

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 44, 2012

Nummer 44, 2012

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsen, 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:BX0348 02-11-2012

HTM Personenvervoer N.V./werknemer

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BY2121 30-10-2012

BAM Wegen B.V./werknemer

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BY2137 30-10-2012

Aqua Terra B.V./werknemer

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BY1764 23-10-2012

Jupiter Uitzendbureau B.V./werknemer

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2012:BY1537 25-09-2012

Fijn-Las- en Montagebedrijf H. Ortgiess B.V. c.s./werknemer

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2012:BY1534 04-09-2012

werknemer/Seafood Centre B.V.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2012:BX4506 14-08-2012

werkgever/werknemer

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2012:BY1755 19-10-2012

werkgeefster/werknemer

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBALM:2012:BY1561 18-10-2012

X/Uitspanning Het Muldershuis B.V.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2012:BY1754 12-10-2012

werknemer/Stichting Katholieke Universiteit

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2012:BY1763 10-10-2012

werknemer/Sonac Vuren B.V.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2012:BY1652 27-09-2012

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2012:BY1468 20-09-2012

Teeken en Beelen B.V./werknemer

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2012:BY1470 06-09-2012

Stichting Andere Werkvormen De Schalm/werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY1855 23-08-2012

werkneemster/Randstad Nederland B.V.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY2140 11-06-2012

werkneemster/Flexjob

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY2138 11-06-2012

Flexjob/werkneemster

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2012:BY1519 02-05-2012

werkgeefster/werkneemster

RECHTSPRAAK

BAM Wegen B.V./werknemer

BAM handelt niet in strijd met artikel 7:611 BW door werknemer niet te benoemen tot Projectdirecteur. Geen sprake van onvoorwaardelijke toezegging tot promotie na een jaar

Werknemer is met ingang van 1 september 2006 bij BAM in dienst getreden als Tendermanager. Voorafgaand aan deze indiensttreding is uitvoerig gecorrespondeerd met BAM over de mogelijkheid door te groeien naar de functie Projectdirecteur. BAM heeft aangegeven dat na 12 maanden werknemer in beginsel voor deze functie in aanmerking zou komen bij gebleken geschiktheid en vacatureruimte. Ondanks schrijven van de werknemer, heeft BAM werknemer niet benoemd tot Projectdirecteur. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met BAM per 1 augustus 2008 opgezegd. Werknemer heeft schadevergoeding gevorderd wegens het niet-nakomen van de – volgens hem – toegezegde functiewijziging. De kantonrechter heeft op grond van een aantal omstandigheden geoordeeld dat BAM in strijd met artikel 7:611 BW heeft gehandeld en heeft de door werknemer gevorderde schadevergoeding toegewezen tot een bedrag van € 10.356,09 bruto. Beide partijen zijn van deze uitspraak in hoger beroep gekomen.

Het hof oordeelt als volgt. Het enkele feit dat in de aanstellingsbrief van 26 juni 2006 niets is opgenomen met betrekking tot de eventuele doorgroei van werknemer naar de functie van Projectdirecteur betekent niet dat reeds op die grond de vorderingen van werknemer zouden moeten worden afgewezen. Wel overweegt het hof dat het op de weg van werknemer had gelegen deze afspraak of wens in de arbeidsovereenkomst te laten opnemen, gezien het feit dat hij dit kennelijk zo belangrijk vond. Uit de feiten en omstandigheden leidt het hof af dat BAM geen onvoorwaardelijke toezegging met een fatale termijn heeft gedaan. Integendeel. BAM heeft twee voorwaarden gesteld (geschiktheid en vacature). BAM heeft ook duidelijk in een functioneringsgesprek met werknemer aangegeven dat hij niet voldoet aan de eis van leidinggeven (geschiktheid). Voorts is de vacature van projectleider in 2007 niet vacant. Het voorgaande neemt niet weg dat BAM, nadat werknemer bij haar in dienst was getreden, de eventuele bevordering van werknemer op zijn beloop heeft gelaten en dat zij duidelijker naar werknemer had moeten communiceren of en zo ja, op welke wijze zij haar intenties wilde

effectueren. Dat zij dat niet heeft gedaan, is echter op zichzelf niet van dien aard dat op grond daarvan zou moeten worden geoordeeld dat BAM wel in strijd met artikel 7:611 BW heeft gehandeld door werknemer niet te benoemen tot Projectdirecteur.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BY2121

Zaaknummer: 200.054.801

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, E.B. Knottnerus en A.A. van Rossum

Advocaten: F.A.M. Knuppe en M.J.E. Spee

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Aqua Terra B.V./werknemer

***Ontslag statutair bestuurder is kennelijk onredelijk.
Schadevergoeding gelijk aan gemiste bonus aangevuld met
inkomensschade voor de duur van een jaar***

Werknemer (55 jaar) is in 2001 in dienst getreden van Aqua Terra. In mei 2001 is werknemer door de AVA benoemd tot statutair directeur. Bij besluit van de AVA van 17 april 2009, schriftelijk bevestigd op 27 april 2009, is werknemer ontslagen als statutair directeur van Aqua Terra. Als reden is aangevoerd het verlies van vertrouwen in werknemer als statutair bestuurder omdat hij meermalen in strijd met de geldende afspraken zonder toestemming van de Holding zou hebben gehandeld buiten zijn financieel mandaat en in strijd met het nieuwe beleid (onder meer transacties aangegaan tot verkoop van onroerend goed, terwijl dat niet langer de bedoeling zou zijn; het starten van een verkoopprocedure terwijl dit niet was toegestaan en het toekennen van additionele ontslagvergoedingen bij vertrek van een medewerker). De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat het ontslag kennelijk onredelijk is en Aqua Terra wegens de onevenredig harde gevolgen van het ontslag veroordeeld om een schadevergoeding van € 400.000 bruto aan werknemer te betalen.

Het hof oordeelt als volgt. Ten aanzien van het handelen in strijd met het nieuwe beleid van de werkgever, acht het hof zowel werknemer als werkgever verwijtbaar. Werknemer heeft inderdaad gehandeld in strijd met het nieuwe beleid. De werkgever heeft evenwel in strijd gehandeld met het goed werkgeverschap, door geen rekening te houden met de belangen van de werknemer. Werknemer had immers een bonusregeling die zag op de verkoop van onroerend goed. Door het beleid ingrijpend te wijzigen, wat direct gevolgen had voor de bonusregeling van werknemer, had werkgever eerder in overleg met werknemer kunnen en moeten treden.

Wat de toegekende ontslagvergoeding aan medewerker X betreft, oordeelt het hof dat bij dit exittraject de boekhouder van de Holding betrokken was. Derhalve kan niet worden geoordeeld dat werknemer zonder toestemming van de werkgever heeft gehandeld, daar Aqua Terra via de holding op de hoogte had moeten zijn van de handelingen en daarin kennelijk

berustte. Voorts lijkt het toegekende bedrag verband te houden met bonusafspraken van de medewerker in kwestie, zodat deze voortvloeien uit diens arbeidsovereenkomst.

Ook de overige aangevoerde omstandigheden waaruit zou blijken dat werknemer disfunctioneerde, worden door het hof verworpen. Dat de resultaten achterbleven kan grotendeels worden toegeschreven aan de crisis in de onroerendgoedbranche in 2008. Deze bijzondere omstandigheden brengen met zich dat de nadelige gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een deel voor rekening van Aqua Terra dienen te komen. Daarbij heeft het hof rekening gehouden met het feit dat Aqua Terra bij haar inschrijving van het eindigen van de bevoegdheid van werknemer in het handelsregister van de Kamer van Koophandel niet heeft volstaan met de vermelding dat deze is komen te vervallen, maar dat zij daaraan heeft toegevoegd dat de reden daarvan schorsing is. Werknemer heeft terecht aangevoerd dat het onnodig en bovendien diffamerend was om die schorsing te vermelden en dat dit zijn kansen op de arbeidsmarkt (mogelijk) heeft geschaad. Ook neemt het hof hierbij in aanmerking dat de kansen van werknemer, mede gelet op zijn leeftijd (52 jaar ten tijde van het ontslag) op de arbeidsmarkt ten tijde van het ontslag niet groot waren. Gezien dit een en ander is het hof van oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Aqua Terra als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt en dat Aqua Terra gehouden is aan werknemer een schadevergoeding te betalen.

De hoogte van de vergoeding luidt als volgt. Bij de bepaling van (de hoogte van) de door de werkgever te betalen schadevergoeding dient rekening te worden gehouden met de aard en de ernst van het tekortschieten van de werkgever in de nakoming van zijn verplichtingen als goed werkgever jegens werknemer. Voorts is van belang of en zo ja in hoeverre ook de werknemer een verwijt treft. Zoals hierboven opgemerkt had werknemer feitelijk uitvoering moeten geven aan het nieuwe beleid van Aqua Terra, al werkte dat beleid nadelig uit voor een deel van zijn prestatiebonusregeling. De uitgangspunten van werknemer ter berekening van zijn vordering tot schadevergoeding acht het hof niet juist. Ter berekening van zijn pensioenschade is werknemer ervan uitgegaan dat hij tot zijn pensioengerechtigde leeftijd bij Aqua Terra zou blijven werken. Voor zijn loonschade hanteert werknemer een periode van drie jaar als uitgangspunt. Mede gelet op de aard van de functie van werknemer kan naar het oordeel van het hof niet voetstoots worden aangenomen dat zijn arbeidsovereenkomst (in ieder geval) tot de pensioengerechtigde leeftijd zou worden voortgezet. Ook een periode van drie jaar acht het hof aan de ruime kant. Wat Aqua Terra betreft, is van belang dat zij, door het maken van een groot aantal onterechte verwijten jegens werknemer en door niet in overleg te treden met werknemer over de bonusregeling, zich niet als een goed werkgeefster heeft gedragen. Uit het voorgaande volgt dat het hof ook meeweegt dat Aqua Terra zich onnodig diffamerend jegens werknemer heeft opgesteld en daarmee mogelijk (ook) zijn kansen op de arbeidsmarkt heeft

verminderd. Het hof acht de stelling van werknemer dat hem ten onrechte geen outplacement is aangeboden van minder belang, omdat daartegenover staat dat werknemer zich tijdens zijn opzegtermijn heeft kunnen richten op ander werk. Dat deze periode van op non-actiefstelling door hem niet gewenst was, doet daar onvoldoende aan af. Aqua Terra dient daarom werknemer in de geleden schade tegemoet te komen. Nu de schade niet nauwkeurig valt te begroten, zal het hof deze naar billijkheid schatten. Het hof oordeelt dat in 2008 werknemer 30 verkoopobjecten had kunnen realiseren en daarvoor een bonus had kunnen krijgen. Ter zake daarvan had werknemer een bonus van in totaal € 82.050 (30 x € 2.735) kunnen verdienen, indien die woningen daadwerkelijk waren verkocht. Deze schade dient werkgever te vergoeden. Het hof is verder van oordeel dat Aqua Terra gedurende een periode van één jaar het door werknemer geleden verlies van inkomsten (inclusief vakantiebijslag en de genoemde bonus) en de gemiste bijdrage in de pensioenpremie dient te compenseren, en wel tot een totaalbedrag van € 200.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BY2137

Zaaknummer: HD 200.092.542

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, M. van Ham en C.A.M. Walsteijn

Advocaten: A.L.W.G. Houtakkers en A.L.M. van Uden

Wetsartikelen: 7:681 BW en 2:244 BW

RECHTSPRAAK

Jupiter Uitzendbureau B.V./werknemer

Werknemer na afloop bepaalde tijdscontract toelaten tot werkzaamheden tot 15.00 uur, leidt tot stilzwijgende verlenging ex artikel 7:668 BW. Vergissing einddatum geen rechtvaardiging voor onterechte toelating tot werkzaamheden

Werknemer is op 12 september 2011 bij Jupiter in dienst getreden in de functie van Vestigingsmedewerker C. Partijen hebben een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van zes maanden. Partijen hebben voor of op de einddatum van de arbeidsovereenkomst, 11 maart 2012, niet gesproken over verlenging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 12 maart 2012 is werknemer op de gebruikelijke wijze aan het werk gegaan. In de loop van de middag, rond 15:00 uur, is aan hem een schrijven, gedateerd op 9 maart 2012, van de directeur van Jupiter overhandigd, waarin het volgende staat vermeld: 'Op 12 maart 2012 loopt uw tijdelijke arbeidsovereenkomst af. Deze overeenkomst wordt niet verlengd. Uw laatste werkdag is derhalve maandag 12 maart. Met deze brief bevestigen wij het beëindigen van uw dienstverband.' Werknemer heeft zich in eerste aanleg op het standpunt gesteld dat het dienstverband zonder tegenspraak is voortgezet in de zin van artikel 7:668 lid 1 BW. De kantonrechter heeft deze vordering toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is voorshands van oordeel dat werknemer op grond van de gedragingen van Jupiter heeft mogen aannemen dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd voortgezet. Jupiter heeft werknemer immers op 12 maart 2012, de dag na afloop van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst was aangegaan, toegelaten tot het werk en heeft werknemer zijn werkzaamheden op de gebruikelijke wijze laten voortzetten tot rond 15:00 uur. Daarmee heeft Jupiter bij werknemer het vertrouwen gewekt dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd voortgezet. Dat Jupiter werknemer heeft toegelaten tot het werk omdat zij zich vergist heeft in de einddatum van de arbeidsovereenkomst, is een omstandigheid die voor rekening en risico van Jupiter als werkgever komt. Jupiter voert voorts aan dat bij afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op haar als werkgever geen verplichting rust om aan de werknemer mee te delen dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd of een andere handeling te verrichten waaruit dit blijkt. Dit is een correct uitgangspunt, echter,

indien Jupiter de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wenste te verlengen, hetgeen zij voor de einddatum van de overeenkomst niet kenbaar heeft gemaakt aan werknemer, mocht van haar wel verwacht worden dat zij werknemer na de einddatum van de overeenkomst niet meer tot het werk zou toelaten. Dat werknemer gezien zijn achtergrond behoorde te weten dat de arbeidsovereenkomst in beginsel afliep en zelf geen informatie bij Jupiter heeft ingewonnen doet aan het voorgaande niet af.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BY1764

Zaaknummer: 200.108.983/01

Rechters: M.J.H.A. Venner-Lijten, A.P. Zweers-van Vollenhoven en M. van Ham

Advocaten: B.P.W. van Brink

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst alcoholverslaafde werknemer na dienstverband van 38 jaar. Werkgeefster heeft zich voldoende ingespannen om werknemer te helpen van zijn verslaving af te komen en hem verschillende kansen geboden zijn functioneren te verbeteren. Billijke vergoeding € 85.000

Werknemer is sinds 1974 in dienst van (een rechtsvoorganger van) werkgeefster, laatstelijk als declarant. Vanaf juni 2009 heeft werknemer zich diverse keren ziek gemeld en zich afgemeld op het werk. Hij heeft diverse waarschuwingen gekregen, onder meer voor ongeoorloofde afwezigheid. In 2010 is gebleken is dat werknemer een alcoholverslaving heeft. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding. Gesteld wordt dat werknemer ongewenst gedrag vertoont als gevolg van zijn alcoholprobleem. Werkgeefster heeft op haar kosten intensieve begeleiding en ondersteuning aangeboden. Werknemer is keer op keer gewaarschuwd en heeft kans na kans gekregen. Werknemer heeft na zijn laatste terugval aangegeven zijn behandeltraject en zijn medicatie te stoppen, waardoor werkgeefster geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ziek als gevolg van een alcoholverslaving. In zoverre stuit het verzoek af op de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte. Daar staat echter tegenover dat de verslaving van werknemer vanaf 2009 van invloed is op zijn functioneren en volgens werknemer zelf vloeien de incidenten en onregelmatigheden, waarop werkgeefster zich beroept, ook voort uit zijn ziekte. Een en ander betekent dat sprake is van een ziekte die inmiddels ononderbroken drie jaar duurt. Gelet op artikel 7:670 lid 1 sub a BW wordt het beroep op de reflexwerking verworpen.

In dit geval is de STECR Werkwijzer 'Verslaving en werk, middelengebruik en (dis)functioneren op het werk' van belang. Werknemer is diverse keren de kans geboden om zijn functioneren te verbeteren, ook toen de verslaving nog niet bekend was. Bovendien heeft werkgeefster op haar kosten een begeleidingstraject aangeboden, waarbij werknemer het loon heeft doorbetaald gekregen en hij is vrijgesteld van werk. Toen werknemer na zijn

behandeltraject weer een terugval had, is hem door werkgeefster wederom de kans geboden om zijn functioneren te verbeteren. Nu wederom sprake is van een terugval, is niet onbegrijpelijk dat het vertrouwen in een vruchtbare samenwerking verloren is gegaan. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Omdat werknemer 35 jaar goed heeft gefunctioneerd, hij zijn alcoholverslaving niet heeft gewild en hij lijdt aan een ziekte waar hij probeert vanaf te komen, is een vergoeding van € 85.000 in dit geval billijk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2012:BY1755

Zaaknummer: 1375472

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: J.D. de Rooij en R. Craenen

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

X/Uitspanning Het Muldershuis B.V.

Afwijzing loonvordering in kort geding. Onduidelijk of arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Uitspraak voorwaardelijk ingediend ontbindingsverzoek staat eerder gepland dan uitspraak in onderhavige zaak, zodat spoedeisend belang ontbreekt

X was bestuurder en medeaandeelhouder van Het Muldershuis Eibergen B.V. Het Muldershuis is per 1 mei 2012 in staat van faillissement verklaard. X en Y hebben onderhandelingen gevoerd over een mogelijke doorstart van Het Muldershuis, waarna 'Uitspanning Het Muldershuis B.V. i.o.' is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Op 22 mei 2012 zijn X en Uitspanning Het Muldershuis een schriftelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen. In de onderhavige procedure heeft X (onder andere) een loonvordering ingesteld. Uitspanning Het Muldershuis stelt dat alleen een arbeidsovereenkomst is overeengekomen om een nieuwe horecadranksvergunning te verkrijgen, maar dat een dienstverband niet is beoogd.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De mondelinge behandeling en uitspraak van het voorwaardelijk ingediende ontbindingsverzoek is gepland voor de uitspraak in deze zaak, zodat een spoedeisend belang ontbreekt. Bovendien is de kantonrechter bij uitstek bevoegd van dit soort vorderingen kennis te nemen. Voorts is, gelet op de gemotiveerde betwisting door Uitspanning Het Muldershuis, nader onderzoek noodzakelijk naar de vraag of überhaupt een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. In dat geval dient nader onderzocht te worden of Uitspanning Het Muldershuis gehouden was om X loon te betalen, nu hij geen werkzaamheden heeft verricht. Volgt afwijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2012:BY1561

Zaaknummer: 131546 / KG ZA 12-193

Rechters: W.K.F. Hangelbroek

Advocaten: L.W. Houten en M.H.M. Deppenbroek

Wetsartikelen: 7:61o BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Katholieke Universiteit

Bij vaststelling arbeidsomvang administratief medewerker UMC die werkzaam was op basis van een oproepovereenkomst, dient bij de omzetting naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te worden uitgegaan van de 'netto' arbeidsomvang

Werknemer werkt sinds 2007 op basis van een oproepovereenkomst als administratief medewerker op de afdeling Dermatologie van het UMC. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Universitaire Medische Centra 2011-2013 van toepassing. Bij de omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is in het contract een arbeidsomvang van 26,47 uur per week opgenomen, gebaseerd op het gemiddelde aantal feitelijk gewerkte uren in 2011. Werknemer stelt dat die uren de 'netto' uren zijn. Berekend door middel van de jaarurensystematiek die door het UMC op grond van de cao wordt gehanteerd, wordt gekomen tot een 'bruto' aantal uren van (afgerond) dertig per week omdat het aantal feitelijk gewerkte uren wordt vermeerderd met vakantiedagen en feestdagen. Werknemer krijgt in de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2012 geen toeslag meer van 12% ter verrekening van het recht op vakantie-, feest- en verlofdagen en wil daarom doorbetaalde vakantie-uren, dus naast de 26,47 gewerkte uren per week.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan, dient deze arbeidsovereenkomst gelet op artikel 7:668a lid 1 sub a BW onder dezelfde althans (zo veel mogelijk) vergelijkbare voorwaarden te worden aangegaan. Anders dan door het UMC aangevoerd, is de op grond van artikel 7:610b BW vastgestelde arbeidsomvang van werknemer de 'netto' omvang. Partijen hebben vastgesteld hoeveel uren werknemer feitelijk heeft gewerkt. Op basis van dat aantal dient vervolgens – nu geen sprake meer is van een oproepovereenkomst – te worden berekend wat de 'bruto' contractomvang dient te zijn om tot de jaartaak van werknemer, dus inclusief vakantie-uren, en aldus vergelijkbare voorwaarden, te komen. Om te komen tot een situatie die zo veel mogelijk gelijk is aan die onder de laatste oproepovereenkomst, dient het feitelijk gewerkte aantal uren – zoals door werknemer bepleit – als de in te roosteren (netto) werktijd te worden beschouwd. Werknemer baseert zijn berekening van het 'bruto' aantal uren op de toelichting van de cao.

Gelet op die onderbouwing, die door het UMC ook niet is betwist, gaat de kantonrechter uit van de door werknemer berekende 29,84 contracturen per week, waarvan 26,47 uur feitelijk in te roosteren. Werknemer rondt het aantal contracturen af tot dertig, hetgeen door het UMC evenmin is bestreden. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BY1754

Zaaknummer: 828215 \ CV EXPL 12-4102 \ 199 \ 392

Rechters: J.W.M. Tromp

Advocaten: J.A. van den Berg en J.M.E. van der Haar

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

RECHTSPRAAK

Wrakingsverzoek wordt wegens kennelijke niet-ontvankelijkheid buiten behandeling gesteld, omdat het wrakingsverzoek is ingediend nadat de ontbindingsbeschikking is gewezen. Dat werkgeefster de gelegenheid heeft het ontbindingsverzoek in te trekken, doet niet af aan het karakter van de einduitspraak

Werkgeefster heeft een verzoek gedaan tot wraking van de rechter die in een kortgedingprocedure uitspraak heeft gedaan en in een andere procedure een arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Het wrakingsverzoek is ingediend nadat in beide zaken uitspraak is gedaan.

Naar het oordeel van de wrakingskamer dient het verzoek wegens kennelijke niet-ontvankelijkheid buiten behandeling te worden gesteld. Immers, een wrakingsverzoek kan worden ingediend in elke stand van het geding, mits vóór de einduitspraak. De rechtbank verwijst hiertoe naar het arrest van de Hoge Raad van 18 december 1998 (*NJ* 1999, 271). Dat werkgeefster ex artikel 7:685 lid 9 BW in de gelegenheid is gesteld het ontbindingsverzoek in te trekken, doet niet af aan het karakter van de einduitspraak. Uit de beschikking blijkt immers dat reeds onherroepelijk is beslist, zowel voor het geval van intrekking van het verzoek als voor het andere geval. De rechter is derhalve niet meer met de behandeling van die zaak belast.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2012:BY1652

Zaaknummer: 140569 / HA RK 12-61

Rechters: P.H.B. Littooy, M. Zijp en L.J. Saarloos

Advocaten: H.J.J. de Brouwer

Wetsartikelen: 36 Rv en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

**Fijn-Las- en Montagebedrijf H. Ortgiess B.V.
c.s./werknemer**

Bedreiging boekhouder van werkgever leidt tot een terecht gegeven ontslag op staande voet. Ook al zijn de mores binnen de offshore mogelijk wat minder gepolijst, een werkgever hoeft dergelijk gedrag niet te tolereren

Ortgiess exploiteert een bedrijf c.q. een groep van bedrijven dat/die zich (onder meer) bezig houdt/houden met het uitzenden en detacheren van kader- en technisch (offshore) personeel. Werknemer (37 jaar) is op 17 maart 2006 als sleutelaar-pijpfitter bij Ortgiess in dienst getreden. Op 21 april 2010 heeft een telefoongesprek tussen de boekhouder van Ortgiess en werknemer plaatsgevonden. Tijdens dit telefoongesprek liepen de gemoederen van werknemer dusdanig op, dat de boekhouder meermalen de verbinding heeft moeten verbreken. Daarna is werknemer naar Ortgiess gegaan en heeft hij – aldus Ortgiess – de boekhouder bedreigd. Aanleiding van het gesprek was de financiële problemen waarin werknemer verkeerde. Er was loonbeslag onder de werkgever gelegd en werknemer wilde een voorschot op zijn loon. Ortgiess heeft werknemer op 22 april 2010 op staande voet ontslagen. De arbeidsovereenkomst is voorwaardelijk ontbonden per 1 september 2010 onder toekenning van een voorwaardelijke vergoeding aan werknemer. Werknemer heeft in eerste aanleg loon gevorderd tot 1 september 2010. De kantonrechter heeft deze vordering toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het is naar het hof voorkomt volstrekt ontoelaatbaar om, wat daar ook de reden van zij, woedend het kantoor van de werkgever binnen te stormen en daar (al dan niet tegen een bepaald persoon) zoveel agressie ten toon te spreiden dat men zich daar bedreigd voelt en/of ingrijpt. In dezen speelt daarbij nog dat werknemer na het in een ruziënde sfeer plaatsgevonden hebbend telefoongesprek, bepaald de gelegenheid had om te kalmeren. Werknemer heeft zich echter zo laten gaan dat hij linea recta naar het kantoor van Ortgiess is gegaan en zich daar zodanig heeft opgewonden dat hij nauwelijks te kalmeren was. Een werkgever als Ortgiess hoeft, ook al zijn de mores binnen de offshore mogelijk wat minder gepolijst, een dergelijk gedrag niet te tolereren. Afgezet tegen vorenstaande leggen

persoonlijke omstandigheden zoals leeftijd, lengte van het dienstverband, de financieel benarde positie waarin werknemer verkeerde en/of de negatieve inkomensgevolgen, onvoldoende tegenwicht op om anders te beslissen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-09-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2012:BY1537

Zaaknummer: 200.091.556/01

Rechters: V. Disselkoen, S.R. Mellema en A.G. Scheele-Mülder

Advocaten: H.L. Verweel en A.G.H.M. Ganzeboom

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Teeken en Beelen B.V./werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst tekenaar/projectleider wegens
bedrijfseconomische redenen na dienstverband van 13 jaar. Habe
nichts-verweer slaagt***

Werknemer is sinds 1999 in dienst van Teeken en Beelen, laatstelijk in de functie van tekenaar/projectleider. Thans verzoeken Teeken en Beelen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat een belangrijke opdrachtgever is weggefallen. De omzetcijfers van de afgelopen jaren zijn zodanig slecht, dat ontslag van alle werknemers en het terugbrengen van de onderneming tot een eenmanszaak de enige manier is om de continuïteit van de onderneming te behouden. Alleen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zonder vergoeding, kan de onderneming blijven bestaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bezuinigingsmaatregelen in het verleden waren onvoldoende en Teeken en Beelen zien zich wederom geconfronteerd met teruglopende resultaten. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Uit de financiële informatie blijkt ook voldoende dat thans nog als enige mogelijkheid resteert het voortzetten van het bedrijf door de twee directeurs. Hoewel het natuurlijk ontzettend zuur is voor werknemer om zonder enige vergoeding zijn baan van vele jaren kwijt te raken, is er geen financiële ruimte voor het betalen van een vergoeding. Volgt ontbinding zonder toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2012:BY1468

Zaaknummer: 569174 \ AO VERZ 12-450

Rechters: F.J.P. Veenhof

Advocaten: M.G. van Dijken en A.G. Moeijes

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Andere Werkvormen De Schalm/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Ontslag van aantal medewerkers om in hun plaats goedkopere SW-medewerkers in te huren, is niet de aangewezen weg om te bezuinigen

Werknemer is sinds 1997 in dienst van De Schalm als sorteerder. De Schalm houdt zich bezig met recycling van goederen en met sociale activering voor personen die om enige reden de aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt missen. Als gevolg van slechte resultaten ziet De Schalm zich genooddaakt te reorganiseren. Thans verzoekt De Schalm ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat op personeelskosten bezuinigd moet worden. Er verdwijnen drie hele functiecategorieën en/of de functies worden door goedkopere SW-medewerkers ingevuld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bedrijfseconomische noodzaak voor de reorganisatie is voldoende komen vast te staan. De kantonrechter is er echter niet van overtuigd dat de door De Schalm thans voorgestelde weg voor de bezuinigingen (te weten: ontslag van een aantal werknemers en het in hun plaats inhuren van goedkopere SW-medewerkers) de aangewezen weg is. Ook de OR heeft, ondanks een positief advies, kanttekeningen geplaatst bij het onderhavige besluit. Vaststaat dat de werkzaamheden van de voor ontslag voorgedragen werknemers niet zijn komen te vervallen. Onduidelijk is of de SW-medewerkers in staat zullen zijn de werkzaamheden van de vaste krachten over te nemen. Daarnaast is onvoldoende aannemelijk gemaakt dat het ontslaan van de vaste krachten noodzakelijk is om te overleven. Tien medewerkers hebben ingestemd met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op de vraag of hiermee niet al voldoende bezuinigd is, heeft De Schalm geen afdoende antwoord gegeven. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2012:BY1470

Zaaknummer: 567962 AO VERZ 12-422

Rechters: F.J.P. Veenhof

Advocaten: M.K. van den Berge en G.C.L. van de Corput

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Seafood Centre B.V.

Per fax indienen van toestemmingsverzoek bij het juiste district Arbeidsjuridische dienstverlening echter met de verkeerde adressering (Den Haag in plaats van Rotterdam), moet worden aangemerkt als een tijdig verzoek in de zin van artikel 7:670 lid 1 sub b BW. Ziekmelding werknemer sorteert geen effect op de rechtsgeldige opzegging

Werknemer is op 31 december 2005 bij Seafood in dienst getreden in de functie van vloermanager/bedrijfsleider. Op 24 september 2010 heeft (de gemachtigde van) Seafood per telefax een aan Postbus 43372 2504 AJ Den Haag geadresseerd verzoek tot verkrijging van een ontslagvergunning aan UWV WERKbedrijf District Midden-West te Den Haag verzonden. Op 28 september 2010 meldt werknemer zich ziek. Op 29 september 2010 heeft Seafood een identiek verzoek per brief ingediend bij AJD UWV WERKbedrijf, locatie Den Haag, te Rotterdam. Bij brief van 30 september 2010 heeft UWV WERKbedrijf (postbus 310 te Rotterdam) aan werknemer laten weten dat Seafood op 29 september 2010 toestemming gevraagd had de arbeidsrelatie met hem te mogen opzeggen. Nadat de toestemming is verleend, heeft Seafood de arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 december 2010. Werknemer heeft zich op het opzegverbod tijdens ziekte beroepen.

Het hof oordeelt als volgt. Toestemming voor de opzegging van een arbeidsverhouding dient krachtens artikel 6 BBA te worden verzocht aan en verleend door het UWV. Het UWV is een zelfstandig bestuursorgaan, met diverse vestigingen en afdelingen. Krachtens artikel 4 van het Besluit Werkgebieden UWV WERKbedrijf wordt een ontslagaanvraag ingediend bij de afdeling AJD. Vaststaat dat de ontslagaanvraag van Seafood was gericht aan de juiste afdeling, te weten het UWV WERKbedrijf, Arbeidsjuridische Dienstverlening District Midden-West, echter met het verkeerde adres. In een geval als dit mocht van de vestiging van het UWV te Den Haag worden verwacht dat zij het verzoek namens de afdeling AJD Rotterdam in ontvangst zou nemen en zou doorzenden naar Rotterdam. Of zij hiertoe ook wettelijk verplicht was kan daarbij in het midden blijven. In een geval als het onderhavige brengt een

redelijke wetstoepassing naar het oordeel van het hof mee dat de datum van ontvangst bij de vestiging van het UWV in Den Haag rechtens als ontvangstdatum van het verzoek als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 sub b BW moet worden aangemerkt. De slotsom van vorenstaande is dat het hof van oordeel is dat het door Seafood ingediende verzoek tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer, op 24 september 2010 bij (de AJD van) het UWV is binnengekomen en dat het inhoudelijk daarmee corresponderende verzoek tot verlening van de toestemming heeft geleid. Nu werknemer zich eerst nadien (op 28 september 2010) ziek gemeld heeft, is daarom van schending van artikel 7:670 BW geen sprake. De opzegging is rechtsgeldig.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-09-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2012:BY1534

Zaaknummer: 200.104.570 /01

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

Wetsartikelen: 6 BBA, 4 Besluit Werkgebieden UWV WERKbedrijf en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst bankmedewerkster die verdacht wordt van handel in aandelen met voorwetenschap. Werkneemster geeft ten onrechte geen openheid van zaken over de verdenking en het daarmee verband houdende onderzoek van de FIOD. Dringende reden

Werkneemster is sinds 2006 in dienst van werkgeefster, laatstelijk als Hoofd Acquisitie Preferred Banking. Werkneemster wordt verdacht van handel met voorwetenschap bij de handel in aandelen. Werkneemster is op non-actief gesteld. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding wegens een dringende reden. Aangevoerd wordt dat ondanks een redelijke opdracht van werkgeefster om volledige informatie over de verdenking van handel met voorkennis en het daarmee verband houdende onderzoek van FIOD-ECD te verschaffen, werkneemster dit hardnekkig heeft geweigerd. Werkneemster heeft ook geen inzage willen geven in FIOD-stukken. Werkneemster is hierdoor als bankmedewerker het vertrouwen van werkgeefster onwaardig geworden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de aard en de ernst van de verdenking van het strafbare feit was het verzoek aan werkneemster om alle benodigde informatie te verschaffen redelijk en was zij, mede gelet op de regels van werkgeefster met betrekking tot privébeleggingen, gehouden hieraan te voldoen. Anders dan werkneemster stelt, heeft zij geen openheid van zaken gegeven. Gelet op haar functie en het feit dat vijftien politiemensen van de FIOD haar woning hebben doorzocht en zijzelf drie dagen heeft vastgezeten, mag van werkneemster openheid verwacht worden. De weigering openheid van zaken te geven, komt geheel voor rekening van werkneemster. Volgt ontbinding wegens een dringende reden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-05-2012

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2012:BY1519

Zaaknummer: 1336362

Rechters: V.M. de Winkel

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en M.Y. van Oel

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

HTM Personenvervoer N.V./werknemer

Einde arbeidsovereenkomst na stopzetting ID-subsidieregeling is een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde die niet in strijd is met het gesloten stelsel van het ontslagrecht

Werkneemster is op 1 juni 2000 bij HTM in dienst getreden op basis van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (hierna: de ID-regeling). In de door werkneemster ondertekende aanstellingsbrief staat opgenomen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt in het geval en op het moment dat de loonkostensubsidie ten behoeve van werkneemster eindigt of vermindert door wijziging of intrekking van de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen 1996 en 1997 of van latere regelingen ter vervanging van genoemde regeling. Op 1 januari 2009 is de ID-regeling door de overheid beëindigd. De voorwaardelijke toestemming voor opzegging is door de CWI onthouden. HTM heeft 'met een beroep op de ontbindende voorwaarde' per 1 januari 2009 de loonbetalingen gestaakt. In maart 2009 is de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden. Werkneemster heeft de (ver)nietig(baar)heid van de ontbindende voorwaarde ingeroepen en vordert loon. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. In hoger beroep heeft het Hof Den Haag de vordering alsnog toegewezen, omdat volgens het hof de arbeidsovereenkomst met het wegvallen van de loonsubsidie niet inhoudsloos was geworden. Tegen dit oordeel keert HTM zich in cassatie.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van het onderdeel wordt vooropgesteld dat de voor de arbeidsovereenkomst kenmerkende bescherming van de werknemer, die onder meer tot uiting komt in het wettelijk stelsel van het ontslagrecht, meebrengt dat de geldigheid van een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst slechts bij uitzondering kan worden aanvaard. Een voorwaarde die redelijkerwijs niet met dat wettelijk stelsel is te verenigen, zal niet tot een beëindiging van rechtswege van de arbeidsovereenkomst kunnen leiden. Van geval tot geval moet worden gezien of een voorwaarde als vorenbedoeld is te verenigen met dat wettelijk stelsel. Daarbij komt het mede aan op de aard, inhoud en context van de voorwaarde. (Vgl. HR 6 maart 1992, LJN ZC0535, NJ 1992, 509; HR 24 mei 1996, LJN ZC2082, NJ 1996, 685; HR 13 februari 1998, LJN AD3324, NJ 1998, 708; HR 1 februari 2002, LJN

AD6100, NJ 2002, 607.) Naar het oordeel van de Hoge Raad is de onderhavige ontbindende voorwaarde niet in strijd met dit wettelijk stelsel. De door werkneemster vervulde arbeidsplaats is immers uitsluitend geschapen en in stand gehouden in het kader van (de voortzetting van) de ID-regeling en de in verband daarmee van overheidswege verleende subsidie. Het betreft geen reguliere arbeidsplaats en de ID-regeling bevat de nodige waarborgen dat ID-werknemers bij aanvang van de arbeidsovereenkomst of naderhand niet toch op een dergelijke arbeidsplaats worden ingezet, zonder wijziging van aanstelling. Indien een werkgever, daartoe in staat gesteld door de daaraan verbonden subsidie, meewerkt aan een regeling als deze – die als gezegd ten doel heeft langdurig werklozen (weer) te laten deelnemen aan het arbeidsproces door het scheppen van bijzondere, niet reguliere arbeidsplaatsen –, is het met het wettelijk stelsel van het ontslagrecht verenigbaar dat hij zich op voorhand ervan verzekert dat de beëindiging van de regeling en van de daarmee verband houdende subsidieverlening voor hem geen nadelige gevolgen heeft. Het is dan immers op voorhand al redelijk dat in de verhouding tot de betrokken werknemer die omstandigheid niet voor rekening van de werkgever komt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 02-11-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BX0348

Zaaknummer: 11/02770

Rechters: F.B. Bakels, A.M.J. van Buchem-Spapens, A.H.T. Heisterkamp, M.A. Loth en G. Snijders

Advocaten: J.P. Heering, L.B. de Graaf en J. de Visser

Wetsartikelen: 7:667 BW, 6:21 BW en 6:23 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Sonac Vuren B.V.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer. Sonac Vuren handelt in strijd met goed werkgeverschap door werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid terug te plaatsen en het loon neerwaarts bij te stellen. Vergoeding met C=2. Vergoeding kosten van rechtsbijstand

Werknemer is sinds 1998 in dienst van Sonac Vuren als Wachtchef Productie. Thans verzoekt werknemer ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Hij verzoekt een vergoeding toe te kennen met C=2.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verstoorde arbeidsrelatie is voldoende aannemelijk, zodat het verzoek wordt toegewezen. Onder verwijzing naar een eerder tussenvonnis wordt overwogen dat de verstoorde arbeidsrelatie aan Sonac Vuren valt te verwijten. Nadat werknemer enige tijd op therapeutische basis had gewerkt en hij op 10 april 2011 weer uitviel en zich ziek meldde bij Sonac Vuren, is er een conflict tussen partijen ontstaan doordat Sonac Vuren werknemer had laten weten dat hij in functie zou worden teruggezet (met onder meer een inkomensteruggang). Volgens Sonac Vuren zou werknemer daarmee hebben ingestemd. Hiermee heeft Sonac Vuren miskend dat goed werkgeverschap met zich brengt dat behoedzaamheid geboden is wanneer een werknemer vanwege psychische klachten (burn-out en spanningsklachten) niet in staat is tot het verrichten van de bedongen arbeid en het geen pas geeft om in de door werknemer geschetste situatie werknemer te confronteren met een ingrijpende wijziging van de arbeidsovereenkomst. De C-factor wordt op 2 vastgesteld. In afwijking van Aanbeveling 3.7 [red: bedoeld is waarschijnlijk Aanbeveling 3.8] wordt ook de door werknemer verzochte vergoeding ter zake van kosten van rechtsbijstand ten bedrage van € 7.500 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BY1763

Zaaknummer: 823068 \ HA VERZ 12-5131 \ 51 WvE \ 53 GB

Rechters: W.H. van Empel

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:685 BW en Aanbeveling 3.8

RECHTSPRAAK

werkneemster/Randstad Nederland B.V.

Randstad aansprakelijk voor schade senior intercedente als gevolg van ongeval met speedboot op jaarlijkse personeelsdag

Werkneemster is in dienst van Randstad als senior intercedente. Tijdens een personeelsuitje in september 2008 heeft werkneemster deelgenomen aan een speedboottocht. Tijdens de boottocht heeft werkneemster met haar linkerschouder een stang van de boot geraakt en is met haar hoofd tegen een collega gebotst die schuin voor of naast haar zat. Werkneemster is enige seconden buiten bewustzijn geraakt. Zij ervaart sinds het ongeval pijnklachten (en beperkingen) aan de nek, rug, en linkerarm en linkerschouder. In de onderhavige deelgeschilprocedure vordert werkneemster voor recht te verklaren dat Randstad aansprakelijk is voor haar schade.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De personeelsdag in september 2008 had tot doel het versterken van de onderlinge band en de teamspirit tussen de werknemers en diende daarmee het bedrijfsbelang. Van werknemers werd impliciet verwacht dat zij aan de personeelsdag zouden deelnemen. Anders dan Randstad stelt, is een voldoende relevante band tussen de personeelsdag en de door werkneemster te verrichten werkzaamheden aanwezig. De omstandigheid dat de personeelsdag niet op de feitelijke werkvloer plaatsvond doet hieraan niet af, omdat het begrip ‘arbeidsplaats’ ruim dient te worden uitgelegd. Ondanks het feit dat Randstad de personeelsdag heeft uitbesteed aan een evenementenbureau, kan niet gezegd worden dat Randstad op deze organisatie en de uitvoering van de activiteiten geen invloed had. De personeelsdag valt derhalve onder de reikwijdte van artikel 7:658 BW. Randstad heeft niet aan haar zorgplicht voldaan. Het met een hoge snelheid (tot 100 km per uur) varen met een speedboot, het daarbij bewust opzoeken van golven van andere boten en vervolgens daarover heenspringen, het maken van draaien van 180 graden en het zijdelings langs elkaar varen of naar elkaar toe kruisen van twee speedboten is een evident gevaarlijke, althans risicovolle activiteit, hetgeen Randstad wist of redelijkerwijs moet hebben geweten. De getroffen veiligheidsvoorzieningen waren onvoldoende om werkneemster (en andere werknemers) afdoende te beschermen tegen het letsel zoals zij dat heeft opgelopen. Randstad is derhalve aansprakelijk voor de schade die werkneemster ten gevolge van het ongeval lijdt.

Daaraan wordt toegevoegd dat ook indien toepasselijkheid van artikel 7:658 BW in de onderhavige zaak niet aan de orde zou zijn, de gevorderde verklaring voor recht zou worden toegewezen op grond van aansprakelijkheid van Randstad ex artikel 7:611 BW.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BY1855

Zaaknummer: 812563 UE VERZ 12-513 HV/4016

Rechters: D. Wachter

Advocaten: J. Streefkerk en A.E. Krispijn

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Flexjob/werkneemster

Geen duidelijke en ondubbelzinnige ontslagname door intercedente. Flexjob voldoet niet aan onderzoeksplicht. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie

Werkneemster is voor bepaalde tijd in dienst van Flexjob als intercedente. Na onenigheid over haar werkzaamheden heeft zij op 17 april 2012 gezegd het werk niet meer te willen doen en ermee te stoppen. Flexjob heeft werkneemster schriftelijk bevestigd dat zij ontslag heeft genomen. Werkneemster betwist dat zij ontslag heeft genomen en wijst Flexjob erop dat zij zich op 18 april 2012 heeft ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid mede veroorzaakt wordt door een arbeidsconflict. Thans verzoekt Flexjob voorwaardelijke ontbinding, primair wegens een dringende reden. Gesteld wordt dat sprake is van werkweigering.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In kort geding is voorlopig geoordeeld dat er geen sprake is van ontslagname door werkneemster, zodat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd (zie AR 2012-0968). Van een dringende reden voor ontbinding is geen sprake. Vaststaat dat werkneemster na de woordenwisseling over het (niet) uitvoeren van werkzaamheden gevraagd is nog eens na te denken over haar vertrek en er een nachtje over te slapen. Uit dit laatste wordt afgeleid dat het voorgevallen incident voor Flexjob niet zodanig gewichtig is geweest dat een einde van de arbeidsovereenkomst onmiddellijk moest volgen. Omdat wel sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Flexjob heeft niet voldaan aan de onderzoeksplicht ten aanzien van de gestelde ontslagname. Toen werkneemster zich op 18 april 2012 ziek meldde, was duidelijk dat werkneemster op haar uitingen van de dag ervoor terugkwam en had Flexjob actie moeten ondernemen. Door ook na het advies van de bedrijfsarts geen actie te ondernemen, heeft Flexjob in strijd gehandeld met het goed werkgeverschap. Voorts wordt meegewogen dat werkneemster zich op 17 april 2012 wat professioneler had moeten opstellen, zij pas sinds 13 februari 2012 bij Flexjob in dienst is getreden, zij zelf niet de wens koestert om terug te keren tot de werkplek bij Flexjob, dat zij pas dertig jaar oud is en dat niet is gebleken dat haar perspectieven op de arbeidsmarkt ongunstig zijn. Volgt ontbinding onder toekenning van een vergoeding van €

7.670 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BY2138

Zaaknummer: 544458 EJ VERZ 12-43

Rechters: R.Tj. Terpstra

Advocaten: J.J.M. Bakker en H.J. Hoekman

Wetsartikelen: 3:33 BW, 7:611 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Flexjob

Geen duidelijke en ondubbelzinnige ontslagname door intercedente. Flexjob voldoet niet aan onderzoeksplicht. Uit ziekmelding had moeten worden afgeleid dat werkneemster geen ontslag beoogde

Werkneemster is voor bepaalde tijd in dienst van Flexjob als intercedente. Na onenigheid over haar werkzaamheden heeft zij op 17 april 2012 gezegd het werk niet meer te willen doen en ermee te stoppen. Flexjob heeft werkneemster schriftelijk bevestigd dat zij ontslag heeft genomen. Werkneemster betwist dat zij ontslag heeft genomen en wijst Flexjob erop dat zij zich op 18 april 2012 heeft ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid mede veroorzaakt wordt door een arbeidsconflict. Thans is in geschil of sprake is van een weloverwogen ontslagname door werkneemster op 17 april 2012.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat sprake was van een gespannen en geïrriteerde toestand, zoals uit de verklaringen van werkneemster volgt, is door Flexjob ter zitting bevestigd. Tegen die achtergrond had Flexjob moeten onderzoeken of het handelen van werkneemster werkelijk overeenstemde met haar wil, of werkneemster zich realiseerde wat de consequenties van haar handelen waren en haar in ieder geval nog enige tijd in de gelegenheid moeten stellen om op haar uitingen terug te komen. Flexjob heeft in dit verband gesteld dat zij werkneemster heeft gevraagd of zij het wel zeker wist en dat werkneemster daarop te kennen heeft gegeven dat haar besluit vaststond. Met deze enkele vraag heeft Flexjob niet aan de onderzoeksplicht voldaan. Bovendien heeft werkneemster zich op 18 april 2012 ziek gemeld. Hieruit had Flexjob moeten afleiden dat werkneemster geen ontslag beoogde. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BY2140

Zaaknummer: 543896 VV EXPL 12-21

Rechters: R.Tj. Terpstra

Advocaten: H.J. Hoekman en J.M.M. Bakker

Wetsartikelen: 3:33 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Schending informatieplicht bij overgang van onderneming leidt niet tot schadevergoeding wegens het ontbreken van schade. Werknemer heeft loonaanspraak op verkrijger, zodat schade ontbreekt. Het uitsluiten van arbeidsongeschikte werknemers bij overgang van onderneming staat op gespannen voet met Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

Werknemer is op 17 mei 1996 in dienst getreden bij een rechtsvoorgangster van werkgever (bedrijf X) gevestigd te Foxhol, in de functie van ijzerwerker afbouw. Werknemer is in 2006 uitgevallen wegens hartklachten en heeft passende arbeid verricht. In mei 2007 is werknemer weer hersteld verklaard. Op 13 augustus heeft bedrijf X haar onderneming te Foxhol (de werf) overgedragen aan een derde (Y). Tussen Y, werkgever en een aantal bonden zijn afspraken gemaakt over de gevolgen daarvan voor het personeel. Onderdeel van deze afspraken was dat werknemer en nog twee andere collega's bij werkgever zouden blijven. Bij brief van 29 juni 2009 heeft bedrijf X de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 september 2009, nadat zij UWV WERKbedrijf om toestemming voor opzegging had verzocht vanwege bedrijfseconomische redenen en die toestemming had verkregen. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat hij krachtens artikel 7:662 jo. 7:663 BW in 2007 is overgegaan naar Y en dat werkgever op grond van artikel 7:611 BW dan wel artikel 7:655a BW schadeplichtig is wegens onjuiste informatieverstrekking. In eerste aanleg is werkgever veroordeeld tot betaling van loon wegens onrechtmatige daad (schending informatieplicht).

Het hof oordeelt als volgt. Op grond van jurisprudentie heeft te gelden dat de toerekening van een werknemer aan een bepaald onderdeel niet langer gerechtvaardigd is indien de band is verbroken doordat de betrokken werknemer geschorst is (en daarmee van het project gehaald) zonder dat enig uitzicht op diens terugkeer op dat project bestaat (HR 11 februari 2005, LJN AR4466). Doorslaggevend voor dit oordeel is geweest dat de verhindering om de opgedragen werkzaamheden te verrichten, in het in de jurisprudentie genoemde geval wegens schorsing, in beginsel niet van tijdelijke aard was. Deze lijn kan naar het oordeel van het hof worden

doorgetrokken naar de problematiek van duurzame arbeidsongeschiktheid. Het voorgaande betekent dat de vraag zal moeten worden beantwoord of werknemer, gelet op de aard van zijn arbeidsongeschiktheid, ooit de overeengekomen werkzaamheden bij bedrijf X zou hebben kunnen hervatten. Het hof is van oordeel dat een ontkennend antwoord niet kan worden gebaseerd op de feiten. Het enkele feit dat de bedrijfsarts adviseerde werknemer van 'klim- en klauterwerk' te ontzien, is onvoldoende. Dit brengt met zich dat werknemer in 2007 mee over diende te gaan naar Y. Hieruit vloeit tevens voort dat werkgever destijds zijn informatieplicht heeft geschonden. Werknemer vordert evenwel als schade het loon c.a. waarop hij, gerekend vanaf 1 september 2009, in dienst van scheepswerf (Y) recht heeft. Zonder nadere toelichting, die niet is verstrekt, ziet het hof niet in dat sprake is van schade. Werknemer kan immers zijn loonaanspraak geldend maken tegenover scheepswerf. De gestelde schade staat bovendien niet in causaal verband tot de verweten tekortkoming. Immers als werkgever haar informatieverplichting wel behoorlijk was nagekomen, zou werknemer ook deze loonvordering op de scheepswerf hebben. Voorts heeft werknemer in eerste aanleg betoogd dat werkgever zich indertijd bij zijn uitsluiting van de overgang naar de scheepswerf schuldig heeft gemaakt aan discriminatie wegens zijn gezondheidstoestand, hetgeen verboden is op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Het hof is van oordeel dat werknemer voldoende feiten heeft gesteld om het vermoeden van discriminatie aan te nemen, doch oordeelt dat werknemer zijn schadevergoeding die hieruit voortvloeit, niet heeft onderbouwd, zodat ook deze vordering niet kan worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-08-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BX4506

Zaaknummer: 200.097.400/01

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

Advocaten: D. Lacevic en P.A. Schmidt

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:611 BW, 7:655a BW en 10 WGBH/CZ