

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 42, 2012

Nummer 42, 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

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2012:BX7595 19-10-2012

werknemster/Asito Den Helder B.V.

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2012:BX7592 19-10-2012

werknemster/Stichting Katholiek Onderwijs in Drechterland-Venhuizen

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2012:BX7591 19-10-2012

werknemster/BK-Gas

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2012:BX7470 19-10-2012

Bonfanti Sportswear B.V./werknemster

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BY0603 16-10-2012

Coöperatieve Vereniging 'Sneltaxi Amsterdam' U.A./Stichting
Bedrijfstakpensioenfondsen voor het Beroepsvervoer over de Weg

Rechtbank

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2012:BY0326 17-10-2012

Abvakabo FNV c.s./Koninklijke PostNL B.V. c.s.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0583 11-10-2012

werkgever/werknemer

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLLE:2012:BX9971 10-10-2012

Lennoc Development B.V./werknemer c.s.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BY0200 10-10-2012

B.V. Boekhandel V.H.C. Kooyker/X

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY0086 03-10-2012

werknemster/Y GmbH

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0134 26-09-2012

werknemer/werkgever

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0164 20-09-2012

werkgever/werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0177 19-09-2012

werknemer/werkgever

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY0028 17-09-2012

Stichting Behoud Groene Hortus/werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0143 17-09-2012

werkgever/werknemer

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2012:BY0152 04-09-2012

Airblast B.V./werknemer

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2012:BY0103 16-07-2012

werknemer/werkgever

Uitspraken zonder ECLI

Hof van Justitie van de Europese Unie 18-10-2012

De Verenigde Staten van Amerika/Nolan

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Hof van Justitie van de Europese Unie 18-10-2012

Valenza c.s./Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Italië)

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 10-10-2012

werknemer/werkgeefster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Valenza c.s./Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Italië)

Niet-erkennen van anciënniteit van werknemers bepaalde tijd bij aanstelling als ambtenaar voor onbepaalde tijd terwijl zij gelijkwaardig werk verrichten, is in strijd met artikel 4 (discriminatieverbod) Richtlijn 1999/70/EG

Bij wet van 2007 worden tijdelijke dienstverbanden met de overheidswerkgever onder omstandigheden beëindigd en komen werknemers in aanmerking voor een aanstelling voor onbepaalde tijd als ambtenaar. Alle werknemers worden ingeschaald in de daarvoor geldende aanvangsschaal en behouden als zodanig dus niet hun anciënniteit. Het verschil in bezoldiging (tussen hetgeen werknemers thans verdienen en hetgeen hen op basis van de aanvangsschaal toekomt) wordt tijdelijk gecompenseerd middels zogenoemde persoonlijke toeslagen. Valenza c.s. zijn in 2007 in vaste dienst gekomen van Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). Zij stellen zich in deze procedure op het standpunt dat het niet erkennen van hun anciënniteit (de tijdelijke dienstverbanden bij dezelfde werkgever voor het hetzelfde werk vóór 2007) moet worden aangemerkt als misbruik in de zin van artikel 4 Richtlijn 1999/70/EG. Met haar vragen, die samen moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechterlijke instantie in hoofdzaak te vernemen of clause 4 van de raamovereenkomst, gelezen in samenhang met clause 5 daarvan, aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan nationale wettelijke bepalingen die volledig uitsluiten dat een overheidsorgaan dat een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd in vaste dienst aanstelt als statutair ambtenaar in het kader van een specifieke procedure voor consolidering van de arbeidsverhouding van die werknemer, voor de vaststelling van diens anciënniteit rekening houdt met tijdvakken waarin hij bij dat orgaan op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd in dienst is geweest.

Het hof oordeelt als volgt. Er zij aan herinnerd dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst een verbod bevat om, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat

zij op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd werken, minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Punt 4 van die clause bevat hetzelfde verbod met betrekking tot de criteria voor periodes van anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden (arrest Rosado Santana, zaak C-177/10). Indien de werknemers voor en na de aanstelling als ambtenaar feitelijk dezelfde werkzaamheden verrichten, dan is artikel 4 van toepassing. Verrichten zij ander werk, dan mist artikel 4 toepassing. Ervan uitgaande dat artikel 4 wel van toepassing is, dan geldt het volgende. Wanneer uitsluitend in aanmerking wordt genomen dat het personeel van de overheidsinstantie tijdelijk is tewerkgesteld, dan levert deze omstandigheid geen objectieve reden in de zin van clause 4, punten 1 en/of 4, van de raamovereenkomst op. Indien de enkele omstandigheid dat een arbeidsverhouding tijdelijk is reeds zou volstaan om een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst te rechtvaardigen, zouden de doelstellingen van Richtlijn 1999/70 en van de raamovereenkomst elke betekenis verliezen en zou een voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ongunstige situatie worden bestendigd. Aangaande het beweerde doel, omgekeerde discriminatie van statutaire ambtenaren die zijn aangesteld na te zijn geslaagd voor een algemeen vergelijkend onderzoek te vermijden (de reguliere procedure voor aanstelling als ambtenaar in vaste dienst, anders dan de regeling van 2007), moet in casu worden opgemerkt dat dit doel weliswaar een 'objectieve reden' in de zin van clause 4, punten 1 en/of 4, van de raamovereenkomst kan zijn, maar hoe dan ook geen rechtvaardiging kan vormen voor een onevenredige nationale regeling zoals die aan de orde in de hoofdgedingen, die volledig en in alle omstandigheden uitsluit dat de tijdvakken waarin werknemers in dienst zijn geweest in het kader van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in aanmerking worden genomen voor de bepaling van hun anciënniteit en daarmee van de hoogte van hun bezoldiging. Die volledige en absolute uitsluiting berust wezenlijk op de algemene premisse dat het feit dat bepaalde overheidsdienaren een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd hebben, op zich een verschil in behandeling ten opzichte van voor bepaalde tijd aangeworven overheidsdienaren rechtvaardigt, waardoor de doelstellingen van Richtlijn 1999/70 en van de raamovereenkomst zinledig worden.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 18-10-2012

Zaaknummer: C-302/11

RECHTSPRAAK

De Verenigde Staten van Amerika/Nolan

Burgerpersoneel van een Amerikaanse militaire basis gevestigd in het Verenigd Koninkrijk valt niet onder de werkingssfeer van de Richtlijn melding collectief ontslag, omdat overheidspersoneel is uitgesloten en in casu de interne markt niet in geding is. Hof van Justitie niet bevoegd alsnog tot richtlijnconforme uitlegging over te gaan, aangezien de richtlijn in het nationale recht niet rechtstreeks en onvoorwaardelijk ook van toepassing is op overheidspersoneel

De onderhavige zaak behelst een geding tussen de Verenigde Staten van Amerika en C. Nolan, een lid van het burgerpersoneel van een Amerikaanse militaire basis (RSA) in het Verenigd Koninkrijk, over de verplichting het personeel overeenkomstig de wetgeving van het Verenigd Koninkrijk tot uitvoering van Richtlijn 98/59 (melding collectief ontslag) te raadplegen voordat tot ontslagen wordt overgegaan. Het personeel van RSA werd vertegenwoordigd door de Local National Executive Council. Nadat in maart 2006 bekend was geworden dat de RSA zou worden gesloten, heeft de Verenigde Staten het Verenigd Koninkrijk op 9 mei 2006 in kennis gesteld van de ontslagen per 30 september 2006. In juni 2006 is de Local National Executive Council geconsulteerd. Later diezelfde maand zijn de ontslagbrieven verzonden. Nolan stelt zich op het standpunt dat de Verenigde Staten aansprakelijk zijn omdat zij personeelsvertegenwoordigers niet hadden geraadpleegd. In eerste aanleg heeft Nolan gelijk gekregen. Tegen dit oordeel is de Verenigde Staten in hoger beroep gegaan. De rechter in hoger beroep legt aan het Hof van Justitie de vraag voor vanaf welk moment sprake is van een 'collectief ontslag'. Het Hof van Justitie stelt zich evenwel de voorvraag of de onderhavige materie wel onder de reikwijdte van de Richtlijn 98/59 valt.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Voor een uitspraak over de vraag of een ontslag als in het hoofdgeding aan de orde is, waarbij een einde wordt gemaakt aan een arbeidsverhouding tussen een staatsburger van een lidstaat en een derde staat ten gevolge van de sluiting van een militaire basis van deze derde staat op het grondgebied van deze lidstaat, binnen de werkingssfeer van Richtlijn 98/59 valt, moet in de eerste plaats artikel 1 lid 2 sub b

van deze richtlijn worden uitgelegd. Krachtens deze bepaling, die voorziet in een geval van uitsluiting van de werkingssfeer van Richtlijn 98/59, is deze richtlijn niet van toepassing op werknemers bij de overheid of bij plaatselijke eenheden van publiekrechtelijke aard of, in lidstaten die dit begrip niet kennen, bij gelijkwaardige lichamen. Aangezien strijdkrachten deel uitmaken van een overheid of een gelijkwaardig lichaam, volgt uit artikel 1 lid 2 sub b van Richtlijn 98/59 duidelijk dat het burgerpersoneel van een militaire basis onder de in deze bepaling bedoelde uitsluiting valt. Het Hof voegt daar – onder verwijzing naar wetsgeschiedenis – aan toe, dat Richtlijn 98/59 met name beoogt bescherming te bieden voor werknemers bij interne marktwerking. In casu is daar geen sprake van (de VS maken geen onderdeel uit van de interne markt, ook al heeft het ontslag gevolgen voor de burgerwerknemers in het VK). Desalniettemin wijst het Hof erop dat Nolan niet valt onder de werkingssfeer van artikel 1 richtlijn. De enkele omstandigheid dat het gaat om een derde staat, maakt niet uit. Toepassing van unieregels omdat de wetgeving van het Verenigd Koninkrijk dat toestaat wegens insluiting van overheidspersoneel op grond van artikel 188 van de Wet van 1992, faalt. De unierechtser is daartoe enkel bevoegd als kan worden geoordeeld dat de in de prejudiciële vraag aangehaalde bepalingen van Richtlijn 98/59 als dusdanig door het nationale recht op rechtstreekse en onvoorwaardelijke wijze toepasselijk zijn gemaakt op een situatie als die in het hoofdgeding. Dat is niet geval, zodat het Hof zich onbevoegd moet verklaren.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 18-10-2012

Zaaknummer: C-583/10

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Toewijzing loonvordering statutair directeur wegens niet (tijdig) betaald loon. Geen aanleiding voor matiging, omdat sprake is van betalingsonwil en niet van betalingsonmacht

Werknemer is sinds december 2011 in dienst als statutair directeur. Thans vordert hij betaling van achterstallig salaris, inclusief wettelijke verhoging en rente. Werkgeefster stelt gelet op haar liquiditeitspositie niet altijd tijdig ruimte te hebben om het salaris van werknemer te betalen.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft zijn loonvordering voldoende aannemelijk gemaakt. Niet gebleken is dat werkgeefster niet in staat zou zijn werknemer te betalen. Tegen de stelling dat andere werknemers wel worden betaald, heeft werkgeefster onvoldoende verweer gevoerd. Het verweer dat werknemer vanuit zijn functie zelf verantwoordelijk is voor de liquiditeitspositie – nog daargelaten dat het verweer onvoldoende gemotiveerd is onderbouwd – is geen rechtvaardigingsgrond om (juist) werknemer niet te betalen. De wettelijke verhoging en wettelijke rente zullen worden toegewezen. Er is geen aanleiding voor matiging. Door te stellen dat werknemer CEO is en derhalve verantwoordelijk voor het resultaat, is voorshands voldoende aannemelijk dat werknemer – door het niet (tijdig) betalen van zijn loon – gestraft wordt voor het resultaat van de onderneming. In dat geval is sprake van betalingsonwil en is geen beroep op overmacht mogelijk, zodat het verzoek tot matiging van de gevorderde wettelijke verhoging wordt gepasseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-10-2012

Zaaknummer: 329621 / KG ZA 12-643

RECHTSPRAAK

werkneemster/Y GmbH

Poolse uitzendkracht krijgt ten onrechte niet betaald conform algemeen verbindend verklaarde CAO Vleessector. Overgang van onderneming uitzendonderneming

Werkneemster is een Poolse uitzendkracht en is in 2005 in dienst getreden van X, een uitzendbureau. Op basis van een tewerkstellingsvergunning is zij werkzaam geweest voor Z, een onderneming in de vleessector. Per 10 augustus 2009 is ze in dienst getreden van Y en is ze wederom tewerkgesteld bij Z. De CAO Vleessector en de ABU CAO is gedurende een aantal perioden algemeen verbindend verklaard. Werkneemster stelt dat zij krachtens overgang van onderneming van X is overgegaan naar Y. Volgens haar is het overeengekomen salaris lager dan in de CAO Vleessector. Zij vordert thans betaling van achterstallig loon over de perioden dat de cao algemeen verbindend is verklaard. Voorts beroept zij zich op de inlenersbeloning uit de ABU CAO en vordert ze op grond van artikel 7:619 BW bewijsstukken om haar vordering ter zake van zaterdaguren vast te stellen.

Op grond van artikel 19 lid 2 sub a EEX-Vo acht de kantonrechter zich bevoegd van het geschil kennis te nemen. Op grond van artikel 6 EVO wordt geoordeeld dat Nederlands recht van toepassing is. Aan de vereisten voor een overgang van onderneming in geval van een uitzendonderneming is voldaan, zodat werkneemster de loonvordering over de periode dat door X werd uitgeleend tegen Y kan instellen. Er is namelijk sprake van de vereiste knowhow, een op de organisatie van het uitlenen van werknemers toegesneden administratie en een bestand van uitzendkrachten die in de inlenende ondernemingen passen en de voor de inleners gewenste werkzaamheden kunnen verrichten (HvJ EU 13 september 2007, LJN BB5943). Toen werkneemster voortaan door Y aan Z werd uitgeleend, trad geen enkele wijziging op in de aard van de uitgevoerde werkzaamheden, de aansturing van de uitzendkrachten door bedrijfsleider Weber of in de beloning van werkneemster.

Y heeft werkneemster te weinig loon betaald en het loonverhoudingsvoorschrift van artikel 19 lid 5 van de ABU CAO niet toegepast. De loonvordering van werkneemster wordt derhalve toegewezen. Ten aanzien van de wettelijke verhoging en wettelijke rente wordt geoordeeld

dat hoewel Poolse werknemers in een kwetsbare positie verkeren en uitzendkrachten nog kwetsbaarder zijn, niet gebleken is van opzettelijk handelen van Y of van daarmee gelijk te stellen onachtzaamheid bij het betalen van het salaris. De kantonrechter acht daarom termen aanwezig om de gevorderde wettelijke verhoging te matigen. Mitsdien wordt de gevorderde wettelijke verhoging tot 25%, op de voet van artikel 7:625 BW te berekenen, toegewezen. Tot slot wordt ook de vordering tot afgifte van de bescheiden ten aanzien van het werken op zaterdag toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BY0086

Zaaknummer: 525312 \ CV EXPL 11-14420

Rechters: M.A.B. Faber-Siermann

Advocaten: F.H.J. Swarte en E.J. Luursema

Wetsartikelen: 19 EEX-Vo, 6 EVO, 7:619 BW, 7:628 BW, 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet wegens mishandeling collega met oogletsel tot gevolg. Misdrijf kan werknemer worden toegerekend en is het gevolg van langdurig volgehouden (wederzijds) infantiel gedrag. Afwijzing loonvordering

Werknemer is in dienst als plaatwerker. Hij is op staande voet ontslagen nadat hij een collega heeft geslagen waarbij letsel aan diens oog(kas) is toegebracht. Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en heeft een loonvordering ingesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 7:678 lid 2 BW bepaalt onder meer, toegesneden op de onderhavige casus, dat een dringende reden aanwezig geacht kan worden wanneer een werknemer zijn collega heeft mishandeld. Gelet op een overgelegde foto is sprake van serieus letsel. Gesteld noch gebleken is dat sprake was van noodweer of noodweerexces. De verklaring die werknemer voor zijn actie heeft gegeven, te weten dat zijn collega een trap tegen de deur gaf waar hij, werknemer, net doorheen was gegaan en zijn collega hem beledigde en uitdaagde door hem het woord 'kankerzeug' toe te voegen, kan de mishandeling hooguit verklaren, maar zeker niet rechtvaardigen, nog afgezien van de vraag of de door werknemer gegeven lezing van de feiten volledig en juist is. Werknemer en zijn collega verdroegen elkaar niet en provokeerden elkaar regelmatig. Beide werknemers zijn hiervoor eerder gewaarschuwd. De mishandeling is een misdrijf, een ernstig incident, dat werknemer volledig dient te worden toegerekend en het gevolg is van langdurig volgehouden, (wederzijds) infantiel gedrag. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. Dat sprake was van een dienstverband van bijna 13 jaren weegt niet op tegen de ernst van het verwijt. Volgt afwijzingen van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0134

Zaaknummer: 618438 VV EXPL 12 - 60

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: H. de Graaf-de Waard en M.H. van Daal

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding op verzoek werknemer zonder toekenning vergoeding. Na het vervallen van de functie van magazijnbeheerder weigert werknemer ten onrechte voorstel tot functiewijziging

Werknemer is in dienst getreden als dakdekker. Naderhand is hij tewerkgesteld als magazijnbeheerder, waarbij werknemer desgevraagd en incidenteel dakdekkerswerk heeft verricht. Thans verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst met C=1,5. Hij stelt dat hij in 2009 ten onrechte op staande voet is ontslagen. Zijn naam is toen niet gezuiverd. Nadat het UWV WERKbedrijf in februari 2012 geen toestemming heeft gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, heeft werkgever ten onrechte eenzijdig besloten de functie magazijnbeheerder te laten vervallen. Aan werknemer is de functie dakdekker aangeboden. Hij weigert deze functie te accepteren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werknemer niet (meer) bereid is om in de toekomst arbeid voor werkgever te verrichten, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Aan de hand van Stoof/Mammoet wordt geoordeeld dat werknemer akkoord diende te gaan met het voorstel zijn functie in die van dakdekker te wijzigen. Dat als gevolg van de slechte bedrijfseconomische situatie en het hoge ziekteverzuim kosten bespaard moeten worden staat voldoende vast. Er is voldoende aanleiding geweest tot het laten vervallen van de functie van magazijnbeheerder en werknemer voor te stellen zijn functie te wijzigen in die van dakdekker. Het voorstel is redelijk, omdat zo veel mogelijk met de belangen van werknemer rekening is gehouden. Werknemer is een jaar 'ontslagbescherming' aangeboden om de levende onrust en spanning weg te nemen. Aanvaarding kan redelijkerwijs van werknemer worden verlangd. Er is derhalve geen reden om werknemer een vergoeding toe te kennen. Dat werknemer stelt dat hij in 2009 ten onrechte op staande voet is ontslagen op grond waarvan hem nu een vergoeding moet worden toegekend maakt dit niet anders, omdat werknemer, nadat zijn kosten voor juridische bijstand zijn vergoed, in 2009 niet op deze kwestie is teruggekomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2012:BYo177

Zaaknummer: 622549 HA VERZ 12-199

Rechters: W.F. Boele

Advocaten: A.E. Doornbos en W. Hovingh

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Overtreding concurrentiebeding. Belang werkgever bij naleving concurrentiebeding weegt zwaarder dan belang werknemer bij behoud nieuwe werkring. Beperking tot de duur van één jaar

Werknemer is als medewerker haal- en bezorgdienst werkzaam bij een onderneming die actief is op het gebied van herslijpen en fabriceren van gereedschappen. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudings- en concurrentiebeding opgenomen. Werkgever stelt dat werknemer door bij concurrent X in dienst te treden het geheimhoudings- en concurrentiebeding overtreedt. Gesteld wordt dat werknemer verplicht is deze bedingen na te leven en dat werknemer boetes verbeurt wegens overtreding van de bedingen. In reconventie vordert werknemer schorsing van het concurrentiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel de functieomschrijving van werknemer anders doet vermoeden, is gebleken dat werknemer meer deed dan het ophalen en bezorgen van gereedschappen. Hij bracht namelijk ook adviezen uit aan klanten. De kennis van het klantenbestand (niet alleen de klant zelf maar ook wat door de klant wordt besteld) betreft gevoelige informatie die voor een concurrent van werkgever ongetwijfeld van waarde is. Werknemer heeft twee klanten benaderd en bij één klant zelfs een offerte namens X uitgebracht. Weliswaar is door de indiensttreding bij X afgaande op het bruto uurloon sprake van een beduidende salarisverbetering, maar die verbetering komt in het licht van de omstandigheid dat het bij werkgever verdiende salaris conform de toepasselijke cao was, minder gewicht toe. Werknemer heeft bovendien zelf zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, zonder over indiensttreding bij X te spreken. Gelet op alle omstandigheden wordt geoordeeld dat het belang van werkgever bij naleving van het concurrentiebeding zwaarder weegt dan het belang van werknemer bij behoud van zijn huidige werkring. Wel wordt de duur van het concurrentiebeding beperkt tot de duur van één jaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2012:BYo143

Zaaknummer: 623287 VV EXPL 12-66

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: E.S. Reitsma en T. Bouwman-Huisman

Wetsartikelen: 7:653 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Behoud Groene Hortus/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst medewerker tuinen wegens bedrijfseconomische redenen. De Hortus wordt voortgezet zonder eigen personeel. Habe nichts-verweer slaagt

Werknemer is in 2005 in dienst getreden van De Hortus. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van medewerker tuinen. Thans verzoekt De Hortus ontbinding wegens bedrijfseconomische redenen. Nu de Rijksuniversiteit Groningen geen leningen of subsidies meer verstrekt en de bezoekersaantallen tegenvallen, zal De Hortus worden voortgezet zonder eigen personeel, met vrijwilligers. Er zijn geen financiële middelen aanwezig om een ontslagvergoeding te kunnen betalen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gestelde bedrijfseconomische redenen zijn op grond van de overgelegde jaarstukken voldoende aannemelijk gemaakt, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Er is sprake van een groot negatief eigen vermogen. Voldoende aannemelijk is dat de RUG geen leningen of subsidies meer zal verstrekken. Gelet op de door haar in het geding gebrachte financiële economische bescheiden moet De Hortus redelijkerwijs niet in staat worden geacht ter zake van een vergoeding naar billijkheid enig bedrag te voldoen. De Hortus heeft zich derhalve op goede gronden op het zogeheten habe nichts-criterium beroepen, hoe betreurenswaardig dat vanuit de op zichzelf begrijpelijke en respectabele optiek van werknemer ook moge zijn. Volgt ontbinding zonder toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BY0028

Zaaknummer: 5544261 EJ VERZ 12-363

Rechters: C. van den Noort

Advocaten: D. Kneppel en B.F.M. Kievitsbosch

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Airblast B.V./werknemer

Hoewel de door Airblast gestelde vertrouwensbreuk onvoldoende grond is voor ontbinding, is gebleken dat een vruchtbare samenwerking met financieel manager niet meer mogelijk is. Ontbinding onder toekenning van billijke vergoeding van € 15.000

Werknemer is sinds 1 oktober 2010 bij Airblast in dienst, laatstelijk in de functie van financieel manager/controller. Thans verzoekt Airblast ontbinding. Hiertoe wordt aangevoerd dat het dienstverband met werknemer zich kenmerkt door spanningen en conflicten en ontevredenheid bestaat over het functioneren van werknemer. Op 6 juni 2012 is werknemer na gesprek met de directeur van Airblast tegenover het grootste deel van het personeel enorm uit zijn slof geschoten, heeft de meest vreselijke verwensingen over de directeur geuit en is, wild met deuren slaand, vertrokken. Werknemer heeft bovendien gedreigd om informatie die voor leveranciers van Airblast belastend is publiekelijk te maken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De uitlatingen van werknemer in het telefoongesprek op 6 juni 2012 zijn niet komen vast te staan, omdat partijen hierover van mening verschillen. Uit de overgelegde stukken blijkt niet dat werknemer op zijn functioneren is aangesproken en dat hem een verbetertraject is aangeboden. Het wegvallen van het vertrouwen bij Airblast vormt onvoldoende rechtvaardiging voor ontbinding. Airblast had meer moeten doen om werknemer in de gelegenheid te stellen dat vertrouwen (als dat al zou ontbreken) weer terug te winnen. Bij de mondelinge behandeling is echter gebleken dat een vruchtbare samenwerking niet meer te verwachten valt, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Mede gelet op de korte duur van het dienstverband en de tekortkomingen van Airblast, wordt een vergoeding van € 15.000 bruto billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2012:BY0152

Zaaknummer: 412008 \ OA VERZ 12-152

Rechters: F.J.P. Veenhof

Advocaten: A.W.E.S. van Duyneveldt-Franken en J.S. Dallinga

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Nulurencontract waarin is opgenomen dat bij een oproep een overeenkomst voor bepaalde tijd ontstaat, strookt niet met feitelijke invulling. Geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Omvang arbeidsovereenkomst. Loondoorbetaling tijdens ziekte

Werknemer is op 4 mei 2010 op basis van een nulurencontract in dienst getreden. Per 3 mei 2011 is opnieuw een nulurencontract overeengekomen. Thans vordert werknemer loon over de periode november 2011 tot en met februari 2012. Gedurende deze periode is werknemer arbeidsongeschikt geweest. Tussen partijen is in geschil of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan en wat de omvang van de arbeidsovereenkomst is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het betoog van werknemer dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan geen stand houden. Hoewel partijen het contract als een nulurencontract hebben aangeduid en in het contract ook is opgenomen dat bij oproep een overeenkomst voor bepaalde tijd bestaat, staat tussen partijen vast dat werknemer door werkgever telkens één keer is opgeroepen, namelijk bij aanvang van de werkzaamheden na ondertekening van het contract en dat werknemer daarna continu in dienst is geweest zonder daartoe opnieuw te moeten worden opgeroepen. Bovendien heeft werknemer gesteld dat hij een leidinggevende functie had, zodat het ook in dat verband niet aannemelijk is te achten dat hij telkens opnieuw werd opgeroepen. Veeleer is aannemelijk dat hij steeds in dienst is gebleven nadat hij na de ondertekening van het contract was opgeroepen. De tekst van de contracten stemt daarom niet overeen met de feitelijke invulling die partijen aan de overeenkomst hebben gegeven.

Ten aanzien van de omvang van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610b BW wordt overwogen dat de door werknemer gestelde omvang van 100 uren per maand niet wordt gehaald. Op grond van salarisoverzichten wordt vastgesteld dat sprake is van een arbeidsomvang van 92,35 uur per maand. Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid heeft werknemer recht op 70% van het loon. Dit deel van de vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2012:BY0103

Zaaknummer: 406088 \ KG EXPL 12-65

Rechters: F.J.P. Veenhof

Advocaten: M.S. Kikkert en B. Blom

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:668a BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/BK-Gas

Werkgever niet aansprakelijk voor RSI-klachten werkneemster na beeldschermwerk ondanks geconstateerde schending zorgplicht, wegens ontbreken causaal verband zorgplicht schending en schade

Werkneemster is op 7 juli 1993 als uitzendkracht gaan werken bij BK-Gas; zij is per 1 januari 1994 bij BK-Gas in dienst getreden als administratief assistente. Met ingang van 1 april 1998 was haar functie technisch administratief assistente. Werkneemster was werkzaam in de vestiging van BK-Gas te Barneveld; zij was belast met onder meer beeldschermwerk. Werkneemster is op 2 november 1998 arbeidsongeschikt geworden als gevolg van klachten aan de nek, schouders en armen. In de periode februari 1999 tot 25 mei 1999 heeft zij op arbeidstherapeutische basis partieel gewerkt; sedert 25 mei 1999 is zij volledig arbeidsongeschikt (vanaf 2 november 1999 80-100% in de zin van de WAO). Werkneemster is op kosten van BK-Gas in de periode september 1999 tot juni 2000 in behandeling geweest bij het Nederlands RSI Instituut in Leusden. Werkneemster heeft BK-Gas op 22 juni 2001 gedagvaard voor de kantonrechter te Haarlem. Zij heeft onder meer gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat BK-Gas haar zorgplicht ex artikel 7:658 BW jegens haar heeft geschonden en uit dien hoofde aansprakelijk is voor de door haar geleden schade. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Het hof oordeelde (na een aantal tussenarresten) dat wel sprake is geweest van een zekere zorgplichtschending van BK-Gas (hoogte van bureau en temperatuur van de werkkamer), maar dat deze schending niet in causaal verband staat tot de RSI-klachten (althans dat deze schendingen niet wezenlijk hebben bijgedragen aan de schade). Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in cassatie. Zij stelt onder meer dat indien sprake is van een zekere schending van de zorgplicht, de werkgever de bewijslast en het bewijsrisico draagt dat geen sprake is van een causaal verband.

De A-G concludeert als volgt. Hij schetst allereerst een toetsingskader voor (toekomstige) 658-gevallen in cassatie. Naar zijn oordeel zijn de kaders door de Hoge Raad duidelijk gesteld en dient de rechtspraak zich rekenschap van deze kaders te geven op 'straffe van' artikel 81 of 80a Wet RO. Inhoudelijk oordeelt hij als volgt. Hij verwierpt de stelling van werkneemster. De facto zou een dergelijke benadering neerkomen op een wijziging van het huidige systeem

van artikel 7:658 BW. Ook de stelling dat werknemers gewaarschuwd had moeten worden of meer voorlichting had moeten krijgen wordt gepasseerd.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit heeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-10-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BX7591

Zaaknummer: 11/0555

Rechters: E.J. Numann, A.M.J. van Buchem-Spapens, J.C. van Oven, A.H.T. Heisterkamp en C.E. Drion

Advocaten: K. Teuben, P.A. Ruig, S.F. Sagel en J.T. van der Kroon

Wetsartikelen: 81 lid 1 RO en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Bonfanti Sportswear B.V./werkneemster

Ontslag werkneemster is kennelijk onredelijk wegens een valse reden. Jaarverslag registeraccountant niet van doorslaggevend belang bij bepaling bedrijfseconomische reden. Rechter heeft grote mate van vrijheid begroten schadevergoeding

Werkneemster is op 1 februari 1988 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Bonfanti Sportswear. In 1989 is werkneemster getrouwd met de zoon van de directrice van Bonfanti. In 2006 heeft werkneemster om een echtscheiding verzocht. Vanaf 2006 heeft Bonfanti werkneemster getracht te ontslaan wegens een dringende reden en vervolgens middels ontbinding via de kantonrechter. Beide keren zonder succes. Daaropvolgend heeft Bonfanti toestemming gevraagd aan de CWI voor opzegging van de arbeidsovereenkomsten met haar werknemers wegens bedrijfseconomische omstandigheden (beëindiging van onderneming). De arbeidsovereenkomsten zijn per 1 juli 2007 opgezegd. Volgens werkneemster is het ontslag kennelijk onredelijk. De kantonrechter heeft de opzegging kennelijk onredelijk geoordeeld en Bonfanti veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding. Het hof oordeelde in hoger beroep dat genoegzaam was komen vast te staan dat Bonfanti de jaarcijfers had gemanipuleerd en dat van bedrijfstaking geen sprake was. Naar het oordeel van het hof is derhalve sprake van een valse reden. De schadevergoeding werd naar billijkheid bepaald op € 100.000. Tegen dit oordeel keert Bonfanti in cassatie.

De A-G concludeert als volgt. In cassatie wordt onder meer geklaagd dat het hof van een verkeerde rechtsopvatting is uitgegaan, door het door een registeraccountant vastgestelde jaarverslag niet het vermoeden van juistheid te koppelen. De A-G merkt hierover op dat het hof voldoende duidelijk heeft gemotiveerd waarom zij vermoedde dat er zwart geld in omloop was, hetgeen van invloed is op de bedrijfseconomische positie van werkgever. Met betrekking tot de schadevergoeding merkt de A-G op dat de rechter op grond van artikel 6:97 BW een zeer grote mate van vrijheid heeft de schade te begroten.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in de middelen aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de

klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-10-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BX7470

Zaaknummer: 11/01764

Rechters: C.A. Streefkerk, M.A. Loth en G. Snijders

Advocaten: K. Aantjes en P. Garretsen

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Asito Den Helder B.V.

Werkgever niet aansprakelijk voor val van werkneemster van huishoudtrap bij schoonmaken doucheruimtes. Werkneemster niet geslaagd in leveren van tegenbewijs dat de door de Arbeidsinspectie beoordeelde trap dezelfde trap is als waarmee het ongeval heeft plaatsgevonden

Werkneemster is van 6 oktober 2003 tot en met 5 oktober 2004 in dienst geweest van Asito in de functie van schoonmaakster. Op 14 maart 2004 is zij tijdens het schoonmaken van een vakantiebungalow ten val gekomen en heeft zij schade opgelopen. Werkneemster heeft Asito aansprakelijk gesteld voor de schade. Volgens werkneemster heeft Asito haar een ondeugdelijke trap ter beschikking gesteld. Bij tussenarrest is de inspecteur van de Arbeidsinspectie benoemd als deskundige ter beantwoording van de vraag of de ter beschikking gestelde huishoudtrap een 'deugdelijk arbeidsmiddel' is. De deskundige heeft deze vraag bevestigend beantwoord. Het hof maakt dit oordeel van de deskundige tot het zijne en concludeert dat geen sprake is van schending van de zorgplicht, zodat Asito niet aansprakelijk is voor de geleden schade van werkneemster. In cassatie klaagt werkneemster onder meer dat het hof ten onrechte heeft geoordeeld dat zij niet is geslaagd in het bewijs van haar stelling dat de onderzochte trap niet de trap is geweest waarmee het ongeval heeft plaatsgevonden. De inspecteur van de Arbeidsinspectie is immers pas na vijf dagen op de locatie verschenen. De aldaar aanwezige trap, zou – aldus werkneemster – inmiddels zijn vervangen door een deugdelijke trap.

De A-G concludeert als volgt. De waardering van (partij)getuigen ter zake de door werkneemster geuite klacht, is er een van feitelijke aard die niet tot cassatie kan leiden. Voor zover werkneemster zich op het standpunt stelt dat zij voldoende 'twijfel' heeft doen ontstaan en daarmee tegenbewijs heeft geleverd, verwerpt de A-G haar stelling.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of

de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-10-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BX7595

Zaaknummer: 12/01198

Rechters: A.M.J. van Buchem-Spapens, A.H.T. Heisterkamp en C.E. Drion

Advocaten: L. van den Eshof, M.P. Terwindt en M.E. Franke

Wetsartikelen: 81 lid 1 RO en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Katholiek Onderwijs in Drechterland-Venhuizen

School niet aansprakelijk voor schade aan een docente- toezichthoudster tijdens pauze die een voetbal tegen haar hoofd krijgt geschopt

Werkneemster is sinds 1 augustus 1993 als docente werkzaam bij de Pancratiusschool van de Stichting Katholiek Onderwijs in Drechterland-Venhuizen (SKO). Naast lesgevende taken is zij ook belast met toezichthoudende taken, waaronder het surveilleren als pleinwacht tijdens de pauzes. Op 23 januari 2007 heeft zij tijdens de zogenoemde pleinwacht een voetbal tegen haar hoofd geschopt gekregen. Voetballen is tijdens pauzes slechts toegestaan op een daarvoor afgezonderde ruimte. Werkneemster is vervolgens uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. Werkneemster heeft SKO aansprakelijk gesteld voor de schade (de gevolgen van een zware hersenschudding) die zij leidt. Volgens haar heeft SKO zijn zorgplicht geschonden door haar als enige pleinwacht aan te stellen voor ruim 120 leerlingen. Voorts zou SKO onvoldoende instructies hebben verleend en geen transparant en eenduidig beleid hebben gevoerd met betrekking tot voetbal tijdens pauzes. Daarnaast heeft SKO geen behoorlijke verzekering voor werkneemster afgesloten. De kantonrechter heeft de vordering ex artikel 7:658 BW toegewezen. In hoger beroep heeft het hof het vonnis van de kantonrechter vernietigd en geoordeeld dat geen sprake is van een schending van de zorgplicht. Tevens oordeelde het hof dat SKO wel degelijk een verzekering voor werkneemster heeft afgesloten, zodat de vordering op grond van artikel 7:611 BW (verzekeringsplicht) faalde. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in cassatie.

De A-G concludeert als volgt. Hij schetst allereerst een toetsingskader voor (toekomstige) 658-gevallen in cassatie. Naar zijn oordeel zijn de kaders door de Hoge Raad duidelijk gesteld en dient de rechtspraak zich rekenschap van deze kaders te geven op 'straffe van' artikel 81 of 80a Wet RO. Inhoudelijk oordeelt hij als volgt. Hij wijst erop dat de klachten van werkneemster voornamelijk van feitelijke aard zijn. Het feit dat het hof de Kelderluik-criteria heeft toegepast, komt hem niet onjuist voor. Een algemene maatstaf van docent-leerlingratio tijdens pleinwacht, valt volgens de A-G ook moeilijk te geven.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-10-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BX7592

Zaaknummer: 12/00410

Rechters: A.M.J. van Buchem-Spapens, A.H.T. Heisterkamp en C.E. Drion

Advocaten: K.G.W. van Oven, R.P.J.L. Tjittes en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 81 lid 1 RO en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Coöperatieve Vereniging ‘Sneltaxi Amsterdam’ U.A./Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg

Ambtshalve opgelegde premienota door bedrijfstakpensioenfonds nadat werkgever weigert inzage te geven in gegevens personeel. Er mag geen sprake zijn van een aperte wanverhouding tussen de ambtshalve nota en het vermoedelijke daadwerkelijk verschuldigde bedrag. De ambtshalve premienota heeft deels een punitief karakter

Sneltaxi oefent sinds 1987 een taxibedrijf uit. In 2007 bericht het Bpf Beroepsvervoer dat ondanks herhaald verzoek, Sneltaxi niet de noodzakelijke informatie heeft verschaft voor het vaststellen van de premies ter zake van de aldaar werkzame (18) personen. Het Bpf Beroepsvervoer heeft vervolgens ambtshalve de premies vastgesteld op € 800.000 (voor de jaren 2004-2007). Sneltaxi heeft geen gehoor geven aan deze betalingsverplichting. In 2009 bericht Sneltaxi onder meer dat zijn werknemers niet wensen deel te nemen aan dit pensioen en derhalve ook geen premies betaald zullen worden. Het Bpf Beroepsvervoer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat Sneltaxi onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds valt en derhalve betalingsplichtig is. De rechtbank heeft de vordering toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Sneltaxi heeft niet gegriefd tegen de verklaring voor recht, zodat in hoger beroep vaststaat dat Sneltaxi onder de werkingssfeer van Bpf Beroepsvervoer valt en verplicht dient deel te nemen. Voorts is gesteld noch gebleken dat vrijstelling van de verplichtstelling is gevraagd en verleend. Voor wat de hoofdsom betreft, oordeelt het hof als volgt. Voor zover Sneltaxi in de toelichting op de grief ageert tegen de ‘volstrekt onduidelijke wijze’ waarop de premievaststelling heeft plaatsgevonden, ziet zij over het hoofd dat zij op grond van artikel 4 van de Wet Bpf 2000 als werkgeefster verplicht is de statuten, reglementen en de daarop gebaseerde besluiten van het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds na te leven. Ingevolge artikel 4.1 van het Uitvoeringsreglement rust op Sneltaxi de verplichting om alle werknemers die onder de verplichte deelneming vallen, aan te melden en daarvan

bepaalde gegevens te verstrekken, zoals de in het vierde lid van dit artikel genoemde gegevens (o.a. naam, adres, geboortedatum, burgerservicenummer en salarisgegevens). Met de brief in 2007 is aan Sneltaxi duidelijk te verstaan gegeven wat het gevolg is van haar weigering dergelijke gegevens te verschaffen, en hoe zij dient te handelen om aangepaste nota's te verkrijgen. Dat alles heeft Sneltaxi tot op heden nagelaten.

Het hof is van oordeel dat het primair op de weg van Sneltaxi ligt om de basis te bieden voor een correcte nota. Dat neemt evenwel niet weg dat van Bpf Beroepsvervoer desgevraagd verlangd mag worden dat zij enigszins inzichtelijk maakt hoe zij tot haar schatting is gekomen van de ambtshalve opgelegde premie. Deze schatting behoeft niet nauwkeurig te zijn en mag op alle onderdelen van voor de nalatige premieplichtige ongunstige premisses uitgaan. Immers de ambtshalve nota heeft voor een deel ook de werking van een ultieme aansporing aan de premieplichtige om met de juiste gegevens voor de draad te komen. Het mag voor de premieplichtige niet lonend zijn om het op een ambtshalve nota te laten aankomen. De ambtshalve premienota heeft ook een zeker punitief karakter indien de premieplichtige weigerachtig blijft of anderszins niet in staat is met de vereiste gegevens voor de dag te komen. Daarbij dient echter de proportionaliteitseis in acht genomen te worden: er mag geen sprake zijn van een aperte wanverhouding tussen de ambtshalve nota en het vermoedelijke daadwerkelijk verschuldigde bedrag. Bpf Beroepsvervoer heeft uiteindelijk enige gegevens in het geding gebracht waaruit de kantonrechter heeft kunnen afleiden dat zij is uitgegaan van 18 werknemers en een fictieve pensioenpremie van € 11.111,11 per jaar. Daarmee heeft Bpf Beroepsvervoer aan haar stelplicht voldaan, nu is gesteld noch gebleken dat Bpf Beroepsvervoer beschikte over gegevens van Sneltaxi uit een periode kort voor het tijdvak waar het hier om gaat, op basis waarvan zij een meer gefundeerde inschatting had kunnen maken van de mogelijk door Sneltaxi verschuldigde premies. Het verweer van Sneltaxi – dat het Bpf omgerekend uit zou gaan van taxichauffeurs met een heel hoog loon en geen rekenschap heeft gegeven van parttime werkers – wordt verworpen wegens onvoldoende onderbouwing.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BYo6o3

Zaaknummer: 200.093.216/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.M. Koene en J.H. Kuiper

Advocaten: H.S.K. A Jap Joe en J.A. Trimbach

Wetsartikelen: 4 Wet bedrijfstakpensioenfonds 2000 en Uitvoeringsreglement

RECHTSPRAAK

B.V. Boekhandel V.H.C. Kooyker/X

Toewijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek in conventie en onvoorwaardelijk verzoek in reconventie. Dat werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met Kooyker, voormalig dochtermaatschappij van Selexyz, is voldoende aannemelijk

X is in 2001 in dienst getreden van Boekhandels Groep Nederland B.V. en is benoemd tot algemeen directeur. Kooyker was een van de negen dochtermaatschappijen van Selexyz Boekhandels B.V. Selexyz is failliet gegaan, waarna ProCures de aandelen heeft gekocht. X is door de curator ontslagen. Thans verzoekt Kooyker voorwaardelijke ontbinding. Gesteld wordt dat van een arbeidsovereenkomst tussen X en Kooyker nooit sprake is geweest. X verzoekt in reconventie onvoorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hij stelt dat Kooyker sinds 2007 zijn salaris heeft betaald en als werkgever heeft opgetreden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu beide partijen om ontbinding verzoeken, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. De vraag is of X in zijn onvoorwaardelijke ontbindingsverzoek kan worden ontvangen. Bepalend hiervoor is met name de omstandigheid of de werknemer recht en belang heeft bij onvoorwaardelijke toewijzing van zijn verzoek en of de vaststelling van het al dan niet bestaan van de door X gestelde arbeidsovereenkomst zonder een al te uitgebreid en dus tijdrovend feitenonderzoek kan geschieden. Kooyker heeft de omstandigheden die door X zijn aangevoerd (onder andere loonbetaling door Kooyker, dat uit administratie van het UWV blijkt dat Kooyker zich als werkgever beschouwt en het afdragen van loonbelasting aan de fiscus) onvoldoende weersproken. Volgt voorwaardelijke ontbinding in conventie en ontbinding in reconventie onder toekenning van een vergoeding van € 90.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BY0200

Zaaknummer: EA 12-235

Rechters: F.M.P.M. Strengers

Advocaten: E.J. Henrichs, M. van der Vorst en D.D. Rinkel

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Abvakabo FNV c.s./Koninklijke PostNL B.V. c.s.

Vakbonden hebben in kort geding onvoldoende spoedeisend belang bij uitleg voorwaardelijke pensioenregeling

De vakbonden Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en BVPP zijn onderhandelingspartners bij de totstandkoming van collectieve regelingen van PostNL. In verband met de inwerkingtreding van de Wet VPL per 1 januari 2006 is een akkoord gesloten. Een van de nieuwe overgangsregelingen in het akkoord is de zogenaamde voorwaardelijke pensioenregeling. Thans verschillen de vakbonden en PostNL van mening over de uitleg van deze regeling. De vakorganisaties vorderen PostNL te veroordelen om haar besluit om de aanspraken op voorwaardelijk pensioen, voor zover ingaand na 1 november 2011, aan te passen aan de arbeidsomvang en het bijbehorende salaris, op te schorten totdat zij daarover met de vakorganisaties een akkoord heeft bereikt dan wel totdat daarover in een bodemprocedure zal zijn beslist.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vakorganisaties hebben onvoldoende spoedeisend belang bij hun vordering in kort geding. Dat zij zelf kennelijk lange tijd nodig hebben gehad om zich de gevolgen van de aanpassing van het voorwaardelijk pensioen voor deeltijdwerkers te realiseren ligt in de risicosfeer van de vakorganisaties en maakt hun vordering niet spoedeisend. Ook is door de vakorganisaties niet, althans onvoldoende, duidelijk gemaakt voor hoeveel werknemers die op korte termijn met pensioen gaan – los van de werknemers waarvoor het sociaal plan bij de reorganisatie geldt – de gevolgen van de door PostNL voorgestane interpretatie van het voorwaardelijk pensioen zou gelden. Verder is van enige ‘beroering’ (wat daaronder ook zou moeten worden verstaan) bij de werknemers op geen enkele wijze gebleken. Ten slotte bleek ter zitting dat het moment waarop de dagvaarding in de bodemzaak zou moeten worden uitgebracht, nog niet duidelijk was. Deze weinig voortvarende proceshouding van de vakorganisaties duidt evenmin op een spoedeisend karakter van de onderhavige zaak. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2012:BY0326

Zaaknummer: 1192953 / 12-20991

Rechters: B.C. Vink

Advocaten: G.J. Knotter en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 254 Rv

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Disfunctioneren financieel directeur wordt veroorzaakt door ziekte van Parkinson. Reflexwerking opzegverbod. Voldoende re-integratiemogelijkheden. Afwijzing ontbindingsverzoek

Werknemer is sinds 2003 in dienst als financieel directeur. Werkgever is ontevreden over het functioneren van werknemer. In 2010 is daarom een coachingstraject gestart. Nadat op 26 april 2012 bleek dat geen betalingen meer uitgevoerd konden worden wegens overschrijding van de kredietlimiet van € 35 miljoen, heeft een gesprek met werknemer plaatsgevonden. Werknemer heeft aangegeven dat hij sinds 2006 aan Parkinson lijdt. Op 27 april 2012 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat volledige werkhervatting in eigen werk niet haalbaar is, maar dat er op termijn mogelijkheden zijn voor passend werk. Thans verzoekt werkgever ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De overschrijding van de kredietlimiet, waardoor geen betalingen meer konden worden verricht, is een ernstige fout van werknemer. De bedrijfsleiding wordt daardoor in verlegenheid gebracht omdat het naar buiten toe het imago van werkgever als een solvabel en solide bedrijf aantast. Dit betreft niet een eenmalige misser, maar moet geplaatst worden in een bredere context. Werknemer is eerder aangesproken op diverse tekortkomingen. Voldoende aannemelijk is dat werknemer al langer onder de maat functioneerde. Uit het rapport van de bedrijfsarts en een test naar de geschiktheid van werknemer voor zijn functie kan echter worden afgeleid dat de tekortkomingen van werknemer worden veroorzaakt door de ziekte van Parkinson. Om die reden dient hier aan het opzegverbod bij ziekte reflexwerking toe te komen, nu immers ontbinding wordt gevraagd vanwege die tekortkomingen. Anders dan werkgever meent, is de weg van re-integratie nog niet afgesloten, omdat werknemer mogelijk kan re-integreren in passend werk. Nu gesteld wordt dat er geen passende functie binnen de onderneming beschikbaar is, zal werkgever moeten inzetten op re-integratie in het tweede spoor. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0583

Zaaknummer: 620343 HA VERZ 12-192

Rechters: H.C. Moorman

Advocaten: I. de Graaff en M.J. Blokzijl

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

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Projectcoördinator verstrekt stelselmatig bedrijfsgevoelige informatie aan concurrent. Ontbinding wegens dringende reden

Werknemer is werkzaam als projectcoördinator en gedetacheerd bij gemeente X. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Na onvrede over het functioneren van werknemer is op 27 juni 2012 beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Op 24 juli 2012 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat uit onderzoek naar de mailgegevens van werknemer is gebleken dat hij stelselmatig bedrijfsgegevens heeft doorgestuurd naar een concurrerende onderneming. Thans verzoekt werkgever ontbinding wegens een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werknemer bepleit, wordt het bewijsmateriaal waarop werkgever zich beroept niet buiten beschouwing gelaten. In dit verband is van belang dat niet werkgever maar haar opdrachtgever de gemeente X zich toegang tot de mailbox van werknemer bij de gemeente X heeft verschaft en dat uit niets blijkt dat de gemeente X daartoe niet gerechtigd was. Uit de mailberichten blijkt voldoende duidelijk dat werknemer zijn geheimhoudingsverplichting heeft geschonden en informatie over opdrachtgevers, prospects en prijsstellingen heeft doorgegeven. Het had werknemer, gelet op de aard van die informatie, zonder meer duidelijk moeten zijn dat het ging om commercieel gevoelige informatie en dat hij die informatie niet aan de concurrerende onderneming kenbaar mocht maken. Dat werknemer de concurrerende onderneming op dat moment als zijn toekomstige werkgever zag, doet daaraan niets af. Volgt ontbinding wegens een dringende reden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0164

Zaaknummer: 621144 HA VERZ 12-105

Rechters: W.F. Boele

Advocaten: H.J. de Groot en J. Aberkrom

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

RECHTSPRAAK

Lennoc Development B.V./werknemer c.s.

Werkgever kan zich niet beroepen op overtreding geheimhoudings- en concurrentiebeding vanwege finale kwijting in vaststellingsovereenkomst. Geen onrechtmatige concurrentie door werknemer bij aanbieden software voor afwikkeling vertragingsclaims vliegtuigpassagiers

Werknemer is sinds april 2007 in dienst van Lennoc B.V. (sinds mei 2007: Lennoc) als senior software architect. Lennoc heeft software ontwikkeld waarmee vliegtuigpassagiers vertragingsclaims kunnen indienen. EUclaim B.V. (hierna: EUclaim), een dochteronderneming van Lennoc, voert de incasso voor vliegtuigpassagiers uit. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Op verzoek van werknemer is de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2010 beëindigd. Partijen zijn een vaststellingsovereenkomst overeengekomen. Werknemer is een eigen bedrijf, ProBe, begonnen. ProBe ontwikkelt software voor claims van vliegtuigpassagiers met vertragingschade. Thans stelt Lennoc dat werknemer onrechtmatig handelt en inbreuk maakt op het auteursrecht van Lennoc. Daarnaast is sprake van overtreding van het geheimhoudings- en concurrentiebeding.

De rechtbank oordeelt als volgt. In de vaststellingsovereenkomst is uitdrukkelijk bepaald dat partijen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst over en weer niets meer van elkaar te vorderen hebben, dat zij geen verplichtingen jegens elkaar hebben en dat zij elkaar finale kwijting verlenen. Deze bepalingen zijn niet expliciet beperkt tot financiële rechten en plichten. Door het sluiten van de vaststellingsovereenkomst kan Lennoc zich niet (meer) beroepen op het geheimhoudingsbeding en het concurrentiebeding. Dit geldt ook voor zover Lennoc heeft willen betogen dat werknemer vóór het sluiten van de vaststellingsovereenkomst inbreuk heeft gemaakt op deze bedingen. Het beroep op onrechtmatige concurrentie strandt, omdat Lennoc niet dan wel onvoldoende heeft gesteld dat werknemer stelselmatig en substantieel afbreuk heeft gedaan aan haar duurzame bedrijfsdebet. Lennoc heeft slechts gesteld dat werknemer haar voormalig klant ARAG heeft benaderd en dat ARAG dezelfde dienst van ProBe afneemt, als die ARAG in het verleden van EUclaim heeft afgenomen.

Lennoc heeft tot slot onvoldoende feiten aangevoerd voor haar stelling dat werknemer en ProBe inbreuk hebben gemaakt op de auteursrechten die op haar software rusten. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2012:BX9971

Zaaknummer: 113242 / HA ZA 11-489

Rechters: Th.G. Lautenbach, M. Sanna en A. Tilma

Advocaten: R.S. van der Spek en J.L. de Hoop

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:653 BW