelfde mate) arbeidsongeschikt zou zijn geraakt. De rechtbank acht dat niet aannemelijk. Hoewel werkneemster eerst in 2008 wegens toegenomen (RSI-gerelateerde) klachten volledig arbeidsongeschikt is verklaard, ziet de rechtbank in de omstandigheid dat daaraan, zoals door de bezwaarverzekeringsarts is overwogen, dezelfde ziekteoorzaak ten grondslag ligt als aan de in 2003 (en nadien) vastgestelde arbeidsongeschiktheid een sterke aanwijzing om ook deze arbeidsongeschiktheid volledig aan de bij B opgelopen RSI toe te schrijven. De door B en C aangevoerde omstandigheid dat de opgelopen RSI verergerd is door de vanaf 2006 door werkneemster uitgevoerde schoonmaakwerkzaamheden komt, indien al juist, voor risico van B en C en staat aan toerekening in de zin van artikel 6:98 BW niet in de weg. Gelet op de aard van de in het geding zijnde aansprakelijkheid, de aard en ernst van de klachten, de duur van die klachten en de gevolgen daarvan voor het algehele functioneren van werkneemster acht de rechtbank, mede gezien de uitspraken van andere rechters omtrent smartengeld in vergelijkbare gevallen, smartengeld ten bedrage van € 15.000 reëel. Ter bepaling van het verlies aan verdienvermogen wordt de zaak aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-07-2011

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2011:BX2714

Zaaknummer: 176507 / HA ZA 10-1357

Rechters: M.H.S. Lebens-De Mug, A.A.A.M. Schreuder en M. Willemse

Advocaten: W.A. van Veen en S.B. Bijkerk-Verbruggen

Wetsartikelen: 7:658 BW