

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 05, 2012

Nummer 5, 2012

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, 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:BS8791 03-02-2012

werkgever/werkneemster

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2012:BT8462 03-02-2012

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg/werknemer

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2012:BU9108 03-02-2012

VLM Airlines NV (België) & VLM Airlines Personeelsbeheer Nederland
B.V./Ondernemingsraad van VLM Airlines Personeelsbeheer Nederland

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BV2746 31-01-2012

ALDI Best BV/werkneemster

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BV2165 30-01-2012

werknemer/Georgia-Pacific Nederland BV

Rechtbank

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BV2253 30-01-2012

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Midden Nederland/werknemer

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2012:BV2619 30-01-2012

Butter BV/werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BV2109 27-01-2012

werknemer/4Some Technisch Beheer BV

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2012:BV2623 27-01-2012

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2012:BV2620 25-01-2012

werknemer/AB Fryslân & Noord-Holland Uitzendorganisatie BV

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2012:BV2626 24-01-2012

eisers/Aegon Nederland BV

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BV2244 18-01-2012

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Midden Nederland/werkneemster

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2012:BV2617 18-01-2012

werknemer/Dreamteam BV c.s.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BV2283 16-01-2012

Stichting ROC De Leijgraaf/werkneemster

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BV2287 16-01-2012

Stichting Kunstencentrum De Meander/werkneemster

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BV2306 16-01-2012

Stichting Kunstencentrum De Meander/werkneemster

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BV2309 16-01-2012

Stichting Kunstencentrum De Meander/werknemer

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BV2311 16-01-2012

Stichting Kunstencentrum De Meander/werknemer

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2011:BV2178 30-12-2011

werknemer/Thijs Food Innovation BV

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2011:BV2279 22-12-2011

werkneemster/Em-Té Supermarkten BV

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2011:BV2158 06-12-2011

werknemer/Vomar Voordeelmarkt BV

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2011:BV2174 06-12-2011

Thijs Food Innovation BV/werknemer

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2011:BV1277 25-03-2011

werkgever/werknemers

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Rotterdam 26-01-2012

werkgeefster/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Limburg 10-11-2011

werknemers/Stubbe Specialistische Reinigingsdiensten BV c.s.

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 31-01-2012

Veehouderij X/Stichting AOC Projecten Zuid Oost Nederland (Helicon) en stagiair Y

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

**VLM Airlines NV (België) & VLM Airlines
Personeelsbeheer Nederland B.V./Ondernemingsraad van
VLM Airlines Personeelsbeheer Nederland**

***Wijziging statutaire doelomschrijving leidt tot een belangrijke
wijziging van de bedrijfsactiviteit (van luchtvaartmaatschappij in
enkel personeelsbeheermaatschappij) zodat sprake is van een
adviesplichtig voorgenomen besluit. VLM België is medeondernemer
van VLM Nederland in de zin van de WOR***

De ondernemingsraad van VLM Airlines Personeelbeheer B.V. heeft de Ondernemingskamer verzocht bij beschikking uitvoerbaar bij voorraad te verklaren dat VLM c.s. bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid tot de navolgende besluiten hebben kunnen komen, door (1) wijziging van de statuten van VLM Nederland, houdende wijziging van haar naam en doelomschrijving, bij e-mailbericht 25 februari 2010 aan de ondernemingsraad medegedeeld; en (2) het aangaan van een wetleaseovereenkomst met Cityjet Limited, althans het invoeren van een wetleaseconstructie voor VLM Nederland met ingang van 1 april 2010, op 19 maart 2010 aan de ondernemingsraad kenbaar gemaakt. De nieuwe doelomschrijving (ad 1) zou volgens de ondernemingsraad de toekomstige werkzaamheden van de organisatie op een essentieel onderdeel beperken. De wijziging had daarom vooraf ter advisering moeten worden voorgelegd aan de ondernemingsraad. VLM Nederland is een dochtervennootschap van en wordt bestuurd door VLM België. De Ondernemingskamer heeft de OR in het gelijk gesteld. Anders dan VLM c.s. stelden, kon het betoog dat er geen belangrijke wijziging is gekomen in de activiteit van VLM Nederland na de statutenwijziging niet worden gevolgd. De OR had terecht gesteld dat VLM Nederland opereerde als luchtvaartmaatschappij, met voor haar rekening en risico geëxploiteerde lijndiensten/routes. Uit de wijziging van de statutaire doelomschrijving moet worden afgeleid dat VLM Nederland nu nog slechts als een personeelsmaatschappij ten behoeve van VLM België opereert, welke wijziging niet anders kan worden gekwalificeerd dan als een belangrijke wijziging van de bedrijfsactiviteiten. Nu de besluiten een belangrijke wijziging in de bedrijfsactiviteiten inhouden, had voorafgaand aan het nemen ervan de ondernemingsraad advies moeten worden gevraagd. De

Ondernemingskamer stelt dat VLM Nederland, alsmede VLM België als medeondernemer, over haar (voorgenomen) besluiten tot wijziging van de statutaire doelomschrijving van VLM Nederland en tot het invoeren van een wetleasemodel voor VLM Nederland aan de ondernemingsraad advies had moeten vragen. Tegen dit oordeel keren VLM c.s. zich in cassatie.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Ten aanzien van het medeondernemerschap heeft als uitgangspunt het arrest van HR 26 januari 2000, *LJN AA4735*, *NJ 2000, 223*, *JOR 2000/55*, *JAR 2000/30* (Gemeentelijke herindeling) te gelden. Het enkele feit dat VLM België alle aandelen hield van VLM Nederland is daartoe onvoldoende. De Ondernemingskamer heeft echter ook mee laten wegen dat het comité dat de commerciële beslissingen neemt kennelijk wordt beheerst door VLM België, in samenspraak met andere concernvennootschappen, en dat VLM Nederland in haar nieuwe bedrijfsmodel slechts werkzaamheden verricht ten behoeve van concernvennootschappen, zodat zij daarvan financieel afhankelijk is. De rechtsklacht faalt derhalve. Het derde onderdeel neemt terecht tot uitgangspunt dat een statutenwijziging in beginsel niet adviesplichtig is. Dit is slechts anders, wanneer een besluit tot wijziging van de statuten leidt tot een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming van de vennootschap, dan wel tot een belangrijke wijziging in de bevoegdheden binnen de onderneming van de vennootschap. Daarvan is in casu sprake.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Zulks behoeft, gezien artikel 81 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: 03-02-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BU9108

Zaaknummer: 11/00294

Wetsartikelen: 26 WOR en 81 RO

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Hoge Raad stelt prejudiciële vraag aan Hof van Justitie EU over verhouding exceptieclausule (tenzij nauwer verbonden met ander land) tot artikel 6 lid 2 onder a EVO (gewoonlijke arbeidverrichting)

In de onderhavige zaak gaat het om de vraag of partijen op de voet van artikel 3 lid 1 EVO stilzwijgend hebben gekozen voor de toepasselijkheid van het Duitse recht op hun arbeidsovereenkomst en, zo nee, of het Nederlandse recht op grond van de verwijzingsregel van artikel 6 lid 2 aanhef en onder a EVO dan wel het Duitse recht op grond van de exceptieclausule van artikel 6 lid 2 slot EVO van toepassing is. Het hof heeft vastgesteld dat geen sprake kon zijn van stilzwijgende rechtskeuze en omdat werkneemster haar werkzaamheden gewoonlijk in Nederland verrichtte het Nederlandse recht van toepassing is. Werkgever beroept zich echter op het laatste deel van artikel 6 EVO 'tenzij uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land'. Ter onderbouwing van zijn stelling beroept werkgever zich op het gegeven dat het salaris vóór de invoering van de euro in Duitse marken werd betaald, dat de werkgever een Duitse (rechts)persoon is, dat de pensioenvoorziening bij een Duitse pensioenverzekeraar is ondergebracht, dat werkneemster in Duitsland woont, dat de sociale premies in Duitsland worden betaald, dat in de arbeidsovereenkomst naar dwingendrechtelijke bepalingen uit het Duitse recht wordt verwezen en dat werkgever de reiskosten van werkneemster naar Nederland vergoedde.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Uit HvJ EU 15 maart 2011, nr. C-29/10, NJ 2011/246 (Koelzsch/Luxemburg) volgt dat artikel 6 lid 2 EVO zo dient te worden uitgelegd en toegepast dat een passende bescherming wordt geboden aan de werknemer, als de sociaal(-economisch) zwakste partij, en dat uit dien hoofde het gestelde onder a in dit tweede lid in relatie tot het daarin onder b gestelde ruim dient te worden uitgelegd. Op zichzelf ligt het voor de hand om ook in de verhouding tussen het gestelde onder a en het slot van het tweede lid, het gestelde onder a ruim uit te leggen. In de onderhavige zaak staat vast dat werkneemster ter uitvoering van de overeenkomst haar arbeid uitsluitend in Nederland verrichtte en dat haar dienstverband met werkgever langdurig is geweest (ruim elf jaren). Voorts dient in cassatie tot

uitgangspunt dat het Nederlandse recht in het onderhavige geval een verdergaande bescherming biedt aan de werkneemster tegen de door de werkgever gehanteerde ‘Änderungskündigung’ dan het Duitse recht. Daar staat echter tegenover dat alle overige relevante aanknopingsfactoren wijzen op een verbondenheid met Duitsland: het salaris werd vóór de invoering van de euro in Duitse marken betaald, de werkgever is een Duitse (rechts)persoon, de pensioenvoorziening is bij een Duitse pensioenverzekeraar ondergebracht, werkneemster woonde tijdens haar dienstverband in Duitsland en haar reiskosten voor woon-werkverkeer naar Nederland werden vergoed door werkgever, de sociale premies werden in Duitsland betaald, en in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar dwingendrechtelijke bepalingen uit het Duitse recht. Indien in een dergelijk geval steeds moet worden aangenomen dat, op grond van de werknemerbeschermende strekking van artikel 6 lid 2 EVO, het recht van toepassing is van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, als bedoeld in artikel 6 lid 2 onder a EVO, verliest de exceptieclausule aan het slot van artikel 6 lid 2 EVO betekenis. Naar het oordeel van de Hoge Raad kan de juistheid van deze conclusie niet buiten gerede twijfel worden aangenomen. In het licht hiervan ziet de Hoge Raad aanleiding om prejudiciële vragen te stellen aan het HvJ EU. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 03-02-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BS8791

Zaaknummer: 10/01806

Rechters: E.J. Numann, C.A. Streefkerk, W.D.H. Asser, C.E. Drion en G. Snijders

Advocaten: E. Grabandt, J.P. Heering, L. van den Eshof, R.A.A. Duk en P.A. Ruig

Wetsartikelen: 6 EVO

RECHTSPRAAK

**Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het
Beroepsvervoer over de Weg/werknemer**

***Pensioenaanspraak is een zelfstandig (voorwaardelijk)
vermogensrecht. De zogenoemde toekenning van het BPF doet niet ter
zake, zodat geen sprake is van verjaring op grond van artikel 3:307 BW***

Werknemer, geboren in mei 1955, heeft vanaf 1981 gewerkt bij busmaatschappijen, waaronder, in elk geval van 1 januari 1988 tot 15 januari 1995, bij Nederlandse Autobus Maatschappij B.V. (hierna: NAM). NAM was een bij het BPF aangesloten werkgeefster. NAM heeft in de jaren 1988 en 1989 (en daarna) wel het werknemersdeel van de pensioenpremie op het loon van werknemer ingehouden, maar zij heeft tot 15 januari 1995 geen pensioenpremie voor werknemer aan BPF afgedragen. Werknemer gold desalniettemin op grond van de Statuten van het BPF wel als verplicht deelnemer van het pensioenfonds. In 2002 heeft werknemer aan het BPF verzocht hem alsnog pensioenaanspraken toe te kennen over de periode van 1988 tot 1995. Het BPF heeft dat verzoek (naar zij stelt: uit coulance) gehonoreerd voor de periode na 1 november 1989, maar zij neemt ten aanzien van de periode van 1 januari 1988 tot 1 november 1989 het standpunt in dat werknemers aanspraken zijn verjaard. Werknemer vordert in dit geding dat het BPF wordt veroordeeld aan hem pensioenaanspraken over het tijdvak van 1 januari 1988 tot 1 november 1989 toe te kennen. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen, en het hof heeft dat vonnis bekrachtigd. Het hof overwoog daartoe het volgende. De vordering tot uitkering van pensioen is pas opeisbaar vanaf de pensioendatum (en niet vanaf datum administratie), zodat met betrekking tot die vordering nog geen sprake kan zijn van verjaring (terwijl verjaring ten aanzien van opeisbare pensioenuitkeringen van na 1 januari 2007 bovendien uitgesloten is door artikel 59 van de per die datum in werking getreden Pensioenwet).

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het hof heeft terecht geoordeeld dat de pensioenaanspraken van werknemer op grond van zijn deelnemerschap in het BPF zelfstandig en rechtstreeks uit (artikel 2 van) het Pensioenreglement voortvloeien. Indien voldaan is aan de in het Pensioenreglement neergelegde voorwaarden, is het ontstaan van pensioenaanspraken niet (ook nog) afhankelijk van een daartoe strekkende handeling van (het bestuur van) het BPF,

zoals een toekenning of administratie van de pensioenaanspraken. Of en in hoeverre die aanspraken zijn opgebouwd, wordt dus uitsluitend bepaald door het antwoord op de vraag of en in hoeverre aan de daartoe gestelde voorwaarden van het Pensioenreglement is voldaan, en een eventuele 'toekenning' door het BPF houdt niet meer in dan een bevestiging of vastlegging door (het bestuur van) het BPF dat de rechthebbende op grond van het Pensioenreglement bepaalde pensioenaanspraken heeft opgebouwd. Het voorgaande brengt mee dat de vordering tot 'toekenning' van pensioenaanspraken over een bepaalde periode, zoals door werknemer in dit geding ingesteld, niet ertoe strekt dat het BPF wordt veroordeeld een verschuldigde prestatie jegens werknemer te verrichten waardoor hij alsnog pensioenaanspraken over die periode verkrijgt (en derhalve niet strekt tot nakoming van 'een verbintenis tot een geven of een doen' in de zin van artikel 3:307 BW), maar het karakter heeft van een verklaring voor recht dat werknemer jegens BPF uit hoofde van het Pensioenreglement pensioenaanspraken over de desbetreffende periode heeft en ook steeds heeft gehad (op grond waarvan het BPF krachtens haar statuten gehouden is die aanspraken deugdelijk vast te leggen). Van verjaring op de voet van artikel 3:307 BW kan daarom geen sprake zijn. Anders dan de klachten betogen, doet hieraan niet af dat een pensioenaanspraak een zelfstandig (voorwaardelijk) vermogensrecht vormt. Dat vermogensrecht ontstaat immers niet doordat het BPF bepaalde prestaties jegens de rechthebbende verricht, maar ontstaat rechtstreeks op grond van het vervuld zijn van de in het Pensioenreglement daartoe gestelde voorwaarden.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 03-02-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BT8462

Zaaknummer: 10/02648

Rechters: E.J. Numann, A.M.J. van Buchem-Spapens, C.A. Streefkerk, C.E. Drion en G. Snijders

Advocaten: P. Garretsen

Wetsartikelen: 3:307 BW, 59 Pensioenwet en Bedrijfstakpensioenfonds

RECHTSPRAAK

ALDI Best BV/werkneemster

Ontslag op staande voet filiaalleidster Aldi wegens het niet volgens het bedrijfsreglement registreren van een paar herenslippers niet rechtsgeldig

Werkneemster (41 jaar) is op 5 januari 1987 bij Aldi in dienst getreden. Vanaf 1994 is zij filiaalleidster. Op de arbeidsovereenkomst is het Reglement Klant-/Kassabediening van toepassing waarin onder meer staat dat het ten strengste verboden is onbetaald spullen uit Aldi mee naar huis te nemen. Op 1 juli 2011 heeft werkneemster na sluitingstijd en nadat de kassa's gesloten waren een biljet van € 20 op kantoor achtergelaten en een paar herenslippers ten bedrage van € 14,99 bij het verlaten van het pand mee naar buiten genomen. Bij een vervolgens buiten door de Districtsleider (hierna DL) gehouden tassencontrole is het paar herenslippers aangetroffen. Vast staat dat in de ochtend van 2 juli 2011 door de DL in aanwezigheid van werkneemster geconstateerd is dat het biljet van € 20 daadwerkelijk op het kantoor van Aldi lag en dat de slippers die ochtend vroeg met dat geld via de kassa zijn afgerekend. Op 2 juli 2011 is werkneemster met onmiddellijke ingang geschorst en op 5 juli 2011 heeft Aldi haar op staande voet ontslagen. Aldi heeft aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werkneemster op 1 juli 2011 een artikel van Aldi mee naar buiten heeft genomen dat niet was geregistreerd en dat zij door zo te handelen het bedrijfsreglement (i.h.b. het onderdeel 'personeelsaankopen') heeft overtreden door onbetaald artikelen van de Aldi mee naar buiten te nemen. Gelet op haar voorbeeldfunctie als filiaalleider heeft werkneemster het in haar gestelde vertrouwen ernstig en onherstelbaar beschaamd. Volgens Aldi vormt het voorval afzonderlijk, maar in ieder geval in het licht van de waarschuwing die werkneemster op 8 juli 2010 heeft ontvangen, voldoende reden om tot onverwijlde opzegging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden over te gaan.

Het hof oordeelt als volgt. Voor de vraag of werkneemster heeft gehandeld in strijd met de regels van het bedrijfsreglement zou beoordeeld dienen te worden of werkneemster door te handelen zoals zij heeft gedaan artikelen van Aldi onbetaald mee naar buiten genomen heeft. Het hof aanvaardt voorshands niet dat artikelen alleen betaald zijn als ze zijn geregistreerd op de kassa. De betaalwijze van werkneemster is derhalve niet (per se) strijdig met het

bedrijfsreglement. Of de slippers door werkneemster op 1 juli 2011 betaald zijn als bedoeld in het bedrijfsreglement voordat zij de slippers naar buiten heeft meegenomen, laat het hof hier in het midden. Zelfs indien werkneemster wel het personeelsreglement zou hebben overtreden, rechtvaardigt dit geen ontslag op staande voet. Weliswaar heeft werkneemster zich niet gedragen zoals van haar – als voorbeeldfunctie bekleedende persoon – mocht worden verwacht, maar het feitencomplex rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Aldi had een minder vergaande maatregel moeten treffen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 31-01-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BV2746

Zaaknummer: HD 200.093.162

Rechters: *****

Advocaten: H. Dammingh en J.M. Molkenboer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Veehouderij X/Stichting AOC Projecten Zuid Oost Nederland (Helicon) en stagiair Y

Artikel 7:661 BW geldt ook in de rechtsverhouding stagiair tot stagebedrijf ondanks het ontbreken van een vergelijkbare bepaling als het vierde lid van artikel 7:658 BW. School niet aansprakelijk voor schade stagiair aan stagebedrijf ex artikel 6:170 BW

Leerling (thans 23 jaar) heeft de opleiding bedrijfsleider/manager veehouderij gevolgd die door Helicon wordt aangeboden. In dat kader heeft hij van 24 april tot en met 9 juni 2006 stage gelopen bij het stagebedrijf, die een konijnenhouderij heeft. Tijdens de stageperiode heeft leerling onder meer 200 voedsters van de oude naar de nieuwe stal overgezet. Enige tijd daarna heeft leerling het ontsmettingsmiddel Tegodor NL (Tegodor) in de stal gesprengd met een handveger. Als gevolg hiervan zijn binnen een week ruim 100 voedsters gestorven en werpen de resterende voedsters minder jongen. Het stagebedrijf heeft de leerling op grond van onrechtmatige daad en Helicon op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk gesteld voor de schade.

Het hof oordeelt als volgt. Zowel voor de door een werknemer aan derden en aan de werkgever toegebrachte schade als voor de eigen schade van de werknemer geldt een bijzondere regel van aansprakelijkheid, die erop neerkomt dat de werknemer (in beginsel) slechts aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade dan wel de eigen schade moet dragen wanneer de schade het gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. De vraag rijst of dat aansprakelijkheidsregime ook geldt voor de door de leerling bij het stagebedrijf veroorzaakte schade. Bij schade door de stagiair aan een derde (artikel 6:170 BW) alsook schade aan de stagiar zelf door het stagebedrijf (artikel 7:658 lid 4 BW) is de voor een werknemer geldende bijzondere regel van aansprakelijkheid dus ook van toepassing op een stagiair. Het ligt dan ook voor de hand dat de bijzondere regel ook van toepassing is op de derde situatie, die van de schade aan het stagebedrijf. In dit verband overweegt het hof dat uit de wetsgeschiedenis van artikel 7:661 BW volgt dat de wetgever voor wat betreft de aansprakelijkheid van de werknemer jegens de werkgever één regime van toepassing wilde

doen zijn dat niet onderscheidt naargelang het geval binnen of buiten artikel 6:170 lid 3 BW valt (vgl. *Kamerstukken II* 1985/86, 17 896, nr. 8, p. 27). Niet voor niets is de tekst van het slot van artikel 6:170 lid 3 BW, dat uitsluitend van toepassing is op de schade jegens derden, gelijk aan die van artikel 7:661 lid 1 BW, dat ook van toepassing is op de schade jegens de werkgever. Onder deze omstandigheden acht het hof de conclusie verantwoord de regel van artikel 7:661 lid 1 BW betreffende de aansprakelijkheid van een werknemer voor schade aan zijn werkgever ook van toepassing te achten op een stagiair, ondanks het feit dat in artikel 7:661 BW een met artikel 7:658 lid 4 BW vergelijkbare bepaling ontbreekt. Naar het oordeel van het hof heeft de stagiair niet opzettelijk of bewust roekeloos gehandeld (ook al stonden er 'Red flags' op de verpakking en handelde de stagiair in strijd met een opdracht van het stagebedrijf).

Met betrekking tot de vordering jegens de school, overweegt het hof als volgt. Een leerling van een school is geen ondergeschikte van de school in de zin van artikel 6:170 BW, ook niet wanneer de leerling als stagiair bij een stagebedrijf wordt tewerkgesteld. Tussen de leerling en de school in het beroepsonderwijs bestaat een privaatrechtelijke rechtsverhouding. Die rechtsverhouding komt onder meer tot uitdrukking in het bestaan van een onderwijsovereenkomst (vgl. artikel 8.1.3 Wet educatie en beroepsonderwijs). School en leerling hebben over en weer rechten en verplichtingen. De kernverplichting van de school is, kort gezegd, het verstrekken van onderwijs aan de leerling. Een leerling die stage loopt, doet dat in het kader van die verplichting van de school jegens hem en niet ten behoeve van de school. Hij verricht geen dienst aan de school, maar – uiteindelijk, en hij wordt daartoe door de school in de gelegenheid gesteld – aan zichzelf. Daarin verschilt zijn taak van die van de ondergeschikte in de zin van artikel 6:170 BW. De laatste verricht zijn taak ten behoeve van degene die hem deze heeft opgedragen. Het verrichten van die taak behelst een prestatie jegens de opdrachtgever en is niet, zoals bij de stagiair, uiteindelijk een invulling van de prestatie van de opdrachtgever, te weten het verstrekken van onderwijs. De ratio van artikel 6:170 BW – kort gezegd: dat wie in het maatschappelijk verkeer ten eigen behoeve gebruik maakt van de diensten van een ander jegens derden ook verantwoordelijk is voor de fouten van die derden – is dan ook niet van toepassing op de verhouding tussen een school en een leerling die stage loopt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-01-2012

Zaaknummer: BV2352

RECHTSPRAAK

werknemer/Georgia-Pacific Nederland BV

Doorbreking appelverbod. Oproeping heeft werknemer niet bereikt. Werkgever wist dat GBA en opgegeven postadres niet correspondeerden met feitelijke verblijfplaats werknemer. Ontbinding met C=0,1

De arbeidsovereenkomst van werknemer is op 1 mei 2011 ontbonden zonder vergoeding. Werknemer keert tegen deze beschikking in hoger beroep en voert aan dat het appelverbod van artikel 7:685 lid 11 BW doorbroken moet worden omdat in eerste aanleg het beginsel van hoor en wederhoor is geschonden. Werknemer stelt dat hij in eerste aanleg niet naar behoren is opgeroepen en dientengevolge niet gehoord. Hij stelt ten onrechte opgeroepen te zijn op zijn formele, maar feitelijk achterhaalde, GBA-adres in woonplaats A, op welk adres werknemer – naar Georgia-Pacific bekend was – al lang niet meer woonde, evenals op het adres B te woonplaats B, dat door Georgia-Pacific ten onrechte is opgegeven als het postadres van werknemer omdat hij daar niet meer te bereiken was, hetgeen Georgia-Pacific eveneens bekend was. Werknemer meent dat hij opgeroepen had moeten worden via zijn privé-e-mailadres, via zijn mobiele telefoon (sms of belcontact) of langs de weg van de openbare oproep. Georgia-Pacific voert aan dat werknemer via de regels van artikel 272 Rv is opgeroepen.

Het hof oordeelt als volgt. Er is sprake van schending van hoor en wederhoor. Georgia-Pacific wist dat werknemer niet langer woonachtig was op de adressen A en B. Voorts heeft de griffier bericht ontvangen dat de oproepingen niet konden worden besteld, zodat op grond van artikel 275 Rv de rechter er niet van uit mocht gaan dat de oproep werknemer zou hebben bereikt.

Inhoudelijk oordeelt het hof als volgt. Georgia-Pacific stelt dat werknemer sinds enige jaren bij herhaling langdurig ongeoorloofd afwezig was en dat hij telkens opnieuw en in toenemende mate afspraken niet nakwam. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij vanaf medio 2008 in toenemende mate op zijn werk afwezig is geweest wegens zorgverlof, aanvullend verlof en ziekteverlof. Dit betrof ziekenhuisbezoek aan zijn echtgenote en zorgverlof in verband met de verzorging thuis van zijn ernstig zieke echtgenote. De te veel

genoten verlofuren moest werknemer compenseren met overwerk. Zijn echtgenote is overleden, hij heeft zijn huis executoriaal moeten verkopen en de woning van zijn schoonmoeder (waar hij tijdelijk onderdak had) heeft hij moeten verlaten. Uiteindelijk is het werknemer allemaal te veel geworden en is hij zelfs dakloos geraakt. Naar het oordeel van het hof is er geen sprake van ontbinding wegens een dringende reden. Wel kan worden vastgesteld dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Het siert Georgia-Pacific dat zij jarenlang met enige compassie werknemer tegemoet is gekomen. Nu het hof opnieuw over het ontbindingsverzoek dient te oordelen en het niet mogelijk is om de ontbinding met terugwerkende kracht uit te spreken, zal het hof (het voornemen uitspreken om) de arbeidsovereenkomst (te) ontbinden per 1 maart 2012. Aan werknemer komt een vergoeding toe van C=0,1.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-01-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BV2165

Zaaknummer: HV 200.090.443

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M.J.H.A. Venner-Lijten en P.A. van Van Voorst Beest

Advocaten: J.M. Pals en D. van der Beek

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Werknemer komt gemaakte afspraken niet na en handelt in strijd met geldende regelingen. Onzorgvuldig handelen werkgeefster ten aanzien van non-actiefstelling

Werknemer is sinds 2008 in dienst als Export Manager. Werknemer heeft veel vrijheid ten aanzien van het indelen van zijn werktijd en het plannen van (persoonlijke) afspraken. Eind 2010 is een nieuwe leidinggevende aangesteld. Hij heeft werknemer in maart 2011 en april 2011 gevraagd hem in te lichten bij afwezigheid op kantoor. Ook tijdens een beoordelingsgesprek op 14 juni 2011 is dit weer naar voren gekomen. Op 24 juni 2011 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen, omdat hij de dag ervoor eerder van kantoor was vertrokken zonder zijn leidinggevende hierover in te lichten. In november 2011 is er een geschil ontstaan over kosten voor een zakelijke reis. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het niet nakomen van gemaakte afspraken en het handelen in strijd met geldende regelingen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het OR-lidmaatschap van werknemer staat aan de ontbinding niet in de weg, nu niet is gebleken dat het verzoek verband houdt met het lidmaatschap. Werknemer heeft zijn eigen manier van werken telkens voorop gesteld en heeft geweigerd zich te conformeren aan geldende regels en het gezag van zijn leidinggevende. Vanwege de ontstane vertrouwensbreuk wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt overwogen dat werknemer bijna 3,5 jaar in dienst is geweest en 46 jaar oud is. Niet is gebleken dat sprake is geweest van problemen met betrekking tot zijn inhoudelijke functioneren. De manier waarop werknemer op non-actief is gesteld, geeft geen pas. Anders dan werkgeefster aanvoert, is niet komen vast te staan dat werknemer daadwerkelijk bij een concurrent aan de slag zou gaan noch dat hij heeft gedreigd bij een concurrent in dienst te treden. Alle omstandigheden afgewogen wordt een vergoeding van € 18.300 bruto (C=0,8 afgerond) billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-01-2012

Zaaknummer: 2990854 HA VERZ 11-453

RECHTSPRAAK

werknemers/Stubbe Specialistische Reinigingsdiensten BV C.S.

Overgang van onderneming bij uitbesteding schoonmaakproject aan schoonmaakbedrijf en onderaannemer. Economische eenheid en identiteitsbehoud

Werknemers hebben tot 1 januari 2011 glasbewassingswerkzaamheden verricht voor schoonmaakbedrijf CSU. Per 1 januari 2011 heeft CSU alle projecten waarop werknemers bij CSU werkzaam waren aan Reico, een glasbewassingsbedrijf, uitbesteed. Reico heeft werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden waarbij arbeidsvoorwaarden en anciënniteit van werknemers werden gehandhaafd. Op 14 juni 2011 heeft Reico het contract met CSU met ingang van 15 september 2011 opgezegd en de projecten weer aan CSU teruggeven. Reico stelde zich hierbij op het standpunt dat werknemers samen met de projecten weer terug zouden vloeien naar CSU. CSU deelde dit standpunt niet maar vond wel een nieuwe onderaannemer, Stubbe, waaraan zij de projecten weer kon uitbesteden. Stubbe biedt uiteindelijk slechts drie van vier werknemers een parttime arbeidsovereenkomst aan (nog geen 1,5 dag per week). Werknemers stellen zich op het standpunt dat zij op grond van artikel 7:662 BW (en overigens ook op grond van de Cao Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf) met behoud van hun arbeidsvoorwaarden bij Stubbe in dienst zijn getreden en vorderen in kort geding betaling van (achterstallig) loon en toelating tot hun functie.

Ten aanzien van de overgang van projecten van CSU naar Reico oordeelt de kantonrechter als volgt. Omdat sprake is van een georganiseerd geheel van elementen, namelijk alle glasbewassingsprojecten, die door werknemers duurzaam worden voortgezet bij Reico, worden de glasbewassingsprojecten aangemerkt als economische eenheid en vallen de projecten onder het begrip onderneming. Omdat sprake is van een arbeidsintensieve sector is het volgens de kantonrechter niet van belang dat weinig of geen materiële dan wel immateriële activa zijn overgenomen. Bepalend is dat de projecten, behoudens geringe wijzigingen, ten tijde van de overdracht zijn blijven bestaan. Op basis daarvan wordt geoordeeld dat er sprake is van behoud van identiteit en overgang van onderneming van CSU

naar Reico. Ten aanzien van de overdracht van werkzaamheden van CSU naar Stubbe oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van dezelfde feitenconstellatie ter zake van het begrip onderneming en het behoud van identiteit. De dwingendrechtelijke regels van overgang van onderneming zijn dus van toepassing en Stubbe wordt veroordeeld tot het betalen van (achterstallig) loon en toelating van werknemers tot hun functie. Dat een van de werknemers ten tijde van de overdracht van projecten arbeidsongeschikt was, doet niet af aan het feit dat ook deze werknemer moet worden toegelaten tot zijn werkzaamheden, nu hij per 26 september 2011 weer arbeidsgeschikt is. Gelet op artikel 7:663 BW en de doelstelling van de richtlijn geniet deze werknemer rechtsbescherming en dient Stubbe met hem een arbeidsovereenkomst overeen te komen, onder handhaving van dezelfde voorwaarden en anciënniteit die werknemer met CSU en daarna met Reico is overeengekomen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-11-2011

Zaaknummer: 447593 CV EXPL 11-9716

RECHTSPRAAK

Butter BV/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren chauffeur. Geen verband lidmaatschap OR. Na aanbieden verbetertraject is niet gebleken dat verbetering is uitgebleven

Werknemer is sinds 2002 in dienst van Butter als chauffeur. Begin 2010 is hij lid geworden van de ondernemingsraad. Thans verzoekt Butter ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan haar verzoek heeft Butter – kort samengevat – ten grondslag gelegd dat werknemer instructies niet opvolgt, dat zijn functioneren daardoor onvoldoende is en dat een verbetertraject niet heeft geresulteerd in een verandering ten goede van het functioneren van werknemer.

De kantonrechter oordeelt dat er in dit geval sprake is van een opzegverbod op grond van artikel 7:670 lid 4 BW. Er is echter geen reden om aan te nemen dat het ontbindingsverzoek verband houdt met het bestaan van het opzegverbod. De ontbinding wordt namelijk verzocht op grond van het door Butter gestelde disfunctioneren. Bij brief van 21 oktober 2011 is werknemer een verbetertraject in het vooruitzicht gesteld. Op dat moment zag Butter in het gestelde disfunctioneren geen aanleiding de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Niet gebleken is dat verbetering nadien is uitgebleven, zodat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Ten overvloede wordt overwogen dat Butter ook onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er vóór 21 oktober 2011 sprake is geweest van zodanig disfunctioneren van werknemer dat de arbeidsovereenkomst daarom ontbonden zou moeten worden. De verwijten die Butter werknemer op diverse punten maakt (zoals het ten onrechte niet tanken in België en het niet rijden van een optimale route), zijn niet terecht. Op enkele punten worden door Butter terecht verwijten gemaakt, maar deze zijn van onvoldoende gewicht om ontbinding te kunnen rechtvaardigen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2012:BV2619

Zaaknummer: 388144 OA VERZ 11-232

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A. Arslan en J.H. Mastenbroek

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

***Ontslagname chauffeur. Werkgeefster heeft voldaan aan
onderzoeksplicht en werknemer de gelegenheid geboden op het ontslag
terug te komen. Westhoff/Spronsen***

Werknemer is per 7 maart 2011 bij werkgeefster in dienst getreden als chauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Vanaf 7 mei 2011 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht en heeft werkgeefster de loonbetaling gestopt. Op 10 mei 2011 heeft werkgeefster werknemer bericht er kennis van te hebben genomen dat werknemer uit dienst wil treden en dat werknemer een uitdiensttredingsovereenkomst niet nodig vindt. Werknemer heeft zich op 16 mei 2011 ziek gemeld. Hij ontkent dat hij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en heeft een loonvordering ingesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens vaste jurisprudentie kan de werknemer alleen aan zijn instemming met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden gehouden als er sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring, gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De bewijslast dat de werknemer heeft ingestemd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst rust bij de werkgever. In de onderhavige procedure heeft werkgeefster genoegzaam aangetoond dat werknemer begin mei 2011 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Verwezen wordt naar diverse gedetailleerde verklaringen over de ontslagname door werknemer. Werknemer heeft volstaan met de betwisting van de juistheid van die verklaringen, doch hij heeft geen afdoende toelichting gegeven op de inhoud van de gevoerde gesprekken, noch heeft hij een afdoende verklaring gegeven voor zijn gedragingen. Werknemer heeft niet terstond na ontvangst van de brief van 10 mei 2011 daartegen geprotesteerd noch heeft hij zich weer gemeld bij werkgeefster. Werkgeefster heeft voldaan aan de op haar rustende onderzoeksplicht ten aanzien van de vraag of werknemer de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wilde opzeggen. Werknemer is voldoende gelegenheid geboden om op zijn ontslagname terug te komen. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 27-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2012:BV2623

Zaaknummer: 377200 \ CV EXPL 11-9895

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: W.A.D. Boringa en S. Sminck

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/AB Fryslân & Noord-Holland Uitzendorganisatie BV

Geen stilzwijgende voortzetting derde uitzendovereenkomst fase B. Geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Afwijzing loonvordering

Tussen AB als werkgever en werknemer is met ingang van 26 oktober 2009 een schriftelijke uitzendovereenkomst fase B gesloten, voor bepaalde tijd tot 2 mei 2010. Van 3 mei 2010 tot 2 januari 2011 is een tweede uitzendovereenkomst gesloten en van 3 januari 2011 tot en met 3 juli 2011 is de derde gesloten. De vierde uitzendovereenkomst is gesloten van 4 juli 2011 tot en met 23 oktober 2011. In deze uitzendovereenkomsten fase B is bepaald dat de uitzendovereenkomst van rechtswege afloopt. Stilzwijgende of mondelinge verlenging van de uitzendovereenkomst is uitgesloten. Werknemer is tot en met 23 oktober 2011 aan het werk geweest. Thans heeft werknemer een loonvordering ingesteld. Hij stelt dat de derde uitzendovereenkomst fase B, die afliep op 3 juli 2011, met ingang van de daaropvolgende dag – 4 juli 2011 – stilzwijgend is verlengd. Krachtens artikel 7:668 lid 1 BW is de (derde) uitzendovereenkomst daarmee voor dezelfde tijd en op dezelfde voorwaarden voortgezet, in dit geval tot en met 2 januari 2012. Op 26 oktober 2011 – toen de maximale duur voor fase B-uitzendovereenkomsten van twee jaren verstreek – is er ondertussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen partijen tot stand gekomen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet kan worden geoordeeld dat de derde uitzendovereenkomst fase B tussen partijen ex artikel 7:668 lid 1 BW stilzwijgend is voortgezet. In de derde uitzendovereenkomst fase B voor bepaalde tijd is (net als in de twee uitzendovereenkomsten fase B daarvoor) in expliciete bewoordingen bepaald dat deze overeenkomst van rechtswege eindigt én dat partijen stilzwijgende of mondelinge verlenging van de uitzendovereenkomst uitsluiten. Daarmee hebben partijen op voorhand de mogelijkheid van stilzwijgende verlenging van de derde uitzendovereenkomst uitgesloten. Reeds op grond daarvan mocht werknemer er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat de derde uitzendovereenkomst na afloop van de (bepaalde) tijd waarvoor deze was aangegaan, stilzwijgend werd voortgezet. Voorts is voldoende aannemelijk dat begin juli 2011 wel degelijk

is gesproken over voortzetting van de uitzendovereenkomst. De vanaf 4 juli 2011 gecontinueerde arbeidsverhouding loopt af op 26 oktober 2011. In de drie eerste schriftelijke uitzendovereenkomsten is namelijk overeengekomen dat de uitzendrelatie in elk geval eindigt bij het einde van fase B. Fase B eindigt twee jaar na het aangaan van de eerste fase B, derhalve op 26 oktober 2011. Nu werknemer op 24 en 25 oktober 2011 zonder geldige reden niet op zijn werk is verschenen en het loon van voor 24 oktober 2011 is betaald, wordt de loonvordering afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 25-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2012:BV2620

Zaaknummer: 376134 \ CV EXPL 11-6062

Rechters: R. Giltay

Advocaten: J.J. Achterveld en E.W. Kingma

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

eisers/Aegon Nederland BV

Voldoende aanleiding tot eenzijdige wijziging bijdrageregeling ziektekostenpremie door Aegon na inwerkingtreding Zvw. Schending gelijkheidsbeginsel ten aanzien van twee groepen postactieven waardoor in redelijkheid geen instemming met aanbod geleverd kan worden

Eisers zijn oud-werknemers van Aegon. Tot hun uitdiensttreding ontvingen eisers van Aegon een bijdrage van 55% in de ziektekostenpremie op basis van de tussen partijen geldende bijdrageregeling. Eisers hebben in 2005 een brief van Aegon ontvangen over hun vroegpensioen. In een aparte brief (de beëindigingsbrief) is ten aanzien van de regelingen en voorzieningen die door Aegon op de pensioendatum worden toegekend een wijzigingsbeding opgenomen. In verband met de inwerkingtreding van de Zorgverzekeringswet (Zvw) per 1 januari 2006 heeft Aegon de bijdrageregeling voor actieve medewerkers gewijzigd. Aegon heeft aangekondigd dat voor degenen voor wie het pensioen/de vut is ingegaan voor 31 december 2005, de vanaf 1 januari 2006 te vergoeden bijdrage zal bestaan uit de structurele bijdrage met een tijdelijke gewenningsbijdrage. Een aantal gepensioneerden heeft hierover geprocedeerd. Uiteindelijk is tussen Aegon en de VAG (Vereniging van Aegon Gepensioneerd, waarvan iedere gewezen gepensioneerde werknemer van Aegon lid is) een vaststellingsovereenkomst gesloten. Eisers stellen zich op het standpunt dat zij aanspraak kunnen maken op (onverkorte) voortzetting van de bijdrageregeling en dat het wijzigingsbeding uit de brief geen onderdeel uitmaakt van de met hen gesloten overeenkomst.

De kantonrechter stelt voorop dat geen sprake is van een wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW, nu er geen wijzigingsbeding met de werknemers is overeengekomen. De vraag of Aegon gerechtigd is tot eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst dient beantwoord te worden aan de hand van het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, *LJN* BD1847). Deze vraag wordt bevestigend beantwoord. Aegon heeft in de wijziging van het zorgstelsel voldoende aanleiding kunnen zien om tot wijziging van de bijdrageregeling over te gaan. In zijn algemeenheid geldt dat afschaffing van de vergoeding van de bijdrage in de ziektekosten mag, mits een redelijke overgangsregeling is getroffen (Hof Amsterdam 20 oktober 2009 (*JAR*

2009/282) en 28 december 2010 (JAR 2010/37)). Anders dan eisers menen, kan uit de tekst van het wijzigingsbeding niet worden afgeleid dat het financiële eindresultaat voor de postactieven gelijk zou moeten zijn aan dat van de actieven. Daarnaast heeft de wetgever bij de totstandkoming van de Zvw onder ogen gezien dat gepensioneerden geen vergoeding zouden krijgen voor de inkomensafhankelijke bijdrage. Daarom is een aantal flankerende koopkrachtmaatregelen voor gepensioneerden getroffen. Bovendien zouden eisers door een dergelijke regeling in een betere positie komen te verkeren dan de overige postactieven.

Eisers kunnen wel terecht een beroep op het gelijkheidsbeginsel doen voor zover dat ziet op de 'postactieven zonder wijzigingsbeding' en dat beide groepen postactieven dezelfde aanspraken dienen te hebben, nu zij allen ten tijde van de inwerkingtreding van de Zvw op 1 januari 2006 – welke inwerkingtreding ten grondslag ligt aan de wijziging in de bijdrageregeling – met (pre)pensioen waren. Aegon heeft naar het oordeel van de kantonrechter een redelijk aanbod gedaan. De onbillijkheid van de door Aegon aangeboden regeling zit niet in de regeling zelf, maar in het onderscheid dat wordt gemaakt tussen het al dan niet hebben ontvangen van een brief met daarin opgenomen het wijzigingsbeding. Van de zijde van Aegon zijn onvoldoende zwaarwegende omstandigheden aangevoerd waarom deze groep postactieven anders behandeld zou moeten worden dan de postactieven die geen mededeling van het wijzigingsbeding hebben ontvangen. In dat licht kon van eisers in redelijkheid niet gevergd worden dat zij met het door Aegon gedane aanbod instemden. De regeling zoals die voor de overige postactieven geldt, is opgenomen in het tussen Aegon en de VAG gesloten vaststellingsovereenkomst. De zaak wordt aangehouden, zodat eisers zich kunnen uitlaten over de hoogte van de bruto nominale bijdrage in de ziektekostenpremie die zij in december 2005 ontvingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2012:BV2626

Zaaknummer: 330745 \ CV EXPL 10-8009

Rechters: J.E. Biesma

Advocaten: A.W. van Leeuwen en F.B.J. Grapperhaus

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 5 AWGB

RECHTSPRAAK

werknemer/Dreamteam BV c.s.

***Loonvordering en vordering tot wedertewerkstelling na schorsing.
Geschil over wie als werkgever dient te worden aangemerkt.
Verbondenheid. Feitelijke uitvoering bepalend***

X is in mei 2011 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Dreamteam als softwareontwikkelaar. De schriftelijke conceptarbeidsovereenkomst is niet door beide partijen getekend. Vanaf mei tot medio juli 2011 is X deels bij Dreamteam en deels bij Speak werkzaam geweest. Daarna heeft hij alleen nog ten behoeve van Speak gewerkt. Vanaf september 2011 heeft niet Dreamteam, maar Speak het loon van X voldaan. Op 28 oktober 2011 is X op non-actief gesteld wegens verzet tegen een nieuw beleid. Thans vordert werknemer loon en wedertewerkstelling. Volgens X heeft te gelden dat hij laatstelijk in dienst was bij Speak, zodat de vorderingen zich primair tegen Speak richten. Voor zover er geen arbeidsverhouding tussen X en Speak wordt aangenomen, richten de vorderingen zich tot Dreamteam.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor het antwoord op de vraag wie als werkgever is aan te merken, is bepalend wie zich in deze zaak jegens elkaar hebben verbonden (zie HR 27 november 1992, *NJ* 1993, 273). In het onderhavige geval doet zich de situatie voor dat in discussie is of, en zo ja vanaf wanneer, moet worden aangenomen dat een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen indien iemand zonder duidelijke afspraken daarover werkzaamheden voor een ander is gaan verrichten. In het arrest ABN AMRO/Malhi (HR 5 april 2002, *JAR* 2002/100) heeft de Hoge Raad overwogen dat voor een dergelijke situatie het criterium geldt hoe de betrokken partijen feitelijk uitvoering en aldus inhoud hebben gegeven aan hun arbeidsverhouding (zie ook HR 14 november 1997, *NJ* 1998, 149). Gelet op onder meer het feit dat X eerst deels en daarna volledig voor Speak heeft gewerkt en Speak ook het werkgeversgezag heeft uitgeoefend, wordt geoordeeld dat werknemer er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat hij vanaf september 2011 in dienst was van Speak. Het loon over november 2011 is inmiddels voldaan, zodat hierover geen beslissing meer zal worden gegeven. Ten aanzien van de loonvordering vanaf december 2011 wordt overwogen dat van X redelijkerwijs niet gevergd kon worden gehoor te geven aan de sommatie het werk te hervatten. Van belang is dat de inhoud van de werkzaamheden al snel na het aangaan van

de arbeidsrelatie is gewijzigd in Lead Developer. Begin oktober 2011 werd hij lid van het managementteam van Speak. Werkhervatting in de functie van softwareprogrammeur kon derhalve niet worden verlangd. De loonvordering wordt vanaf 1 december 2011 toegewezen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen vanwege het toegewezen ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2012:BV2617

Zaaknummer: 376504 \ CV EXPL 11-6135

Rechters: R. Giltay

Advocaten: P.S. van Zandbergen en R.J.L. Gustenhoven

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:611 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Kunstencentrum De Meander/werkneemster

***Afwijzing gedeeltelijke ontbinding arbeidsovereenkomst
werkneemster Kunstencentrum De Meander. Geen wijziging passende
arbeid in bedongen arbeid. Functie van stafmedewerker komt niet te
vervallen***

Werkneemster (51 jaar) is in dienst van Stichting Kunstencentrum De Meander, laatstelijk als stafmedewerker ICT/Facilitair en administratie voor 0,58 fte. De Meander verzoekt de arbeidsovereenkomst voor 0,38 fte te ontbinden. De Meander voert aan dat zij 35% van de subsidie van de gemeente zal kwijtraken. Om levensvatbaar te blijven is een fundamentele herstructurering van de organisatie noodzakelijk. De functie van werkneemster blijft voor 0,2 fte beschikbaar, zodat voor 0,38 fte ontbinding wordt verzocht. Werkneemster voert aan dat zij slechts in het kader van het verrichten van passende arbeid als gevolg van haar arbeidsongeschiktheid administratieve taken heeft verricht, maar dat haar functie van docent dans niet is komen te vervallen. Ze voert aan dat ze slechts voor 0,117 fte werkzaam is in een onderwijsondersteunende functie. Voor die functie blijft 0,2 fte beschikbaar en werkneemster is de enige die deze functie uitoefent, zodat het ontbindingsverzoek afgewezen dient te worden.

De kantonrechter oordeelt dat de financiële situatie van De Meander een verandering in de omstandigheden betreft die een gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster zou kunnen rechtvaardigen. De Meander heeft bij schrijven van 14 februari 2011 medegedeeld dat de situatie waarin de omvang van de functie van staffunctionaris op 0,117 fte was gesteld, werkneemster voor 0,308 fte docente dans was en voor 0,461 fte medewerker administratie aldus zou worden gewijzigd dat werkneemster voortaan voor 0,308 fte docente dans zou zijn en voor 0,578 fte werkzaam zou zijn als stafmedewerker ICT/Facilitair en administratie. De Meander kan echter de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig wijzigen. Aangezien werkneemster niet schriftelijk akkoord is gegaan met de wijziging, is de wijziging niet formeel tot stand gekomen. Hoewel de mogelijkheid bestaat dat de passende arbeid na verloop van tijd de bedongen arbeid wordt, is daar in het onderhavige geval geen sprake van. De exacte inhoud van de werkzaamheden stond namelijk niet tussen

partijen vast. Omdat de functie van stafmedewerker voor 0,2 fte beschikbaar blijft, wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BV2287

Zaaknummer: 791863

Rechters: J.G.M. van Meel

Advocaten: M.E. Stefels en E.R. Pot

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Stichting Kunstencentrum De Meander/werkneemster

Gedeeltelijke ontbinding voor 0,15 fte per 1 december 2012 onder de voorwaarde dat de ontbinding niet van kracht zal worden indien de financiële situatie van Kunstencentrum De Meander op 1 december 2012 zodanig is verbeterd dat het dienstverband van werkneemster in zijn geheel kan worden behouden

Werkneemster (53 jaar) is in dienst van Stichting Kunstencentrum De Meander, laatstelijk als medewerkster cursistenadministratie voor 0,65 fte. De Meander verzoekt de arbeidsovereenkomst voor 0,15 fte te ontbinden. De Meander voert aan dat zij 35% van de subsidie van de gemeente zal kwijtraken. Om levensvatbaar te blijven is een fundamentele herstructurering van de organisatie noodzakelijk. De functie van werkneemster blijft voor 0,5 fte beschikbaar, zodat voor 0,15 fte ontbinding wordt verzocht.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werkneemster de slechte financiële positie van De Meander niet heeft betwist, wordt de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen gedeeltelijk ontbonden. Dat De Meander de ontbinding verzoekt per 1 december 2012 maakt in dit specifieke geval geen verschil. De Meander zou ook gerechtigd zijn de arbeidsovereenkomst per eerdere datum te doen ontbinden omdat haar financiële positie daartoe noopt. Dat zij haar werknemers op een fatsoenlijke wijze probeert te behandelen door rekening te willen houden met de re-integratiefase kan er niet toe leiden dat zij daardoor de overeenkomst met werkneemster niet zou kunnen ontbinden. Uit niets is aannemelijk geworden dat er een doorstart zal plaatsvinden en dat de functie van werkneemster niet gedeeltelijk zal vervallen. De medewerkers van De Meander waarvoor geen vergunning of ontbinding door de kantonrechter vereist is (onderwijzend personeel) zijn reeds per 1 december 2012 ontslagen. Indien het dienstverband met werkneemster niet per die datum wordt ontbonden, ontstaat er rechtsongelijkheid tussen werkneemster en haar collegae. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve gedeeltelijk (voor 0,15 fte) ontbonden met ingang van 1 december 2012.

Tijdens de mondelinge behandeling is de vraag aan de orde geweest wat er zou gebeuren als

de financiële situatie van De Meander zich voor 1 december 2012 in positieve zin ontwikkelt. De Meander heeft aangegeven dat het haar bedoeling is om het dienstverband in zijn geheel te behouden als dat financieel en qua hoeveelheid werk mogelijk is. Daarom wordt aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst de voorwaarde verbonden dat die ontbinding niet van kracht zal worden indien de financiële situatie van De Meander op 1 december 2012 zodanig is verbeterd dat het dienstverband van werknemer in zijn geheel kan worden behouden en er voldoende werk voor werknemer voorhanden is om dat dienstverband in zijn geheel te behouden. Omdat er voorzieningen in het sociaal plan zijn overeengekomen, wordt geen vergoeding toegekend. Er zou rechtsongelijkheid ontstaan tussen werknemer en de collega's van het onderwijzend personeel die zonder tussenkomst van de kantonrechter of het UWV WERKbedrijf worden ontslagen en aan wie de voorzieningen uit het sociaal plan toekomen. Er is geen aanleiding om in het geval van werknemer af te wijken van het sociaal plan.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BV2306

Zaaknummer: 791853

Rechters: J.G.M. van Meel

Advocaten: M.E. Stefels en De Jong

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Kunstencentrum De Meander/werknemer

Gedeeltelijke ontbinding voor 0,33 fte per 1 december 2012 onder de voorwaarde dat de ontbinding niet van kracht zal worden indien de financiële situatie van Kunstencentrum De Meander op 1 december 2012 zodanig is verbeterd dat het dienstverband van werknemer in zijn geheel kan worden behouden

Werknemer (59 jaar) is in dienst van Stichting Kunstencentrum De Meander, laatstelijk als beleidsmedewerker onderwijs en facilitair voor 1 fte. De Meander verzoekt de arbeidsovereenkomst voor 0,33 fte te ontbinden. De Meander voert aan dat zij 35% van de subsidie van de gemeente zal kwijtraken. Om levensvatbaar te blijven is een fundamentele herstructurering van de organisatie noodzakelijk. Voor 0,33 fte doet werknemer facilitair werk en voor 0,66 fte is zijn werk toebedeeld aan de afdeling onderwijs. Het onderdeel facilitair wordt opgeheven. De Meander verzoekt de arbeidsovereenkomst derhalve voor 0,33 fte te ontbinden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer de slechte financiële positie van De Meander niet heeft betwist, wordt de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen gedeeltelijk ontbonden. Dat De Meander de ontbinding verzoekt per 1 december 2012 maakt in dit specifieke geval geen verschil. De Meander zou ook gerechtigd zijn de arbeidsovereenkomst per eerdere datum te doen ontbinden omdat haar financiële positie daartoe noopt. Dat zij haar werknemers op een fatsoenlijke wijze probeert te behandelen door rekening te willen houden met de re-integratiefase kan er niet toe leiden dat zij daardoor de overeenkomst met werknemer niet zou kunnen ontbinden. Het verweer van werknemer dat zijn functie mogelijk niet komt te vervallen treft geen doel. Uit niets is aannemelijk geworden dat er een doorstart van de organisatie zal plaatsvinden en dat de functie van werknemer niet gedeeltelijk zal vervallen. Het ziet er eerder naar uit dat de financiële positie van De Meander verder zal verslechteren. De arbeidsovereenkomst wordt gedeeltelijk (voor 0,33 fte) ontbonden met ingang van 1 december 2012.

Tijdens de mondelinge behandeling is de vraag aan de orde geweest wat er zou gebeuren als

de financiële situatie van De Meander zich voor 1 december 2012 in positieve zin ontwikkelt. De Meander heeft aangegeven dat het haar bedoeling is om het dienstverband in zijn geheel te behouden als dat financieel en qua hoeveelheid werk mogelijk is. Daarom wordt aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst de voorwaarde verbonden dat die ontbinding niet van kracht zal worden indien de financiële situatie van De Meander op 1 december 2012 zodanig is verbeterd dat het dienstverband van werknemer in zijn geheel kan worden behouden en er voldoende werk voor werknemer voorhanden is om dat dienstverband in zijn geheel te behouden. Omdat er voorzieningen in het sociaal plan zijn overeengekomen, wordt geen vergoeding toegekend. Er is geen aanleiding om in het geval van werknemer af te wijken van het sociaal plan.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BV2309

Zaaknummer: 791857

Rechters: J.G.M. van Meel

Advocaten: M.E. Stefels en M.H. Dedding

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Kunstencentrum De Meander/werknemer

Gedeeltelijke ontbinding voor 0,23 fte per 1 december 2012 onder de voorwaarde dat de ontbinding niet van kracht zal worden indien de financiële situatie van Kunstencentrum De Meander op 1 december 2012 zodanig is verbeterd dat het dienstverband van werknemer in zijn geheel kan worden behouden

Werknemer (52 jaar) is in dienst van Stichting Kunstencentrum De Meander, laatstelijk als docent tekenen en schilderen voor 0,37 fte en als medewerker communicatie voor 0,53 fte. De Meander verzoekt de arbeidsovereenkomst voor 0,23 fte te ontbinden. De Meander voert aan dat zij 35% van de subsidie van de gemeente zal kwijtraken. Om levensvatbaar te blijven is een fundamentele herstructurering van de organisatie noodzakelijk. Voor de functie medewerker communicatie die werknemer deels uitvoert, blijft slechts 0,3 fte beschikbaar, zodat voor 0,23 fte ontbinding wordt verzocht.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer de slechte financiële positie van De Meander niet heeft betwist, wordt de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen gedeeltelijk ontbonden. Dat De Meander de ontbinding verzoekt per 1 december 2012 maakt in dit specifieke geval geen verschil. De Meander zou ook gerechtigd zijn de arbeidsovereenkomst per eerdere datum te doen ontbinden omdat haar financiële positie daartoe noopt. Dat zij haar werknemers op een fatsoenlijke wijze probeert te behandelen door rekening te willen houden met de re-integratiefase kan er niet toe leiden dat zij daardoor de overeenkomst met werknemer niet zou kunnen ontbinden. De arbeidsovereenkomst wordt gedeeltelijk (voor 0,23 fte) ontbonden met ingang van 1 december 2012.

Tijdens de mondelinge behandeling is de vraag aan de orde geweest wat er zou gebeuren als de financiële situatie van De Meander zich voor 1 december 2012 in positieve zin ontwikkelt. De Meander heeft aangegeven dat het haar bedoeling is om het dienstverband in zijn geheel te behouden als dat financieel en qua hoeveelheid werk mogelijk is. Daarom wordt aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst de voorwaarde verbonden dat die ontbinding niet van kracht zal worden indien de financiële situatie van De Meander op 1 december 2012

zodanig is verbeterd dat het dienstverband van werknemer in zijn geheel kan worden behouden en er voldoende werk voor werknemer voorhanden is om dat dienstverband in zijn geheel te behouden. Omdat er voorzieningen in het sociaal plan zijn overeengekomen, wordt geen vergoeding toegekend. Er is geen aanleiding om in het geval van werknemer af te wijken van het sociaal plan.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BV2311

Zaaknummer: 791861

Rechters: J.G.M. van Meel

Advocaten: M.E. Stefels en M.H. Dedding

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemers

Afwijzing terugvordering te weinig ingehouden loonbelasting en premies werknemersverzekeringen op vakantiebonnen door werkgever. Fout was voor werknemers niet inzichtelijk, waardoor verhaal naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is

Werknemers zijn in dienst geweest van werkgever. Op de arbeidsovereenkomsten was de Cao Stukadoors-, Afbouw- en Terrazo/Vloerenbedrijf van toepassing. Deze cao kent een vakantierechtenbeheersysteem als bedoeld in artikel 7:639 lid 2 BW. Gebleken is dat de inhouding op de vakantiebonnen niet goed is verwerkt, ten gevolge waarvan te weinig loonbelasting en premies werknemersverzekeringen zijn ingehouden en afgedragen. Werkgever heeft een belastingaanslag van bijna € 78.000 ontvangen. Werkgever vordert het te weinig ingehouden bedrag van de werknemers terug. Hij stelt dat sprake is van onverschuldigd betaald salaris.

De kantonrechter oordeelt dat het volkomen begrijpelijk is dat werknemers de foute berekeningen niet hebben opgemerkt. Zij kregen uitbetaald wat op de (oude) salarisspecificatie – en ook op de nieuwe salarisspecificatie – aan nettovakantierechten stond. Werknemers hebben bij de uitbetaling van het loon en de vakantiebonnen geheel te goeder trouw het bedrag geïnd dat zij volgens de salarisspecificaties tegoed hadden.

Gelet op het schrijven van de Belastingdienst van 30 augustus 2010, moet het ervoor worden gehouden dat de aan werkgever op zijn gewijzigde aangifte gedane naheffing geen eindheffing betreft. Dat betekent dat de werkgever in beginsel een verhaalsrecht heeft voor de aldus door hem betaalde nageheven loonbelasting. De vraag is of dit verhaalsrecht onder de omstandigheden in deze zaak ook aan werkgever moet worden toegekend. Bij de beoordeling van die vraag zijn onder meer de volgende omstandigheden van belang: de fout strekt zich uit over de loonbetalingen gedurende de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomsten; de fout was voor de werknemers absoluut niet inzichtelijk en door de lange periode, voor sommigen zelfs na het eindigen van de arbeidsovereenkomst, was een verhaalsactie ook niet te

verwachten; de ‘deskundige’ accountant heeft die fout niet zelf ontdekt, maar kwam er pas achter door het in gebruik nemen van een ander computerprogramma; er is ernstige twijfel over de juistheid van de ‘nieuwe salarisspecificaties’ die leiden tot een hoger jaarloon dan uit de stellingen van werkgever zou moeten volgen; alsook de bij een enkele werknemer al toegepaste, mogelijk gedeeltelijke, verrekening met verschuldigde inkomstenbelasting. Deze omstandigheden brengen met zich dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar geacht moet worden dat, hoewel werkgever in beginsel een verhaalsrecht toekomt, hij dit ten aanzien van werknemers uitoefent. Daaraan doet niet af dat werkgever zelf ook een kleine zelfstandige is, die hard voor zijn inkomen moet werken en inmiddels met de Belastingdienst een regeling heeft getroffen voor het betalen van de door zijn accountant berekende naheffing. De fout ligt in dit geval geheel in zijn risicosfeer en in die van zijn accountant. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-03-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BV1277

Zaaknummer: 1075449

Rechters: J.C. Nouwt

Advocaten: F.M. van den Boogerd en C.L. Koets-Bolhuis

Wetsartikelen: 7:639 lid 2 BW, 6:203 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Midden Nederland/werknemer

Berekening wachtgeld en bovenwettelijke uitkering. Ontbindingsvergoeding. Fictieve opzegtermijn komt niet voor rekening werkneemster. Aanbeveling 3.5 Kring van Kantonrechters

Vervolg tussenbeschikking. ROC en werkneemster hebben zich uitgelaten over de berekening van het wachtgeld en de bovenwettelijke uitkering. Voor een goed begrip van de berekening van de vergoeding volgens aanbeveling 3.5 is het van belang om in het oog te houden dat het bij aanbeveling 3.5 gaat om de inkomensderving als gevolg van het ontslag. Juist dat uitgangspunt brengt met zich dat de vergoeding verminderd dient te worden met het bedrag dat werkneemster aan wachtgeld en bovenwettelijke uitkering daadwerkelijk zal ontvangen. Omdat werkneemster over de fictieve opzegtermijn geen wachtgeld en evenmin een bovenwettelijke uitkering ontvangt, is het totale bedrag aan wachtgeld en bovenwettelijke uitkering dat werkneemster tot haar pensioen ontvangt lager dan het bedrag zoals dat aanvankelijk door ROC berekend is.

De stelling van ROC dat ook in dit geval de fictieve opzegtermijn voor rekening van werkneemster dient te komen is onjuist. De bestendige jurisprudentie waarnaar ROC ter onderbouwing van de juistheid van haar standpunt verwijst, rust op de gedachte dat de werknemer door de toepassing van de fictieve opzegtermijn geen schade lijdt omdat door de latere ingangsdatum van de WW-uitkering de WW-uitkering niet vermindert maar in tijd verplaatst. Deze gedachte gaat echter bij de toepassing van aanbeveling 3.5 niet op omdat de einddatum van het uitkeringstraject vast ligt op de pensioendatum. Toepassing van de fictieve opzegtermijn heeft dus in dit geval wel degelijk een verlaging van het wachtgeld en de bovenwettelijke uitkering tot gevolg. De vergoeding wordt vastgesteld op € 120.000.

Voorts heeft ROC gesteld dat het systematisch onjuist is om bij toepassing van aanbeveling 3.5 een correctiefactor toe te passen. ROC's stelling steunt op de kennelijke gedachte dat bij toepassing van aanbeveling 3.5 de schadevergoeding, ongeacht het verwijt dat aan de werkgever kan worden gemaakt, nooit meer kan zijn dan de inkomensderving tot de

pensioengerechtigde leeftijd. Anders dan ROC betoogt, geldt het maximum van aanbeveling 3.5 niet absoluut en is afwijking mogelijk indien verwijtbaarheid, risicosfeer en de overige bijzondere omstandigheden als bedoeld in aanbeveling 3.4.4 billijkheidshalve aanleiding geven tot een andere vergoeding. In deze zaak is het de verwijtbaarheid die aanleiding geeft tot een hogere vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BV2253

Zaaknummer: 783536 UE VERZ 11-1342 HS

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: M.J.G.M. Lamers en A. Schellart

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Midden Nederland/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Functie van persoonlijk secretaris na verval functie beleidsmedewerker bij ROC is niet passend. Wachtgeld en bovenwettelijke uitkering

Werkneemster (62 jaar) is sinds 1977 in dienst van (de rechtsvoorganger van) ROC. In 2010 is werkneemster boventallig verklaard, waarbij haar functie van beleidsmedewerker is komen te vervallen. Op het moment dat ze boventallig werd verklaard, is ze arbeidsongeschikt geworden. Werkneemster is daarna parttime in de functie van persoonlijk secretaris geplaatst, waarbij haar is medegedeeld dat bij het aanvaarden van die functie haar boventalligheid is komen te vervallen. Werkneemster is van mening dat de functie niet passend is en heeft de aangeboden functie onder protest geaccepteerd. Omdat werkneemster weigert de functie van persoonlijk secretaris te vervullen, verzoekt ROC ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Nu er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek toe. Geoordeeld wordt dat de functie van persoonlijk secretaris niet passend is, omdat die functie drie salarisschalen lager is ingedeeld dan de functie van beleidsmedewerker en het een parttime functie betreft. Het feit dat ROC een salarisgarantie heeft afgegeven ten aanzien van de salarisschaal en het salarisvooruitzicht maakt dit niet anders. Voorts betekent het feit dat werkneemster de functie van persoonlijk secretaris heeft aanvaard niet dat geen betekenis meer toekomt aan het oordeel dat de functie van persoonlijk secretaris voor werkneemster niet passend is. Dat de functie van persoonlijk secretaris geschikt is om werkneemster te laten re-integreren, betekent niet dat die functie duurzaam als passend moet worden beschouwd. Nu ROC niet aan haar verplichtingen uit het sociaal plan heeft voldaan en onvoldoende re-integratie-inspanningen tijdens de arbeidsongeschiktheid van werkneemster heeft verricht, heeft ROC zich niet als goed werkgever gedragen. Er wordt derhalve een vergoeding toegekend. De stelling van ROC dat aanbeveling 3.5 buiten toepassing dient te blijven, wordt niet gevolgd. In beginsel acht de kantonrechter het redelijk om de correctiefactor, indien die vanwege het aan de werkgever te maken verwijt hoger is dan 1, toe te passen op het totale bedrag van de loonderving tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Vanwege het verwijt dat ROC treft, is het redelijk om op deze vergoeding een correctiefactor van 1,1 toe te passen.

ROC is eigenrisicodragers voor het wachtgeld en de bovenwettelijke uitkering. Het verzoek van werknemers om bij de vaststelling van de vergoeding in aanmerking te nemen dat zij bereid is om af te zien van het wachtgeld en de bovenwettelijke uitkering (maar wel ontbinding met C=1,2) wordt afgewezen, aangezien de door ROC aangevoerde financiële bezwaren terecht zijn. Voorts heeft werknemers zich bij het standpunt van ROC aangesloten om het wachtgeld en de bovenwettelijke uitkering op de vergoeding in mindering te brengen. Dit uitgangspunt wordt ook vaak in de jurisprudentie gehanteerd. Werknemers heeft een berekening overgelegd ten aanzien van de omvang van haar aanspraken. Voorkomen dient te worden dat toekomstige wijzigingen van het wachtgeld of de bovenwettelijke uitkering tussen partijen leidt tot geschillen over de hoogte van de vergoeding. Partijen krijgen nog de gelegenheid zich uit te laten over de omvang van het uitkeringstraject. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BV2244

Zaaknummer: 783536 UE VERZ 11-1342 HS

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: M.J.G.M. Lamers en A. Schellart

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Stichting ROC De Leijgraaf/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens niet tijdig afronden lerarenopleiding. Werkneemster ongeschikt voor functie docent. Studievertraging deels te wijten aan De Leijgraaf

Werkneemster is sinds 1 augustus 2008 in dienst van De Leijgraaf, laatstelijk als docent LB. Bij haar indiensttreding heeft werkneemster gemeld dat zij haar lerarenopleiding nog niet helemaal had afgerond. Ze heeft aangegeven dat ze in de zomer van 2008 verwacht af te studeren. Er is een scholingsovereenkomst gesloten, die na een eenmalige verlenging loopt tot 1 augustus 2011. Tot op heden is zij niet afgestudeerd. Thans verzoekt De Leijgraaf ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De Leijgraaf voert aan dat werkneemster per vergissing een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gekregen. Omdat werkneemster nog niet bevoegd was als docent, had zij als docent in opleiding in tijdelijke dienst moeten worden genomen. Op 23 februari 2011 bleek voor het eerst dat werkneemster pas voor het einde van het jaar de lerarenopleiding zou afronden en dat zij nog een communicatietraining nodig zou hebben. Daardoor ontstond twijfel over de geschiktheid van werkneemster voor de uitoefening van haar functie en over het voldoen aan wettelijke eisen als de opleiding eenmaal zou zijn voltooid. Verder is er vanaf 1 augustus 2011 een wijziging in de omstandigheden. Vanaf die datum tellen de uren van werkneemster niet meer mee bij de verantwoording die De Leijgraaf af moet leggen voor het minimumaantal uren dat er les moet worden gegeven. De Leijgraaf heeft geen andere passende functie voor werkneemster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster voldoet niet aan de wettelijke vereisten om haar functie te mogen verrichten en de maximale termijn die haar mocht worden gegund om aan die vereisten te gaan voldoen door haar diploma te behalen, is sinds 1 augustus 2011 afgelopen. Werkneemster is derhalve niet geschikt voor het uitoefenen van haar functie als docent LB. Dat De Leijgraaf een passende functie zou hebben is niet aannemelijk geworden, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Omtrent de vergoeding wordt overwogen dat de omstandigheid dat werkneemster niet voor haar indiensttreding is afgestudeerd en dat ook niet kort na het in dienst treden heeft gedaan, voor rekening van werkneemster dient te komen, omdat zij de indruk had gewekt dat zij wel zou zijn afgestudeerd. Anderzijds is de

studievertraging onder andere veroorzaakt door De Leijgraaf, die haar langer liet werken dan de overeengekomen vier dagen. Derhalve wordt een vergoeding van € 16.800 bruto toegekend, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de omstandigheid dat De Leijgraaf eigenrisicodrager is, de duur van het dienstverband, de leeftijd van werkneemster en haar huidige salaris.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BV2283

Zaaknummer: 786246

Rechters: J.G.H. van Meel

Advocaten: H.E. van Ipenburg en H.K. Evers

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Em-Té Supermarkten BV

Kennelijk onredelijk ontslag. Em-Té heeft ten onrechte niet onderzocht wat de mogelijkheden en kosten zijn voor het plaatsen van een traplift ten behoeve van caissière met blijvende enkelproblemen. Aanhouding zaak

Werkneemster op is in 1998 bij (de rechtsvoorganger van) Em-Té in dienst getreden in de functie van caissière. Op 8 juli 2008 is zij uitgevallen in verband met enkelproblemen. Na een operatie en revalidatie is zij volledig hersteld, met echter een blijvende beperking met lopen. Zij is niet meer in staat om trappen te lopen. Zij is volledig geschikt voor het verrichten van haar werk als caissière, maar is niet in staat om het toilet en de kantine te bereiken die beide op de eerste verdieping zijn gelegen. Deze verdieping is alleen bereikbaar via een trap. Em-Té weigert een traplift te plaatsen omdat dat te duur en technisch onmogelijk is. Na verkregen toestemming heeft Em-Té de arbeidsovereenkomst opgezegd. Thans verzoekt werkneemster schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Ten aanzien van de vraag of Em-Té een traplift voor werkneemster zou moeten plaatsen, overweegt de kantonrechter dat het plaatsen van deze lift als een doeltreffende aanpassing in de zin van artikel 2 WGBH/CZ is aan te merken. Uit niets blijkt dat Em-Té heeft onderzocht wat de mogelijkheden of onmogelijkheden en de kosten van het plaatsen van een traplift langs de trap in de betreffende vestiging van Em-Té zouden zijn. Em-Té heeft hiermee in strijd met het goed werkgeverschap gehandeld. Dat twee arbeidsdeskundigen in hun rapporten ervan zijn uitgegaan, dan wel hebben geoordeeld dat het plaatsen van een traplift niet van Em-Té kon worden geleverd, dient voor risico van Em-Té als werkgever te komen, indien komt vast te staan dat dat wel van haar kon worden verlangd. Em-Té zal in de gelegenheid worden gesteld alsnog een onderzoek in te stellen naar de mogelijkheden en kosten (subsidiemogelijkheden in aanmerking genomen) van het plaatsen van een traplift en onderbouwd aan te geven of het plaatsen van een traplift destijds voor haar wel of niet een onevenredige belasting zou hebben gevormd. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 22-12-2011

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2011:BV2279

Zaaknummer: 782542

Rechters: J.H. Wiggers

Advocaten: M.T.A. Lamers en M.C.W. de Beer

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:681 BW en 2 WGBH/CZ

RECHTSPRAAK

werknemer/4Some Technisch Beheer BV

Misbruik van bevoegdheid door met werknemer na de proeftijd een arbeidsovereenkomst voor de duur van een maand aan te gaan, terwijl bij indiensttreding uitdrukkelijk is onderhandeld over een contract voor onbepaalde tijd. Bij werknemer is tijdens de proeftijd de indruk gewekt dat de arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd zal worden voortgezet

Werknemer is op 1 september 2011 in dienst getreden van 4Some in de functie van objecttechnicus. Er is een proeftijd van twee maanden overeengekomen. Op 24 oktober 2011 is een formulier ingevuld waarbij door de direct leidinggevende van werknemer is aangegeven dat er geen reden is het contract tijdens de proeftijd te ontbinden en dat werknemer in dienst blijft van 4Some. Uit een technische test die kort daarna wordt uitgevoerd blijkt dat werknemer wel technisch is, maar nog veel moet leren. Op 28 oktober 2011 bericht 4Some werknemer dat de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd, op 31 oktober 2011 zal eindigen. Om werknemer de kans te geven om uit te kijken naar een nieuwe baan biedt 4Some een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan met de looptijd van één maand. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 30 november 2011. Werknemer heeft deze arbeidsovereenkomst onder protest getekend. Op 9 november 2011 bericht 4Some dat besloten is werknemer binnen de proeftijd te ontslaan. Werknemer beroept zich op de nietigheid van het proeftijdontslag en hij stelt dat 4Some misbruik heeft gemaakt van de proeftijd.

De kantonrechter oordeelt dat het proeftijdontslag niet nietig is, omdat 4Some de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd heeft opgezegd. Het beroep op misbruik van bevoegdheid dient te worden afgewezen voor zover het is gericht op de stelling dat ook wanneer een proeftijdontslag wordt gebezigd voor een ander doel dan waarvoor het is verleend, zulks tot misbruik van die bevoegdheid kan leiden (HR 13 januari 1995, *JAR* 1995/35 (Codfried/ISS)). Voorts is onvoldoende aannemelijk geworden dat de werkgever gebruik heeft gemaakt van zijn bevoegdheid om in de proeftijd op te zeggen enkel om aan werknemer

schade toe te brengen. De kantonrechter overweegt dat uit de wetsgeschiedenis (wetsontwerp 26 257, MvT (nr. 3) bij art. I onderdeel G en nr. 12) volgt dat in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd en voortzetting van die arbeidsrelatie door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, er sprake kan zijn van misbruik van de proeftijd. Deze situatie doet zich in het onderhavige geval voor.

Om twee redenen is sprake van misbruik van bevoegdheid. De eerste reden luidt dat tussen partijen ten tijde van de totstandkoming van de overeenkomst uitdrukkelijk onderhandeld is over een contract voor onbepaalde tijd en de werkgever daar toen ook mee akkoord is gegaan om vervolgens aan het eind van de proeftijd alsnog een contract voor bepaalde tijd te bewerkstelligen. De tweede reden is dat bij de werknemer door het gesprek met de bevoegde leidinggevende de indruk is gewekt dat niets in de weg stond aan bestendiging van de arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd, terwijl deze indruk nog geen dag later ongedaan wordt gemaakt. Waar het gaat om het functioneren van werknemer is dit ongemotiveerd gebeurd. Anders dan ⁴Some stelt, wordt de direct leidinggevende beslissingsbevoegd geacht om te bepalen dat werknemer in dienst blijft. Gevolg van de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met misbruik van de proeftijd is dat de daarop volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdig opgezegd diende te worden om te eindigen op de contractuele einddatum. Vast staat dat opzegging niet heeft plaatsgehad, zodat de arbeidsovereenkomst tot op heden doorloopt. De vorderingen tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BV2109

Zaaknummer: 785572 UV 11- 474 sg/4068

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: M. van de Wetering en T.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:667 BW en 3:13 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Thijs Food Innovation BV

Verlenging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd. Thijs Food heeft verzuimd werknemer erop te wijzen dat bij het aanbieden van een verlenging sprake was van een misverstand. Toewijzing loonvordering

Werknemer is op 27 september 2009 voor de duur van één jaar in dienst getreden bij Thijs Food als vertegenwoordiger. Op 28 augustus 2010 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen schriftelijk verlengd met één jaar tot 27 september 2011. Op 19 september 2011 heeft werknemer zich ziek gemeld in verband met burn-outklachten. Op 22 september 2011 heeft Thijs Food aan werknemer medegedeeld dat zijn huidige contract niet wordt voortgezet. Thans vordert werknemer loon. Hij stelt dat op 23 augustus 2011 een overeenkomst tot stand is gekomen betreffende de verlenging van zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst met één jaar tot 27 september 2012. Thijs Food heeft hem hiertoe schriftelijk een aanbod gedaan en werknemer is door ondertekening van dit contract akkoord gegaan. Thijs Food stelt dat sprake is van een misverstand.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft verklaard dat medio augustus 2011 een schriftelijk verlengingscontract op zijn bureau gedeponerd is. Dit contract is, behoudens de hierin vermelde data, identiek aan het verlengingscontract dat in 2010 aan hem is aangeboden en door hem is getekend. Thijs Food heeft deze gang van zaken erkend, met dien verstande dat het contract in 2010 op voorhand voor akkoord was ondertekend door de leidinggevende, terwijl dit bij het laatste contract niet het geval was. Het aanbod berust volgens Thijs Food daarom op een misverstand. Deze stelling faalt, nu Thijs Food heeft nagelaten op enig moment het door haar gestelde misverstand te herstellen. Immers, ter zitting heeft de leidinggevende erkend dat hij de door werknemer ondertekende contractverlenging op 23 augustus 2011 heeft ontvangen. Het had op de weg van Thijs Food gelegen om werknemer direct na ontvangst van het getekende contract duidelijk te maken dat sprake was van een misverstand. Dit is niet gebeurd. Ook toen werknemer na 23 augustus 2011 op kantoor verscheen, is hij niet op het misverstand gewezen. Werknemer mocht er derhalve gerechtvaardigd op vertrouwen dat Thijs Food hem een aanbod heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst te verlengen en door aanvaarding van dit aanbod door werknemer is de

verlenging van de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-12-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2011:BV2178

Zaaknummer: 384784 \ KG EXPL 11-115 TvW

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: C.C. Neering en J.F.C. Langeveld-de Groot

Wetsartikelen: 7:667 BW en 6:217 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Vomar Voordeelmarkt BV

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werkneemster. Ernstig verwijt handelen Vomar door werkneemster na een auto-ongeluk ondanks advies bedrijfsarts niet te laten re-integreren in eigen werk, maar te streven naar beëindiging van het dienstverband. Vergoeding € 75.000 bruto

Werkneemster is sinds 2007 in dienst van Vomar als Productgroepmanager/Categoriemanager. In juli 2010 is haar hand bij een auto-ongeluk verbrijzeld. Eind augustus 2010 is ze op arbeidstherapeutische basis weer aan het werk gegaan. In maart 2011 heeft Vomar te kennen gegeven dat de functie van werkneemster aan iemand anders is gegeven en dat de arbeidsovereenkomst beëindigd zal worden. Vomar weigert werkneemster te laten re-integreren in haar eigen functie en heeft haar uiteindelijk de functie van Prijsonderzoeker aangeboden. UWV heeft geoordeeld dat deze functie niet passend is. Na een gesprek in september 2011 over de beëindiging van de dienstbetrekking, meldt werkneemster zich ziek vanwege het gerezen arbeidsconflict. Thans verzoekt werkneemster ontbinding.

Nu de arbeidsrelatie onherstelbaar verstoord is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding oordeelt de kantonrechter als volgt. Nadat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werkneemster in het kader van de re-integratie 12 tot 15 uur in de eigen functie zou kunnen werken, heeft Vomar besloten om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Dit gedrag van de werkgever in een periode dat werkneemster ziek was, en waarin zij volop bezig was met revalidatie, terwijl de bedrijfsarts re-integratie heeft geadviseerd, is niet als goed werkgeverschap aan te merken. Vastgesteld wordt dat Vomar haar eigen belang bij continuïteit van haar onderneming voorop heeft gesteld, zonder afdoende rekening te houden met de belangen van werkneemster. Het staat een bedrijf vrij ten behoeve van haar bedrijfsvoering de door haar gewenste keuzes te maken, maar de gevolgen van die keuzes dienen dan wel voor rekening van het bedrijf te komen. Voorts heeft Vomar bij het maken van haar keuze niet meteen gezocht naar een goede oplossing voor werkneemster, die past binnen de opdracht van het UWV: re-integratie in het eigen (of zeer vergelijkbaar) werk.

Vomar heeft daarmee zelf het probleem gecreëerd dat zij niet meer aan haar verplichtingen tot re-integratie kon voldoen. Dit en het feit dat Vomar de arbeidsovereenkomst heeft willen beëindigen is ernstig verwijtbaar handelen van een werkgever. Er wordt derhalve een vergoeding van € 75.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-12-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2011:BV2158

Zaaknummer: 383225 OA VERZ 11-201 (SEK)

Rechters: E.M. van der Linde

Advocaten: L. de Bree en R.A.M. Schram

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658a BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Thijs Food Innovation BV/werknemer

Voorwaardelijke ontbinding. Thijs Food handelt in strijd met goed werkgeverschap bij verlenging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Kritiek op functioneren niet komen vast te staan. C=1,5

Werknemer is op 27 september 2009 voor de duur van één jaar in dienst getreden bij Thijs Food als vertegenwoordiger. Op 28 augustus 2010 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen schriftelijk verlengd met één jaar tot 27 september 2011. Op 19 september 2011 heeft werknemer zich ziek gemeld in verband met burn-outklachten. Op 22 september 2011 heeft Thijs Food aan werknemer medegedeeld dat zijn huidige contract niet wordt voortgezet. Werknemer stelt dat op 23 augustus 2011 een overeenkomst tot stand is gekomen betreffende de verlenging van zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst met één jaar tot 27 september 2012. Hij heeft een loonvordering ingesteld. Thijs Food stelt dat door deze ontwikkelingen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en verzoekt voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter zitting is gebleken dat er geen basis meer is voor een goede samenwerking, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Thijs Food heeft aangevoerd dat werknemer op de hoogte was van de op- en aanmerkingen op zijn functioneren, hetgeen zou blijken uit een door Thijs Food overgelegd intern, niet ondertekend, verslag van een op 17 juni 2011 gehouden gesprek tussen de leidinggevende en werknemer. Dit was ook de reden waarom Thijs Food de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in september 2011 niet heeft verlengd. Aan dit verslag kan echter geen gewicht worden toegekend nu deze niet is ondertekend, werknemer geen kopie van dit verslag heeft ontvangen en hij bovendien betwist dat dit gesprek heeft plaatsgevonden. Werknemer kan niet verweten worden dat hij een juridische procedure heeft opgestart toen een minnelijke oplossing niet mogelijk bleek. Gelet op het feit dat Thijs Food de verstoorde arbeidsrelatie aan zichzelf te wijten heeft en heeft gehandeld in strijd met het goed werkgeverschap, wordt een vergoeding toegekend met C=1,5 (€ 10.500 bruto).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-12-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2011:BV2174

Zaaknummer: 385626 \ OA VERZ 11-225 TvW

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: J.F.C. Langeveld-de Groot en C.C. Neering

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW