

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 49, 2012

Nummer 49, 2012

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BY4180 27-11-2012

werknemer/N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBDOR:2012:BY4652 05-12-2012

X/Y

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY5235 30-10-2012

werknemer/Stichting SNS Reaal Fonds

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY4910 18-10-2012

werknemster/Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs

Uitspraken zonder ECLI

Hof van Justitie van de Europese Unie 06-12-2012

Duitsland/Dittrich c.s.

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Hof van Justitie van de Europese Unie 06-12-2012

Odar/Baxter Deutschland GmbH

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Duitsland/Dittrich c.s.

Vergoeding ziektekosten van gezinsleden overheidsambtenaren vormt beloning in de zin van artikel 157 VWEU. Niet toekennen toelage aan levenspartner (niet-zijnde echtgenoot) is in strijd met Richtlijn 2000/78

Dittrich c.s. hebben voor hun levenspartners een aanvullende toelage verzocht in geval van ziekte/pensioen. Deze uitkeringen zijn geweigerd. De verwijzende rechter overweegt dat ingeval de betrokken toelage binnen de werkingssfeer van Richtlijn 2000/78 zou vallen, Dittrich c.s. recht zouden hebben op de gevorderde toelage. Krachtens die richtlijn is gelijke behandeling van ambtenaren met een levenspartner en ambtenaren met een echtgenoot geboden omdat wat de gevraagde prestatie betreft, te weten de bij ziekte aan ambtenaren betaalde toelage, de situatie van levenspartners en die van gehuwde echtgenoten vergelijkbaar is. De verwijzende rechter brengt niettemin twijfel tot uiting over de vraag of de betrokken toelage moet worden gezien als een onderdeel van de beloning in de zin van artikel 157 VWEU, die dan onder Richtlijn 2000/78 valt, dan wel als een prestatie van het algemene wettelijke stelsel van sociale zekerheid of van sociale bescherming, of als een daarmee gelijkgestelde prestatie, die van de werkingssfeer van deze richtlijn zou zijn uitgesloten. In dit verband beklemtoont de verwijzende rechter dat de door het Hof geformuleerde criteria voor een pensioenregeling – teneinde uit hoofde van een bedrijfsstelsel uitgekeerde pensioenen te onderscheiden van de door een wettelijk socialezekerheidsstelsel uitgekeerde prestaties – niet volledig zijn vervuld wat de betrokken toelage betreft. Hij meent voorts dat deze criteria niet geschikt zijn in het kader van stelsels van bescherming bij ziekte.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Wat in de eerste plaats het materiële bestanddeel van de beloning betreft, blijkt uit de rechtspraak van het Hof dat het begrip ‘beloning’ in de zin van artikel 157 VWEU ruim moet worden uitgelegd. Het omvat met name alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden toegekend, ongeacht of dit op basis van een arbeidsovereenkomst, uit hoofde van wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig gebeurt (zie arresten van 4 juni 1992, Bötzel, C-360/90, Jurispr. blz. I-3589, punt 12, en

9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez, C-167/97, Jurispr. blz. I-623, punt 29). Een geldelijke prestatie, zoals de aan de Duitse federale ambtenaren in geval van ziekte betaalde toelage, krachtens welke 50 tot 80% van de in aanmerking komende gezondheidskosten van de ambtenaar of van bepaalde gezinsleden worden vergoed, valt dus materieel gezien onder het begrip 'beloning' in de zin van artikel 157 VWEU. In de tweede plaats moet worden onderzocht of de betrokken toelage aan de ambtenaar wordt betaald uit hoofde van zijn dienstbetrekking. Blijkens vaste rechtspraak kan immers voor de beoordeling of een prestatie binnen de werkingssfeer van artikel 157 VWEU valt, enkel het criterium dat is ontleend aan de vaststelling dat de prestatie aan de werknemer wordt betaald op grond van zijn arbeidsverhouding, beslissend zijn, temeer omdat dit het enige aan de bewoordingen van deze bepaling ontleende criterium is (zie met betrekking tot het ouderdomspensioen arrest Maruko punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In de derde plaats blijkt uit de bewoordingen van artikel 157 VWEU dat een door de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking ontvangen prestatie slechts een 'beloning' in de zin van deze bepaling vormt, indien zij door de werkgever zelf wordt betaald. Ook hieraan is voldaan nu blijkt dat de Duitse Staat deze kosten vergoedt uit hoofde van personeelskosten en niet uit een begroting van sociale zekerheid.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 06-12-2012

Zaaknummer: C-124/11

RECHTSPRAAK

Odar/Baxter Deutschland GmbH

Pensioenplafond in sociaal plan is een objectief gerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. Arbeidsgehandicapten die eerder in aanmerking komen voor pensioen vanwege hun handicap, worden hierdoor evenwel gediscrimineerd voor welke discriminatie geen objectieve rechtvaardigingsgrond is

In het kader van een reorganisatie is Baxter (werkgever) met de ondernemingsraad de volgende ontslagvergoeding overeengekomen: Vergoeding = leeftijdsfactor x duur van het dienstverband x bruto maandloon (standaardformule). Naast deze standaardformule geldt er ook een alternatieve formule voor werknemers die de leeftijd van 54 jaar hebben bereikt. Voor werknemers die ouder zijn dan 54 jaar en worden ontslagen om bedrijfseconomische redenen of met wederzijds goedvinden, wordt de vergoeding volgens de standaardformule vergeleken met de uitkomst van de volgende berekening: Maanden tot de vroegst mogelijke pensioendatum x 0,85 x brutomaandloon (alternatieve formule). Indien de vergoeding volgens de standaardformule hoger is dan de vergoeding volgens de alternatieve formule, wordt het laagste bedrag uitgekeerd. Het moet echter ten minste de helft bedragen van de vergoeding volgens de standaardformule. Indien het resultaat van de vergoeding volgens de standaardformule nul is, wordt de helft van de vergoeding volgens de alternatieve formule uitgekeerd. Odar (1950) is sinds 1979 in dienst van Baxter. Odar is op enig moment als ernstig gehandicapt (50%) erkend. Odar kan uit hoofde van het Duitse pensioenverzekeringsstelsel bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar aanspraak maken op een gewoon ouderdomspensioen, dus met ingang van 1 augustus 2015, alsook op een pensioen voor ernstig gehandicapten bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, dus met ingang van 1 augustus 2010. Baxter heeft Odar uit hoofde van het sociaal plan een vergoeding van € 308.253,31 bruto uitgekeerd. Bij toepassing van de standaardformule zou hij een vergoeding van € 616.506,63 bruto hebben ontvangen. Uitgaande van de hypothese van een pensionering op de vroegst mogelijke datum, namelijk 1 augustus 2010, heeft Baxter aan de hand van de alternatieve formule een vergoeding berekend van € 197.199,09 bruto. Baxter heeft Odar diens gevolg het gegarandeerde minimumbedrag uitgekeerd, dat overeenkomt met de helft van

€ 616.506,63. Bij brief van 30 juni 2010 heeft Odar beroep ingesteld bij het Arbeitsgericht München. Hij heeft gevorderd dat Baxter wordt veroordeeld tot betaling van een aanvullende vergoeding van € 271.988,22 bruto. Dat bedrag stemt overeen met het verschil tussen de betaalde vergoeding en het bedrag dat verzoeker zou hebben ontvangen indien hij op het tijdstip van beëindiging van de arbeidsverhouding – bij eenzelfde aantal dienstjaren – 54 jaar oud was geweest. Volgens Odar wordt hij door de berekening van de hem volgens het sociaal plan verschuldigde vergoeding benadeeld op grond van zijn leeftijd en handicap.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Met betrekking tot de vraag of sprake is van leeftijdsdiscriminatie, oordeelt het Hof dat de nationale bepaling ten doel heeft compensatie voor de toekomst toe te kennen, jongere werknemers te beschermen, hen te helpen bij de re-integratie in het arbeidsproces en daarbij rekening te houden met de noodzaak de beperkte financiële middelen van een sociaal plan rechtvaardig te verdelen. Deze doelstellingen kunnen, als uitzondering op het beginsel van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd, verschillen in behandeling rechtvaardigen die verband houden met onder meer 'het creëren van bijzondere "..." arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers "...", teneinde hun opnemingsmogelijkheden in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren' in de zin van artikel 6 lid 1 alinea 2 van Richtlijn 2000/78. Het moet bovendien als legitiem doel worden gezien, te voorkomen dat de ontslagvergoeding ten goede komt aan personen die geen nieuwe dienstbetrekking zoeken, maar een vervangingsinkomen in de vorm van een ouderdomspensioen zullen ontvangen (zie in die zin arrest van 12 oktober 2010, C-499/80 (*Ingeniørforeningen i Danmark*), C-499/08, *Jurispr.*, p. I-9343, punt 44). Met betrekking tot de vraag of de litigieuze bepalingen van het sociaal plan en het aanvullende sociaal plan passend zijn, moet worden opgemerkt dat de verlaging van de ontslagvergoeding voor werknemers die ten tijde van hun ontslag economisch beschermd zijn, niet onredelijk lijkt met het oog op het doel van dergelijke sociale plannen, dat erin bestaat werknemers voor wie de overgang naar een nieuwe werkkring vanwege hun beperkte financiële middelen moeizaam zal verlopen, beter te beschermen. Voor het antwoord op de vraag of de maatregel ook noodzakelijk is weegt mee dat de nationale regeling een wegingsfactor bij leeftijd toekent (dus oudere werknemers krijgen een hogere factor dan jongere) waarmee een deel van het nadeel wordt gecompenseerd. Voorts is deze regeling met vertegenwoordiging van werknemers tot stand gekomen (collectief onderhandelen) zodat van een evenwichtige regeling moet worden uitgegaan (zie uitvoerig *Rosenblatt*).

Met betrekking tot de vermeende discriminatie op grond van handicap (Odar ontving vanwege zijn handicap eerder een pensioenuitkering, waardoor zijn ontslagvergoeding lager werd), oordeelt het Hof aldus. De sociale partners hebben bij het opstellen van dit sociaal

plan het risico voor ernstig gehandicapten miskend, die in het algemeen meer moeite hebben dan niet-gehandicapte werkenden om een nieuwe werkring te vinden, maar ook het feit dat dit risico groeit naarmate zij de pensioengerechtigde leeftijd naderen. Deze personen hebben bijzondere behoeften, zowel vanwege hun situatie, die bescherming behoeft, als vanwege de noodzaak het hoofd te bieden aan een eventuele verslechtering ervan. Er moet rekening worden gehouden met het risico dat ernstig gehandicapten hun leven lang onontkoombare financiële behoeften hebben als gevolg van hun handicap en/of dat die behoeften met het klimmen der jaren groter worden. Daaruit volgt dat de maatregel die in het hoofdgeding aan de orde is, doordat aan ernstig gehandicapte werknemers een vergoeding voor ontslag om bedrijfseconomische redenen wordt uitgekeerd die lager is dan de vergoeding voor een niet-gehandicapte werknemer, tot gevolg heeft dat de legitieme belangen van ernstig gehandicapte werknemers buitensporig worden aangetast, en aldus verder gaat dan noodzakelijk is om de door het sociaal beleid van de Duitse wetgever nagestreefde doelstellingen te bereiken (werkgelegenheid). Derhalve kan het verschil in behandeling dat volgt uit § 6 lid 1 punt 1.5 van het sociaal plan niet worden gerechtvaardigd door artikel 2 lid 2 sub b-i van Richtlijn 2000/78. Gelet op een en ander moet op de vierde vraag worden geantwoord dat artikel 2 lid 2 van Richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid die bepaalt dat de vergoeding voor medewerkers van die onderneming die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensioendatum, zodat de vergoeding lager is dan het volgens de standaardformule berekende bedrag, dat in het bijzonder gebaseerd is op het aantal dienstjaren bij de onderneming, met dien verstande dat zij ten minste de helft daarvan bedraagt, en dat bij die andere berekeningswijze rekening wordt gehouden met de mogelijkheid wegens een handicap vervroegd met pensioen te gaan.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 06-12-2012

Zaaknummer: C-152/11

RECHTSPRAAK

werknemer/N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen

Ex-werknemer heeft geen recht op voortzetting Aanvullend Invaliditeitspensioen voor hernieuwde uitval binnen vijf jaar (artikel 43a WAO) door dezelfde oorzaak

Werknemer was in 1996 als heftruckchauffeur in loondienst bij Van Gulik Coatings B.V. Als werkgever in de metaal en techniek heeft deze op grond van een algemeen verbindend verklaarde CAO Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaalnijverheid (CAO AVIM) voor een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering een collectieve verzekering gesloten bij de Schade N.V. Met ingang van 21 maart 1998 heeft werknemer een WAO-uitkering op basis van 80-100% arbeidsongeschiktheid ontvangen. Vanaf deze datum betaalde de Schade N.V. onder de verzekering een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering. Per 23 april 1998 is werknemer ontslagen. Bij besluit van 2003 heeft het UWV het arbeidsongeschiktheidspercentage van werknemer op kleiner dan 15 gesteld en zijn WAO-uitkering ingetrokken. Schade N.V. heeft de aanvullende verzekering stopgezet. In 2006 valt werknemer opnieuw uit wegens arbeidsongeschiktheid en doet hij -- naar analogie van artikel 43a WAO -- een beroep op herleving van zijn WAO-uitkering en aanvullende verzekering. Schade N.V. weigert deze aanvullende verzekering uit te keren, omdat werknemer geen verzekerde meer is.

Het hof oordeelt als volgt. Artikel 3 lid 1 van het uitkeringsreglement beoogt onmiskenbaar te waarborgen dat de (gewezen) werknemer op de dag van de eerste ziekmelding bij de Schade N.V. was verzekerd. De dag van de eerste ziekmelding is in het reglement niet gedefinieerd. Ingevolge artikel 8 lid 1 onder a van het reglement had werknemer zijn recht op uitkering verloren door het besluit van 23 april 2003 van het UWV, waarbij werknemer niet langer arbeidsongeschikt werd geacht. Het kan niet zo zijn en werknemer mocht in redelijkheid niet verwachten dat een latere ziekmelding tot gevolg zou hebben dat het invaliditeitspensioen alsnog over een eerdere periode moest worden uitgekeerd. Voor een hervatting van het invaliditeitspensioen per datum ziekmelding (6 november 2006) of vier weken nadien (4 december 2006) eist artikel 3 lid 1 dat werknemer nog bij de Schade N.V. was verzekerd. De

enkele omstandigheid dat hij na zijn ontslag nog een invaliditeitspensioen ontving, betekent niet dat hij nog was verzekerd. In overeenstemming hiermee bepaalt artikel 4 lid 4, tweede volzin van het uitkeringsreglement dat een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid alleen dan tot een aanpassing van het invaliditeitspensioen leidt, indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte op de ingangsdatum van de toename bij de Schade N.V. verzekerd was. Dit geldt dan eens te meer voor de situatie dat de arbeidsongeschiktheid per 10 april 2003 was afgenomen tot minder dan 15% en (voortkomend uit dezelfde oorzaak) weer toenam tot 80-100% per 6 november 2006. Het komt er dus op neer dat de verzekerde WAO-gatuitkering na afname of beëindiging van de arbeidsongeschiktheid slechts bij een toename van arbeidsongeschiktheid weer kan worden hervat indien de uitkeringsgerechtigde bij de aanvang daarvan via enige werkgever in de metaal en techniek was verzekerd bij de Schade N.V. Dat was werknemer echter niet meer op 6 november 2006.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-11-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BY4180

Zaaknummer: 200.103.593

Rechters: Boorsma, A.W. Steeg en H.L. Wattel

Advocaten: E.J.A. Fransen en K.F.J. Machielsen

Wetsartikelen: 43a WAO en CAO Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaalnijverheid

RECHTSPRAAK

werkneemster/Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs

Ontslag onderwijsassistente vanwege opzegging lidmaatschap Gereformeerde Kerk kennelijk onredelijk op grond van het gevolgcriterium

Werkneemster is sinds 1996 in dienst van (de rechtsvoorganger van) de Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs (hierna: de vereniging). Laatstelijk is zij werkzaam als onderwijsassistent en administratief medewerkster op een school. In de statuten van de vereniging is bepaald dat het personeel belijdend lid moet zijn van een van de Gereformeerde Kerken (vrijgemaakt). In de akte van benoeming is opgenomen dat het niet langer lid zijn van een van de kerken wordt aangemerkt als een grond voor ontslag. Begin maart 2011 heeft werkneemster haar lidmaatschap van de vrijgemaakte Gereformeerde Kerk opgezegd. Ze is vervolgens ontslagen en stelt thans dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vereniging heeft voldoende uiteengezet dat de eis van een lidmaatschap van een van de vrijgemaakte Gereformeerde of Christelijk Gereformeerde kerken door haar nodig wordt geacht voor de verwezenlijking van de grondslag van de vereniging zoals dat is omschreven in haar statuten. Werkneemster was hiervan op de hoogte. De vereniging mocht de dienstbetrekking met werkneemster beëindigen toen zij niet langer lid was van een vrijgemaakte Gereformeerde of Christelijk Gereformeerde Kerk. Het ontslag is echter wel kennelijk onredelijk op grond van het gevolgcriterium. Werkneemster is 57 jaar oud en is 15 jaar in dienst geweest. Zij heeft naar tevredenheid gefunctioneerd. Het wordt de vereniging aangerekend dat pas na de ontslagaanzegging een gesprek tussen partijen heeft plaatsgevonden om samen te zoeken naar een bevredigende oplossing. Voorts wordt rekening gehouden met de slechte arbeidsmarktpositie van werkneemster en dat zij gedurende langere tijd is aangewezen op een WW-uitkering. Een vergoeding van € 300 bruto per maand gedurende 24 maanden (in totaal € 7.200 bruto) als aanvulling op de WW-uitkering wordt in dit geval passend geacht.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BY4910

Zaaknummer: 533724 CV EXPL 12-1112

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: A.A. Kootstra

Wetsartikelen: 7:681 BW en 2 lid 5 Awgb

RECHTSPRAAK

X/Y

Inlener niet aansprakelijk voor schade werknemer na val door rooster. Hoewel sprake is van schending van het Arbobesluit, kan de inlener niet worden verweten dat geen risico-inventarisatie is uitgevoerd. Inlener had zelf geen zeggenschap over werkplek

X levert voegafdichtingsmiddelen. Y is een bedrijf dat zich bezighoudt met voegafdichting. Werknemer is als monteur in dienst van X. Voor werkzaamheden in een parkeergarage is X door Y ingeschakeld. Tijdens het schoonmaken van een roostervloer is werknemer door een rooster gezakt en drie meter naar beneden gevallen op een betonnen vloer. Werknemer heeft een hoofdwond, ingezakte ruggenwervels en twee kapotte hielbenen opgelopen. X stelt Y aansprakelijk op grond van artikel 7:658 lid 4 BW.

De rechtbank oordeelt als volgt. Als de arbeidsongeschiktheid van werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor Y aansprakelijk is, heeft X recht op schadevergoeding ter hoogte van het doorbetaalde loon (artikel 6:107a BW). Van schending van de zorgplicht door Y is echter geen sprake. Hoewel niet voldaan is aan artikel 3:28 lid 1 Arbobesluit (de werkplek was niet gesitueerd, stabiel en stevig), kan Y niet worden verweten dat geen risico-inventarisatie is uitgevoerd. In het onderhavige geval was sprake van een werkplek waarover Y zelf geen zeggenschap had, aangezien het een onderdeel is van een parkeergarage die toebehoort aan het Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam. Y had van het Ontwikkelingsbedrijf de opdracht gekregen de roosters boven de parkeergarage schoon te maken en Y is medegedeeld dat de roostervloer boven het parkeerdek vanuit de garage bereikt kon worden door het verwijderen van een paneel en het plaatsen van een – op de roostervloer uitkomende – trap. De door werknemer uit te voeren werkzaamheden zelf hadden geen betrekking op het onderhavige rooster, zodat ook hierdoor geen sprake zou zijn van het ontstaan van een mogelijk gevaarlijke situatie. Bovendien had een risico-inventarisatie het thans ontstane ongeval niet kunnen voorkomen. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBDOR:2012:BY4652

Zaaknummer: 94382 / HA ZA 11-2467

Rechters: E.D. Rentema

Advocaten: H. van Chr Dijk en I.O.D.V. Wetzel

Wetsartikelen: 6:107a BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting SNS Reaal Fonds

Ontbindingsverzoek werknemer nadat SNS Reaal Fonds het UWV WERKbedrijf om toestemming voor opzegging heeft verzocht. Aangevoerde ziekmakende situatie en vertrouwensbreuk is onlosmakelijk verbonden met de aanzegging van ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen. Afwijzing ontbindingsverzoek

Werknemer (58 jaar) is sinds 1997 in dienst van SNS Reaal N.V. Per 1 februari 2008 is hij in dienst getreden van SNS Reaal Fonds. Op 5 september 2012 heeft SNS Reaal Fonds het UWV WERKbedrijf om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst verzocht. Thans verzoekt werknemer ontbinding. Hij stelt dat hoogst onzorgvuldig met hem is omgegaan. Het onaangekondigd afbreken van de gesprekken over een regeling ter zake het aangekondigde ontslag is voor werknemer de druppel geweest. Bovendien is hij arbeidsongeschikt geworden en ervaart hij grote spanningsklachten. De situatie is zo ernstig dat het langer laten voortduren van de arbeidsovereenkomst zijn gezondheid bedreigt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Zowel de ziekmakende situatie als het wegvallen van het vertrouwen is onlosmakelijk verbonden met de kwestie van de aanzegging van ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen. Aan die onlosmakelijkheid van de band moet de conclusie worden verbonden dat het zozeer gerelateerd en gelieerd is aan de feiten en omstandigheden die in de procedure bij UWV WERKbedrijf moeten worden behandeld, dat onvoldoende sprake is van voldoende dragende en zelfstandige veranderingen in de omstandigheden die billijkheidshalve spoedig tot een einde van de dienstbetrekking moeten leiden. Dit zou alleen dan nog anders kunnen zijn, indien voldoende aannemelijk zou zijn geworden dat de ziekmakende situatie en/of de weggevallen vertrouwensband al eerder dan bij de indiening van een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen de verhouding tussen partijen bepaalde, terwijl de ziekmakende omstandigheden dan wel een vertrouwen ondermijnend optreden van de werkgever jegens de werknemer bovendien zo klemmend moeten zijn dat de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk op zeer korte termijn ontbonden zou moeten worden vanwege de ondraaglijkheid van de toestand. Dat is evenwel onvoldoende aannemelijk gemaakt. Indien dan ten slotte het verzoek enkel zou worden gegrond op de wens

om een ontbindingsvergoeding te ontvangen, dan vormt ook dat een onvoldoende gewichtige reden in de zin van artikel 7:685 BW. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BY5235

Zaaknummer: 833248 UE VERZ 12-995 4091

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: P.Th. Sick en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 7:685 BW