

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 10, 2013

Nummer 10, 2013

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3317 05-03-2013

Netherlands Car B.V./werknemer

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3326 05-03-2013

werknemer/werkgever

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3406 05-03-2013

GDO B.V./werknemer

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3454 05-03-2013

werknemster/Stichting Trajekt

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3201 26-02-2013

werknemer/Bisschoppelijk Centrum Rolduc

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3496 21-02-2013

werknemer/Duthler Intermode

Rechtbank

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ3552 07-03-2013

Y c.s./X c.s.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2013:BZ2977 04-03-2013

CNV Publieke Zaak c.s./Veiligheidsregio Zuid Limburg c.s.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2013:BZ3420 04-03-2013

werknemer/Otto Work Force B.V. c.s.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ2921 28-02-2013

werknemer c.s./Alfa & Ariss B.V.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ3532 28-02-2013

werkgeefster/werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ3529 28-02-2013

werknemer/Zelkova Boom en Groenverzorging B.V.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ3457 28-02-2013

werknemster/werkgeefster

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ2604 25-02-2013

werknemer/Drukkerij Prima B.V.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ3250 19-02-2013

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2013:BZ2860 07-02-2013

werknemer/Stichting Verslavingszorg Noord Nederland

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2013:BZ2863 04-02-2013

A. c.s./werkgever

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 05-03-2013

werknemer/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Hof van Justitie van de Europese Unie 07-03-2013

Van den Booren/Rijksdienst voor Pensioenen

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Overijssel 26-02-2013

werknemer/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 26-09-2012

werknemer/Stichting Hogeschool Rotterdam

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Gelderland 21-02-2013

werkgeefster/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Van den Booren/Rijksdienst voor Pensioenen

Anticumulatiebeding van Belgisch overlevingspensioen met Nederlandse AOW is niet in strijd met Verordening nr. 1408/01 en/of artikel 45 VWEU

Van den Booren, geboren op 18 augustus 1920, woont te Maastricht (Nederland). Haar echtgenoot, J. Bartels, overleden op 1 maart 1982, was met name van 1951 tot en met 1961 werkzaam als ondergronds mijnwerker in België. Bij administratieve beslissing van 11 juli 1986 heeft de RVP Van den Booren met terugwerkende kracht vanaf 1 augustus 1985 een Belgisch overlevingspensioen toegekend ten bedrage van € 1.879,03 bruto per jaar (index 319,78). Verzoekster heeft vanaf diezelfde datum tevens een Nederlands ouderdomspensioen ontvangen op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW), ten bedrage van € 827,13 per maand. Bij beslissing van 20 mei 2003 is het Nederlandse ouderdomspensioen van Van den Booren verhoogd, zodat het – met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2002 – € 869,24 per maand (of € 10.430,88 per jaar) bedroeg. Deze verhoging vloeide voort uit het feit dat de Nederlandse wetgever einde 2002 de juridische leemte heeft opgevuld waarin bepaalde in Nederland wonende gehuwde vrouwen zich bevonden wier echtgenoot niet was verzekerd volgens de AOW, doordat hij in de periode van 1 januari 1957 tot 1 januari 1980 een beroepsactiviteit in het buitenland had uitgeoefend. In 2004 heeft de RVP Van den Booren bericht dat zij met terugwerkende kracht de hoogte van het overlevingspensioen zou aanpassen en het verschil zou terugvorderen. Van den Booren stelt zich op het standpunt dat dit in strijd is met het vrij verkeer van werknemers. De twee prejudiciële vragen moeten aldus worden begrepen dat zij er in wezen toe strekken te vernemen of de bepalingen van Verordening nr. 1408/71 – en inzonderheid artikel 46 bis ervan – aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen de toepassing van een regeling van een lidstaat waarvan een bepaling erin voorziet dat een in deze lidstaat uitgekeerd overlevingspensioen wordt verminderd ingevolge het feit dat een krachtens de wetgeving van een andere lidstaat ontvangen ouderdomspensioen is verhoogd, en zo neen, of het primaire recht van de Unie – en inzonderheid artikel 4 lid 3 VEU en de artikelen 45 VWEU tot en met 48 VWEU – zich verzet tegen de toepassing van een dergelijke nationale regeling.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Artikel 46 bis van Verordening nr. 1408/71 moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen de toepassing van een regeling van een lidstaat waarvan een bepaling erin voorziet dat een in deze lidstaat uitgekeerd overlevingspensioen wordt verminderd na de verhoging van een krachtens de wetgeving van een andere lidstaat ontvangen ouderdomspensioen, mits met name de bij lid 3 sub d van bedoeld artikel 46 bis gestelde voorwaarden in acht worden genomen. Artikel 45 VWEU moet aldus worden uitgelegd dat het zich evenmin verzet tegen de toepassing van een dergelijke nationale regeling voor zover deze regeling voor de belanghebbende niet leidt tot een nadeliger situatie dan die waarin een persoon wiens situatie geen enkel grensoverschrijdend element vertoont, zich bevindt en, mocht worden vastgesteld dat van een dergelijk nadeel sprake is, of die regeling wordt gerechtvaardigd door objectieve overwegingen en evenredig is aan het door het nationale recht rechtmatig nagestreefde doel, waarbij het aan de verwijzende rechterlijke instantie staat om na te gaan of dit het geval is.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 07-03-2013

Zaaknummer: C-127/11

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 55-jarige werknemer met 20 dienstjaren wegens bedrijfseconomische redenen is kennelijk onredelijk. Passende genoegdoening ad € 10.000 als schadevergoeding. Uitdrukkelijk geen aansluiting bij suppletie WW. Habe-nichts-verweer

Werknemer (55 jaar) is van 1 augustus 1989 tot en met 30 april 2009 in dienst geweest van werkgever (een bedrijf dat zich toelegt op decoreren en/of markeren van producten met zeefdruk, digitale prints enzovoort) laatstelijk in de functie van financial manager tegen een brutosalaris van € 4.350. De arbeidsovereenkomst is wegens bedrijfseconomische noodzaak en met toestemming van het UWV WERKbedrijf opgezegd. Werknemer is drie maanden vrijgesteld van werkzaamheden en heeft geen overige compensatie of begeleiding van werk-naar-werk genoten. Volgens werknemer is sprake van een valse of voorgewende reden van ontslag (de werkgever zou binnen het concern het vermogen dusdanig hebben verspreid dat daardoor een economische reden werd gecreëerd bij de werkgever, die er in feite niet was) en is tevens sprake van het gevolgcriterium. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de overgelegde financiële stukken over de jaren 2004 t/m 2008 blijkt dat in die jaren, ook indien rekening wordt gehouden met de deelneming in Handelsmaatschappij, het resultaat na belasting steeds negatief is geweest, terwijl in 2008 voor wat betreft de deelneming sprake is van een eenmalige bate. Ook blijkt uit genoemde gegevens dat het (negatieve) eigen vermogen van werkgever van 2004 t/m 2008 in negatieve zin steeds verder is opgelopen. Het hof heeft evenals de kantonrechter geen aanleiding om aan de juistheid van bedoelde gegevens te twijfelen. De eerste grief faalt derhalve.

Wat het gevolgcriterium betreft, oordeelt het hof als volgt. Met name gelet op de voorzienbaar beperkte kansen van werknemer op de arbeidsmarkt ten tijde van de ingang van het ontslag gezien zijn leeftijd (55 jaar) en eenzijdige ervaring, en de lange duur van het dienstverband bij werkgever (20 jaar), had van werkgever meer mogen worden verwacht dan een vrijstelling van werk voor de duur van drie maanden. Aan werkgever kan verweten

worden dat hij zich niet heeft ingespannen om werknemer aan ander werk te helpen. Het hof acht een schadevergoeding van € 10.000 bruto op zijn plaats. Deze vergoeding acht het hof passend als genoegdoening gelet op de aard en de (matige) ernst van de tekortkoming van werkgever, te weten het onvoldoende treffen van een voorziening voor werknemer in het kader van de opzegging. Het hof heeft daarbij rekening gehouden met de financiële positie van werkgever in 2008 en nadien. Een vergoeding als door werknemer gevorderd, te weten het verschil tussen de WW-uitkering en zijn verdiensten bij X Holding B.V. en Meandergroep enerzijds en zijn salaris bij werkgever anderzijds gedurende een periode van (ongeveer) drie jaar is dus niet aan de orde.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-03-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3326

Zaaknummer: HD 200.072.606/01

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

Advocaten: B. van Meurs en J. van Zinnicq Bergmann

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Netherlands Car B.V./werknemer

Benoeming deskundige ex artikel 195 Rv voor vaststelling blootstelling aan toxische stoffen komt niet voor rekening van werkgever. Ook niet bij toepassing van omkeringsregel

Werknemer heeft van 26 maart 1979 tot 1 augustus 1981 bij NedCar gewerkt als productiemedewerker en persbediende. Op laatstgenoemde datum werd de arbeidsovereenkomst op grond van reorganisatie beëindigd. Vanaf 6 augustus 1984 is werknemer weer in dienst getreden van NedCar als assemblagewerker, waarbij hij voornamelijk werkzaamheden heeft verricht als ML-spuiter. Een ML-spuiter diende roestpreventiemateriaal op de onderzijde en in de holle ruimtes van te produceren auto's aan te brengen, ook wel tectyleren genoemd. Nadat werknemer wegens arbeidsongeschiktheid in 1988 was uitgevallen en vervolgens arbeidsongeschikt werd bevonden voor 35-45% heeft werknemer ander passend werk gekregen, waarbij hij uiteenlopende werkzaamheden heeft verricht. Zo is hij in 1989 interne transportmiddelen gaan schoonmaken. Verder heeft hij gewerkt bij de afdeling werkplekondersteuning/support unit. In die hoedanigheid heeft hij vooral schoonmaakwerkzaamheden verricht in en aan het gebouw. In 1998 werd werknemer opnieuw arbeidsongeschikt bevonden in de klasse 25-35%. In 2000 werd werknemer vrijgesteld van werkzaamheden wegens volledige arbeidsongeschiktheid, waarna de arbeidsovereenkomst begin 2002 is beëindigd met toestemming van het CWI. Werknemer stelt dat hij tijdens de werkzaamheden voor NedCar is blootgesteld aan toxische stoffen en dat hij dientengevolge OPS (organisch psychosyndroom) heeft opgelopen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer niet is geslaagd in het leveren van bewijs. De kantonrechter heeft – ten laste van NedCar – extra deskundigen benoemd. Tegen dit oordeel keert NedCar zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat nu werknemer stelt aan de aandoening OPS te lijden, die het gevolg zou zijn van de hem door de jaren heen door NedCar opgedragen werkzaamheden, als uitgangspunt het volgende heeft te gelden. Het is op grond van artikel 7:658 lid 2 BW in beginsel aan de werknemer te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij de schade, waarvan hij vergoeding vordert, heeft geleden in de uitoefening van zijn

werkzaamheden. Indien de werknemer in deze bewijslevering is geslaagd, is de werkgever voor die schade aansprakelijk, tenzij hij zich op grond van diezelfde bepaling van aansprakelijkheid kan bevrijden door het daarin bedoelde bewijs te leveren. Waar het hier gaat om een (beweerdelijke) beroepsziekte is de rechtspraak de werknemer voor wat betreft stelplicht en bewijslast in die zin tegemoetgekomen dat hij (slechts) moet stellen en zo nodig bewijzen dat hij zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid en verder dat hij stelt en zo nodig aannemelijk maakt dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die door deze omstandigheden kunnen zijn veroorzaakt. De enkele (theoretische) mogelijkheid van blootstelling aan toxische stoffen rechtvaardigt niet een verschuiving van de bewijslast naar de werkgever. Aannemelijk moet zijn gemaakt door de werknemer dat de gestelde gevolgen tot daadwerkelijke blootstelling kunnen worden herleid. Eerst indien dat verband aannemelijk is gemaakt, dient het door de werknemer (in beginsel) te bewijzen oorzakelijk verband tussen blootstelling en gezondheidsklachten aangenomen te worden indien de werkgever heeft nagelaten de maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van de werkzaamheden schade lijdt. Meer concreet dient in dit geval werknemer allereerst de blootstelling aan gevaarlijke stoffen tijdens het werk (zonder meer) te stellen en zo nodig te bewijzen, waarbij, zoals hiervoor is aangegeven, dat bewijs niet reeds gelegen kan zijn in de enkele (theoretische) mogelijkheid van blootstelling aan die toxische stoffen. Eerst dan komt de vraag naar de vereiste maatregelen van de werkgever aan de orde. Met andere woorden: werknemer dient te bewijzen dat de arbeidsomstandigheden schadelijk voor de gezondheid zijn (geweest) en aannemelijk te maken dat de gezondheidsschade of klachten waaraan hij lijdt kunnen zijn veroorzaakt door de specifieke schending van de zorgplicht dan wel de gewraakte arbeidsomstandigheden. Naar het oordeel van het hof heeft de kantonrechter deze hiervoor verwoorde uitgangspunten niet miskend. In de gegeven omstandigheden, waarin NedCar het bestaan van de beroepsziekte OPS bij werknemer betwist en elke aansprakelijkheid afwijst, terwijl op werknemer de bewijslast rust van zijn stellingen, kan geen argument gevonden worden om in afwijking van het bepaalde in artikel 195 Rv NedCar te belasten met de betaling van het voorschot. Gezien de omstandigheid dat werknemer procedeert met een toevoeging dienen de kosten van het onderzoek door het Solvent-team daarom voorlopig ten laste te worden gebracht van de Staat (te betalen door de griffier van de rechtbank).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-03-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3317

Zaaknummer: HD 200.067.090/02

Rechters: C.M. Aarts, M.J.H.A. Venner-Lijten en P.M. Huijbers-Koopman

Advocaten: Ph.C.M. van der Ven en R.M.J. Schoonbrood

Wetsartikelen: 7:658 BW en 195 Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Eenzijdige functiewijziging en salarisverlaging commercieel directeur, zonder dat disfunctioneren is komen vast te staan. Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer met C=1,3

Werknemer is werkzaam als commercieel en algemeen directeur. Werkgever stelt dat sprake is van disfunctioneren en heeft een ontbindingsverzoek ingediend, dat later weer is ingetrokken. Werkgever werd namelijk geconfronteerd met een dienstverband uit 1994 bij een rechtsvoorganger, waardoor werknemer een dienstverband van negentien jaar bleek te hebben. Met ingang van januari 2013 is de functie van werknemer eenzijdig gewijzigd en is het salaris verlaagd. Thans verzoekt werknemer ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. De vertrouwensbreuk is ontstaan door het door de werkgever ingediende ontbindingsverzoek en de eenzijdige wijziging van de functie en secundaire arbeidsvoorwaarden. De verslaglegging van het gestelde disfunctioneren ontbreekt en werknemer is geen verbetertraject aangeboden. Nu een eenzijdig wijzigingsbeding ontbreekt moet de eenzijdige wijziging van de functie en arbeidsvoorwaarden worden getoetst aan artikel 7:611 BW (Stoof/Mammoet, HR 11 juli 2008, AR 2008-0437). De wijziging van de functie heeft een substantiële inkomensachteruitgang en verslechtering van secundaire arbeidsvoorwaarden tot gevolg, zodat feitelijk sprake is van een degradatie. Nu het disfunctioneren niet is komen vast te staan, is de functie zonder grond eenzijdig gewijzigd. De onherstelbare vertrouwensbreuk vindt hoofdzakelijk zijn oorzaak in omstandigheden die voor rekening en risico van werkgever komen. Een vergoeding met C=1,3 (€ 358.000) is in dit geval billijk.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-03-2013

Zaaknummer: 1411024VZ VERZ 13-51

RECHTSPRAAK

GDO B.V./werknemer

Kennelijk onredelijk ontslag van een 58-jarige werknemer met 12 dienstjaren wegens onvoldoende inspanningen tot outplacement. Positie 55+-werknemer is ongunstig op de arbeidsmarkt. Schade gelijk aan afnemende suppletie WW. Geen sprake van immateriële schadevergoeding

Werknemer (geboren op 8 september 1951) is op 1 maart 1997 als gereedschapsmaker in dienst getreden bij de rechtsvoorganger (Koninklijke Machinefabriek Stork BV) van GDO. Laatstelijk was werknemer werkzaam als CNC-frezer, tegen een loon van € 2.646 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. GDO heeft als gevolg van een krimpende orderportefeuille op 1 december 2008 een verzoek ingediend om werktijdverkorting, welk verzoek door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gehonoreerd. Op 27 februari 2009 heeft GDO aan het UWV WERKbedrijf een verzoek ingediend om onder meer werknemer te mogen ontslaan. Met toestemming van het UWV WERKbedrijf is door GDO ontslag aangezegd tegen 1 juli 2009. De dienstbetrekking is ook op die laatste dag beëindigd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Volgens hem is het afspiegelingsbeginsel onjuist toegepast (want verkeerde uitwisselbare functies). De kantonrechter heeft op grond van het gevolgencriterium het ontslag kennelijk onredelijk geoordeeld en een vergoeding van € 35.000 toegekend. Tegen dit oordeel keert GDO zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. In dit geval heeft werknemer aangevoerd dat zijn arbeidsmarktpositie buitengewoon slecht is. Hij heeft daarbij gewezen op een persbericht van het Centraal Planbureau van 23 april 2009 bij gelegenheid van het verschijnen van het rapport 'Rethinking Retirement' waarin onder meer te lezen is: 'De werkloosheidsduur voor ouderen in Nederland is met gemiddeld 3 jaar exceptioneel lang. (...) De kans dat een 55-jarige vanuit een WW-uitkering weer aan het werk komt is 10 procent in Nederland, voor een 60-plusser is dat nog maar 3 procent.' Verder heeft werknemer gesteld dat hij frequent heeft gesolliciteerd, niet alleen zonder succes, maar zelfs zonder dat hij ook maar één keer is opgeroepen voor een gesprek. Verder heeft hij aangegeven dat bij een aantrekkende economie niet alleen zijn

leeftijd een rol speelt, maar ook dat hij door lang thuis te zitten een stuk aansluiting op de arbeidsmarkt zal hebben verloren. GDO heeft deze stellingen niet betwist. Zij heeft er (uitsluitend) op gewezen dat werknemer geen stukken van zijn sollicitaties bij diverse bedrijven heeft overgelegd. Dat is echter niet te beschouwen als een gemotiveerde betwisting van de stellingen van werknemer omtrent zijn positie op de arbeidsmarkt. Naar het oordeel van het hof diende GDO zich er rekenschap van te geven dat een opzegging van de arbeidsovereenkomst voor werknemer betekende dat hij in een situatie zou belanden dat werken tegen een gelijke beloning in de toekomst naar verwachting redelijkerwijs niet meer mogelijk was. Behoudens de informatie bij andere bedrijven of daar nog enige werkgelegenheid bestond, heeft GDO werknemer kennelijk verder min of meer aan zijn lot overgelaten. Uit het oogpunt van goed werkgeverschap had in ieder geval verwacht mogen worden dat GDO haar gestelde bereidheid om zich in te spannen om de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt wellicht nog te verbeteren door hem actief te helpen bij het gericht zoeken, zou hebben omgezet in daden. Door dat na te laten en voorts al dan niet in plaats daarvan ook geen enkele geldelijke voorziening te treffen voor een werknemer die zich geconfronteerd ziet met blijvend inkomensverlies, is de opzegging van de arbeidsovereenkomst alleszins kennelijk onredelijk te achten. Dat GDO tot het treffen van een geldelijke voorziening geen enkele mogelijkheid zou hebben is onvoldoende aangetoond. De stelling dat dit zou leiden tot een faillissement dan wel het verlies van nog meer werkgelegenheid is onvoldoende onderbouwd. GDO heeft ondanks de uitnodiging door de kantonrechter daartoe in ieder geval onvoldoende inzicht gegeven in haar economische perspectieven. Bij een reorganisatie als in dit geval is het behoud van werkgelegenheid van de blijvende werknemers uiteraard van groot belang, maar niet goed valt in te zien waarom de werknemers die gedwongen moeten vertrekken, daarbij alle gevolgen voor hun rekening dienen te nemen.

Gegeven de aard van het ontslag (bedrijfseconomisch en dus in de risicosfeer van de werkgever, terwijl sprake is van onvoldoende begeleiding van werknemer bij ontslag) en de slechte liquiditeitspositie van GDO op dat moment kon naar het oordeel van het hof niet van GDO verwacht worden dat zij gedurende de gehele periode van 1 juli 2009 tot 1 september 2012, waarin werknemer (in beginsel) aanspraak maakt op een werkloosheidsuitkering, het inkomen van werknemer volledig zou dienen aan te vullen tot het laatstgenoten salaris. Een zekere (gewennings)afbouw is daarbij meer aangewezen. Daarbij gaat het hof uit van een aanvulling tot 100% gedurende de eerste twee maanden, een aanvulling tot 90% gedurende 24 maanden en een aanvulling tot 80% gedurende twaalf maanden. Dat levert respectievelijk bedragen op van € 1.428,84, € 13.716,86 en € 3.429,22, derhalve in totaal een bedrag van € 18.574,92. Het hof zal dit bedrag vanwege inflatie en dergelijke afronden op € 20.000. In die zin slaagt de daarop gerichte grief. Voor een vergoeding van immateriële schade is geen plaats.

Enkel het gestelde verlies van maatschappelijke status en het derven van levensvreugde is gezien de algemene economische malaise van onvoldoende gewicht om aan te kunnen nemen dat werknemer in zijn persoon is aangetast als bedoeld in artikel 6:106 lid 1 sub b BW.

De grief tegen de uitwisselbare functies wordt verworpen. GDO heeft in voldoende mate duidelijk gemaakt dat de functie van CNC-frezer op een 2D-machine op een aantal wezenlijke punten afwijkt van die van een functie van frezer op een 3D-machine. Voor die laatste functie is aanvullende kennis en vaardigheid vereist, ook al is het besturingssysteem in beide gevallen min of meer hetzelfde, althans geprogrammeerd volgens dezelfde (Heidenhain) systematiek.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-03-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3406

Zaaknummer: HD 200.080.873/01

Rechters: C.M. Aarts, R.R.M. De Moor en C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden

Advocaten: S.M.L.L. Bijloos en A.H.M. van den Broek

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Trajekt

Ongelijke behandeling beloning man/vrouw. Werkgever slaagt niet in leveren van bewijs dat man (maatman) op objectieve gronden anders beloond had mogen worden. Tijdstip van gelijke beloning vangt aan vanaf moment ongelijke behandeling en niet vanaf datum indiensttreding

(Vervolg op AR 2012-1038.) Werkneemster is op 1 september 2000 als (school)maatschappelijk werkster bij Trajekt in dienst getreden op basis van een 18-urige werkweek. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn(swerk en Maatschappelijke Dienstverlening) van toepassing (hierna: de cao). Werkneemster is bij indiensttreding ingeschaald conform opleidingsniveau Y van de toen geldende cao. Voor de bepaling van het salaris was een bandbreedte van salarisvolgnummers 18-28 beschikbaar. Op basis van haar werkervaring is werkneemster ingeschaald op volgnummer 24, dus in salarisschaal A VII-Y volgnummer 24, waardoor het uurloon € 12,92 bruto bedroeg. Werkneemster heeft ieder jaar op 1 januari een periodieke salarisverhoging gekregen. Gelijktijdig met werkneemster is bij Trajekt de heer Z (hierna: de maatman) in dienst getreden, eveneens in de functie van (school)maatschappelijk werker. Op het moment van indiensttreding had de maatman – anders dan werkneemster – nog niet de voor deze functie vereiste opleiding afgerond. De maatman is daarom ingeschaald in aanloopschaal A VII-X+ volgnummer 23, waardoor het uurloon € 12,62 bruto bedroeg. Na het behalen van de vereiste diploma's zijn aan de maatman vier periodieken toegekend, waardoor hij per 1 juni 2001 werd ingeschaald in schaal A VII-Y volgnummer 27. Werkneemster was op dat moment ingeschaald in schaal A VII-Y volgnummer 25. Werkneemster heeft in 2001 verzocht om herziening van haar salaris door het gelijk te trekken met dat van de maatman. Trajekt heeft als verweer gevoerd dat er destijds met de maatman afwijkende afspraken gemaakt zijn die bij vergissing in strijd waren met de cao. Er is geen (bewust) onderscheid gemaakt op grond van geslacht. Het hof overwoog bij tussenarrest dat op voorhand uit valt uit te sluiten dat het maken van een eenmalige fout bij een inschaling waarvoor geen objectieve rechtvaardiging valt aan te wijzen, (desalniettemin) niet discriminerend is. Trajekt diende nadere inlichtingen te geven

over de redenen waarom aan de maatman een hoger loon is gegeven. Voorts had werkneemster op basis van een uitgevoerde quickscan aangetoond dat vrouwen minder verdienen dan mannen bij Trajekt. Trajekt voerde als verweer dat in de quickscan geen rekening is gehouden met de relevante werkervaring die het verschil rechtvaardigt. Op grond van artikel 7:646 lid 12 BW rust de bewijslast ter zake op Trajekt. Het hof heeft de zaak aangehouden voor nadere bewijsvoering. Thans volgt het eindarrest.

Het hof oordeelt als volgt. Trajekt kan niet volstaan met een herhaling van haar stelling in eerste aanleg (te weten dat de maatman meer ervaring had). Trajekt zou moeten aangeven in welk(e) opzicht(en) de werkervaring van de maatman relevanter was dan die van werkneemster. Zo had Trajekt kunnen stellen bij welke werkgever de maatman die ervaring heeft opgedaan, wat aan feitelijke werkzaamheden van de toen door hem uitgeoefende functie(s) relevanter is dan de werkervaring van werkneemster, of en in hoeverre dat van belang was voor de functie die de maatman bij Trajekt ging uitoefenen en wat in de cao dienaangaande is bepaald. Trajekt heeft dat alles nagelaten. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien waarom de maatman na het behalen van het diploma voor de HBO-opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, met die opleiding vanaf dat moment over een substantieel betere basis (zowel vakinhoudelijk als voor wat betreft ervaring in de 'branche') zou beschikken dan werkneemster die al over een diploma beschikte. Het voorgaande leidt echter niet zonder meer tot toewijzing van alle vorderingen van werkneemster. Anders dan werkneemster meent, betekent het voorgaande niet dat zij reeds op het moment van indiensttreding (1 september 2000) recht heeft op een hoger loon dan haar is toegekend. Dat recht ontstaat pas vanaf het moment dat ervan uitgegaan dient te worden dat ongelijke behandeling heeft plaatsgevonden naar geslacht, te weten vanaf het moment dat de maatman een hoger loon is toegekend (1 juni 2001) dan werkneemster, terwijl niet is komen vast te staan dat daar een objectieve rechtvaardiging aan ten grondslag lag. Eerst vanaf dat moment zijn de vorderingen van werkneemster dus toewijsbaar. Werkneemster dient haar (berekening van de) vorderingen aan te passen aan dit uitgangspunt. De zaak zal daartoe worden verwezen naar de rol.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-03-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3454

Zaaknummer: HD 200.094.345/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, A.P. Zweers-van Vollenhoven en M. van Ham

Advocaten: R.H.M. Wagemans en Ph.C.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:646 lid 12 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Otto Work Force B.V. c.s.

***Afwijzing aansprakelijkheid voor arbeidsongeval in
deelgeschilprocedure. Werknemer heeft niet aan stelplicht voldaan.
Matiging gevorderde proceskosten werknemer***

Werknemer is via zijn formele werkgever Otto Work Force tewerkgesteld bij Tommy Hilfiger. Als gevolg van een arbeidsongeval heeft hij letsel aan zijn linkervoet opgelopen. In de onderhavige deelgeschilprocedure verzoekt werknemer voor recht te verklaren dat Otto Work Force en Tommy Hilfiger hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de schade als gevolg van het ongeval.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat tussen partijen geen onderhandelingen zijn gestart, kan werknemer in deze deelgeschilprocedure niet worden tegengeworpen. Tommy Hilfiger wijst aansprakelijkheid van de hand en Otto Work Force reageert niet. Werknemer stelt dat hem een arbeidsongeval met een pompwagen is overkomen, maar geeft daarbij in het geheel niet aan wat er precies gebeurd is. Hoewel het niet aan werknemer is om de toedracht van een arbeidsongeval aan te tonen c.q. te bewijzen, ontslaat dat hem niet van zijn stelplicht. Werknemer heeft de toedracht van het bedrijfsongeval niet gesteld, laat staan onderbouwd. Nu werknemer ter zitting niet is verschenen, is het ook niet mogelijk om hem te bevragen. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen. De door werknemer gevorderde proceskosten ex artikel 1019aa Rv worden te hoog bevonden en begroot op € 2.500 inclusief btw.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-03-2013

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2013:BZ3420

Zaaknummer: 358991 OV VERZ 12-554

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: J.M. Tromp en P.C. Knijp

Wetsartikelen: 7:658 BW, 1019w Rv en 1019aa Rv

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontslag op staande voet. Dat reclasseringsmedewerkster een intieme seksuele relatie met een cliënt zou hebben, is door werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt. Toewijzing loonvordering en wedertewerkstelling. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek

Werkneemster is sinds 1999 als reclasseringsmedewerkster in dienst van werkgeefster, een erkende organisatie voor verslavingsreclassering. Werkneemster is op staande voet ontslagen wegens het aangaan van een intieme seksuele relatie met een cliënt. Hiermee heeft zij de geldende gedragscode overtreden. Voorts wordt het haar kwalijk genomen dat ze de relatie aanvankelijk meerdere malen met klem heeft ontkend. Thans beroept werkneemster zich op de vernietigbaarheid van het ontslag en vordert wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De teamleider en de afdelingsmanager hebben ter zitting verklaard dat zij uit de verklaringen van werkneemster jegens hen hebben afgeleid dat sprake is geweest van een seksuele intieme relatie. Werkneemster heeft zelf niet erkend dat sprake is geweest van een seksuele relatie. Nu werkgeefster geen verslagen van de gesprekken heeft opgesteld, die werkneemster voor akkoord heeft getekend, zijn de conclusies van werkgeefster niet op juistheid, althans aannemelijkheid te toetsen. Deze procedure leent zich niet voor een getuigenverhoor. Anders dan werkgeefster stelt, heeft werkneemster slechts eenmalig de seksuele relatie ontkend. Geoordeeld wordt dat de gestelde intieme seksuele relatie onvoldoende aannemelijk is geworden. Werkgeefster heeft niet gesteld dat zij ook tot het ontslag op staande voet zou zijn overgegaan, indien de seksuele aard van de relatie van werkneemster met de cliënt niet komt vast te staan en dat dit ook duidelijk voor werkneemster moet zijn geweest (HR 16 juni 2006, NJ 2006, 340). De loonvordering en vordering tot wedertewerkstelling worden toegewezen. Het voorwaardelijk ingediende ontbindingsverzoek is afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BZ3457

Zaaknummer: 858850 \ VV EXPL 13-10010 \ 199

Rechters: J.W.M. Tromp

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra en A.E. Doornbos

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

RECHTSPRAAK

werknemer/Bisschoppelijk Centrum Rolduc***Begroting schadevergoeding bij voorgewende reden ontslaggrond, is geschatte schade over periode van vijf jaar. Deze termijn moet redelijk worden geacht voor rechtmatig ontslag***

Bij eerder gewezen tussenarrest is geoordeeld dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag wegens voorgewende reden. De werkelijke reden van het ontslag zou zijn gelegen in een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen. Om die reden acht het hof een vergoeding passend. Werkneemster heeft de schade begroot tot aan haar 65e levensjaar. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vormt echter geen garantie voor een levenslange dienstbetrekking. Het hof gaat er daarbij vanuit dat voor de begroting van de schade als gevolg van een (uiteindelijk) gerechtvaardigde opzegging van de arbeidsovereenkomst in gevallen als deze mede gelet op de duur van het dienstverband een periode van maximaal vijf jaar in aanmerking kan worden genomen. Die tijd moet niet alleen voldoende geacht worden om een werknemer als werkneemster de gelegenheid te geven elders werkzaamheden te vinden al dan niet tegen een min of meer gelijk inkomen, maar daarin moet in het algemeen ook de maatschappelijke verantwoordelijkheid van een werkgever haar begrenzing vinden. In dat licht bezien neemt het hof de door werkneemster gemaakte berekening van de schade over de periode vanaf 1 februari 2008 tot 1 februari 2013 in aanmerking, nu deze berekening als zodanig door Rolduc niet is bestreden. Die schade begroot het hof op het bruto-equivalent van € 22.818 over de periode tot 1 oktober 2010 (immers 29 maanden x 744 vermeerderd met 3 maanden x 414) en $28 \times 3.664 = € 102.592$ bruto over de periode nadien te vermeerderen met de jaarpremie pensioen ad € 1.709,76 gedurende vijf jaar, derhalve € 8.548,80 bruto, waarop uit het FVP-fonds verkregen pensioenpremies in mindering dienen te strekken. Het hof gaat daarbij uit van de door werkneemster verstrekte gegevens over de periode WW en Ziektewet, te weten WW tot 1 juli 2010 en Ziektewet tot 1 oktober 2010. Min of meer geschat levert dat een bedrag op van ongeveer € 140.000 bruto. De stelling van Rolduc dat in dit geval kan worden aangenomen dat er sprake is van een situatie waarin verwacht kan worden dat werkneemster op relatief korte termijn (althans korter dan de gemiddelde duur van de werkloosheid) aan een baan met een vergelijkbaar inkomen kan komen is onvoldoende onderbouwd. Naar het oordeel van het hof leidt een weging van de aan Rolduc toe te rekenen

mate van verwijtbaarheid bij deze opzegging (een verstoorde verstandhouding als gevolg van het schenden van een afspraak om een onderzoek onder het personeel geheel anoniem te laten verlopen) tot een door Rolduc in beginsel te betalen schadevergoeding van € 55.000 bruto, zijnde ongeveer 40% van de gestelde schade. Daarbij neemt het hof tevens in aanmerking dat de verantwoordelijkheid van een werkgever (als door het hof overwogen in casu gesteld op maximaal vijf jaren) en de daaruit voortvloeiende verplichting om een schadevergoeding te betalen in zekere zin ook een aflopend karakter dient te kennen. Het beroep op habe-nichts wordt verworpen vanwege het grote eigen vermogen van Rolduc.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-02-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3201

Zaaknummer: HD 200.018.336/01

Rechters: C.M. Aarts, M.G.W.M. Stienissen en M.J.H.A. Venner-Lijten

Advocaten: A.E.P. Kooi en S.J.W.M. Vonken

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding op verzoek werknemer, nadat door werkgever een ontslagvergunning is aangevraagd. Voor een beperkte toets van het ontbindingsverzoek kan geen steun gevonden worden in de wet. Verwijzing naar Van Hooff Elektra en lagere rechtspraak. Ontbinding met C=1

Werknemer is sinds 2002 in dienst, laatstelijk als senior manager. Als gevolg van een reorganisatie is de functie van werknemer komen te vervallen. Op 4 januari 2013 heeft werkgever een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd. Op 8 januari 2013 is werknemer hiervan op de hoogte gesteld. Werknemer stelt dat hij niet degene is die op grond van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komt. De beslissing op de ontslagaanvraag wordt verwacht op 27 februari 2013. Thans verzoekt werknemer ontbinding met C=2.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De problematiek rondom samenloop van een ontbindingsverzoek, terwijl reeds een ontslagaanvraag is ingediend, verkregen of de arbeidsovereenkomst zelfs al is opgezegd is nog niet uitgekristalliseerd. In Van Hooff Elektra (AR 2009-0929) heeft de Hoge Raad geoordeeld over de situatie waarin het ontbindingsverzoek werd ingediend tijdens de opzegtermijn. Verder wordt door de kantonrechter uitgebreid verwezen naar lagere rechtspraak (onder andere AR 2012-0559) en de toelichting bij Aanbeveling 3.4. Voor een beperkte toetsing, zoals de Kantonrechter Utrecht hanteert (in de uitspraak AR 2012-1054), kan geen steun gevonden worden in de wet. Het onderhavige verzoek wordt derhalve op de gebruikelijke wijze beoordeeld. Werknemer heeft gesteld dat hij niet de functie van teamleider bekleedt (zoals werkgever stelt), zodat hij niet voor ontslag in aanmerking komt. Niet aannemelijk is dat werknemer de functie van teamleider had en het is de vraag of de functieprofielen van teamleider en senior manager niet zodanig zijn dat feitelijk van uitwisselbare functies sprake is. Het verzoek wegens bedrijfseconomische redenen wordt afgewezen. Wel is sprake van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werkgever heeft door de ontslagaanvraag niet vooraf met werknemer te bespreken en door de vermeende aanstelling van werknemer in de functie van teamleider niet vast te leggen, de discussie daarover en

daarmee de verstoorde arbeidsrelatie over zich afgeroepen. Hoewel de oorzaak van het verstoorde vertrouwen in overwegende mate in de risicosfeer van werkgever ligt, is nu ook weer geen sprake van zodanig ernstig handelen of nalaten van de zijde van werkgever dat de vergoeding met een hogere correctiefactor dan $C=1$ moet worden vastgesteld. Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst wordt niet meegewogen bij het bepalen van de vergoeding. Volgt ontbinding met $C=1$ (€ 156.642 bruto).

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-02-2013

Zaaknummer: 427654 EJ VERZ 13-344

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst docent wegens verstoorde arbeidsrelatie die aan werkgeefster is te wijten. Geen vergoeding boven op bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Werknemer is sinds 1990 in dienst als docent. In mei 2010 rapporteert de bedrijfsarts dat werknemer een operatie te wachten staat, waardoor hij langere tijd arbeidsongeschikt zal zijn. Werknemer is een vertrekregeling geboden. Deze regeling heeft werknemer op dat moment geweigerd vanwege uitkeringstechnische gevolgen van zijn ziekte. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding, primair wegens een dringende reden. Gesteld wordt dat werknemer in de zomer van 2012 weer aan de slag is gegaan, maar dat elke motivatie bij werknemer blijkt te zijn verdwenen. Er zijn ernstige klachten over werknemer geweest van studenten, leerkrachten en basisscholen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Toen werknemer in 2012 weer aan de slag ging, hing de vertrekregeling die partijen in 2010 hadden gesloten boven de markt. Dat werknemer had gedacht dat de vertrekregeling over zijn ziekte heen getild zou worden, wekt op zichzelf geen verbazing. Onvoldoende gebleken is dat werkgeefster uit was op een nieuwe start met werknemer. Het was aan werkgeefster geweest daarover volstrekte openheid en duidelijkheid te betrachten en werknemer wat betreft haar verwachtingen over de wijze van functioneren bij de hand te nemen. Voordat werknemer uitviel, was er al langdurig kritiek op zijn functioneren. Het was een kwestie van tijd dat de klachten zouden herleven. Van een dringende reden is geen sprake. De allengs verslechterde arbeidsverhouding komt in overwegende mate voor rekening en risico van werkgeefster, doordat zij werknemer te weinig houvast of richtlijnen heeft gegeven. Er is aanleiding om aan werknemer een vergoeding toe te kennen. Werkgeefster heeft onder verwijzing naar de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (BWRHBO) uiteengezet dat de gehele WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een aansluitende uitkering volledig voor haar rekening komen. Bij weglating van de kosten 'bruto WW' resteert een bedrag van € 127.715,84, zijnde een bedrag dat een afwikkeling volgens toepassing van de neutrale factor benadert, dan wel overschrijdt.

Er is geen aanleiding voor toekenning van een vergoeding daarbovenop.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-02-2013

Zaaknummer: 852718 \ HA VERZ 12-1393 \ 169

RECHTSPRAAK

werknemer/Duthler Intermode

Kantonrechter die bij ernstig verwijtbaar handelen werkgever een C-factor 0,6 hanteert, handelt niet partijdig en in strijd met fundamentele rechtsbeginselen (rechtszekerheid). Geen doorbreking appelverbod

De arbeidsovereenkomst is op verzoek van Duthler Intermode ontbonden onder toekenning van een vergoeding van € 65.760. Werknemer komt in hoger beroep op tegen de wijze waarop de vergoeding is vastgesteld. Werknemer voert aan dat de kantonrechter overweegt de kantonrechtersformule toe te zullen passen en deze formule ook toepast, maar dat hij dit doet op een geheel eigen wijze en derhalve niet conform de aanbevelingen van de kring van kantonrechters. Door een eigen invulling aan de kantonrechtersformule te geven schendt de kantonrechter de beginselen van rechtszekerheid, rechtsgelijkheid en het vertrouwensbeginsel en is er voorts sprake van willekeur. Aldus is geen sprake meer van een onpartijdige en eerlijke behandeling. Daar voegt de werknemer aan toe dat de kantonrechter heeft overwogen dat Duthler Intermode ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar een C-factor van slechts 0,6 aanlegt. Door de opvatting van de kantonrechter over onslagvergoedingen (Cremers-variant) geeft hij blijk van een werkgeversvriendelijke houding en daarmee een zekere partijdigheid.

Het hof oordeelt als volgt. Het verworpt het beroep van werknemer, stellende dat de kantonrechter niet onbegrijpelijk de verwijtbaarheid tot uitdrukking heeft gebracht en dat geenszins sprake is van een zekere partijdigheid.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-02-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3496

Zaaknummer: HV 200.113.945/01

Rechters: E.A.G.M. Waaijers-Kaarsgaren, L.Th.L.G. Pellis en G. Feddes

Advocaten: M. Koppelmans-de Goeij en D.P. Schalken

Wetsartikelen: 7:685 BW en 6 EVRM

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Hogeschool Rotterdam

Opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing. Hogeschool Rotterdam had voor daadwerkelijke opzegging en ziekmelding docent uitgesproken de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen

Werknemer is als docent in dienst van de Stichting Hogeschool Rotterdam. In 2011 is een conflict ontstaan over urendeclaraties. In december 2011 is werknemer schriftelijk berispt voor het sturen van een mailwisseling naar collega's, waarin werknemer zich negatief en beschadigend over een leidinggevende en diverse collega's zou hebben uitgelaten. Aangegeven is dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd als werknemer dit negatieve gedrag voortzet. Tijdens een gesprek op 17 februari 2012, waarbij ook de gemachtigden aanwezig waren, is werknemer ontslag aangezegd. Op 6 maart 2012 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 29 maart 2012 is de arbeidsovereenkomst wegens een zwaar verstoorde arbeidsrelatie opgezegd. Op 17 april 2012 is werknemer toegetreden tot de medezeggenschapsraad. Thans beroept werknemer zich op de vernietigbaarheid van de opzegging. Volgens werknemer zijn de opzegverboden tijdens ziekte en lidmaatschap van de medezeggenschapsraad van toepassing.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van schending van het opzegverbod tijdens het lidmaatschap van de medezeggenschapsraad is geen sprake, nu de aan werknemer gemaakte verwijten hiermee op geen enkele wijze samenhangen. Voordat werknemer zich op 6 maart 2012 heeft ziek gemeld, was hij reeds op de hoogte van het voornemen van Hogeschool Rotterdam om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Overeenkomstige toepassing van artikel 7:670 lid 1 sub b BW brengt mee dat het opzegverbod tijdens ziekte toepassing mist. Voldoende aannemelijk is geworden dat Hogeschool Rotterdam tijdens het gesprek op 17 februari 2012 heeft uitgesproken de arbeidsrelatie te willen beëindigen. Dit blijkt ook uit de eigen stellingen van werknemer. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-09-2012

Zaaknummer: 1375470 / VV EXPL 12-394

RECHTSPRAAK

CNV Publieke Zaak c.s./Veiligheidsregio Zuid Limburg c.s.

Er is geen onderhandelaarsakkoord bereikt tussen Brandweer en vakbonden over sociaal plan, 16/18-regeling en harmonisatie van arbeidsvoorwaarden. Vakbonden zijn niet akkoord gegaan met eindbod onder de voorwaarde dat de meerderheid van de leden zou instemmen. Brandweer mag geen uitvoering geven aan eindbod

In de Overlegregeling Georganiseerd Overleg is geregeld op welke wijze de bonden en de Brandweer in de commissie voor het georganiseerd overleg (hierna: de commissie) met elkaar in overleg treden. In de commissie is overleg gevoerd over een sociaal plan, de 16/18-regeling bij de kazerne Sittard en over harmonisatie van arbeidsvoorwaarden. Nadat de Brandweer een eindbod heeft gedaan, is dit door de bonden (CNV, Abvakabo FNV en CMHF) aan hun leden voorgelegd. Vóór het eindbod hebben 116 leden gestemd. Tégen het eindbod hebben 88 gestemd. CNV en Abvakabo hebben aangegeven niet met het eindbod in te stemmen. CMHF heeft wel met het eindbod ingestemd (alle leden hebben voor gestemd). De Brandweer stelt dat over het eindbod overeenstemming is bereikt als bedoeld in de Overlegregeling en wil met ingang van 14 januari 2013 uitvoering geven aan het eindbod. CNV en Abvakabo vorderen dit te verbieden.

De voorzieningenrechter oordeelt dat niet kan worden gezegd dat partijen op 25 september 2012 een onderhandelaarsakkoord hebben bereikt. Nimmer is immers door de bonden gezegd dat zij inhoudelijk akkoord gingen met het eindbod als onderhandelaarsakkoord. Evenmin kon de Brandweer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat een zodanig akkoord was bereikt. In dit verband is van belang dat het beide partijen duidelijk was dat de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden inhoudelijk gezien nog een 'heet hangijzer' was. In het verlengde daarvan is verder van belang dat het de Brandweer duidelijk was dat de bonden grote bezwaren hadden tegen de benadering van de Brandweer, die haar inzet in de onderhandelingen op tafel had gelegd als een package-deal. Ook hebben de bonden steeds vastgehouden aan de term 'eindbod'. Tevens is van belang dat het eindbod neutraal, dus niet met een positief advies, zou worden voorgelegd aan de leden, opdat de leden 'zelf' hun oordeel konden vormen en zouden kunnen 'meekijken' naar het resultaat van de gesprekken tussen de bonden en de

Brandweer. Aan de Brandweer kan worden toegegeven dat uit de uitlatingen van de bonden kon blijken dat de bonden veel gewicht wilden toekennen aan het (meerderheids)standpunt van hun leden, zodanig veel gewicht zelfs, dat het kon lijken dat het ook voor de bonden moeilijk voorstelbaar was dat zij bij een positieve uitslag niet akkoord zouden gaan met het eindbod, ondanks hun inhoudelijke bezwaren daartegen. Uit deze uitlatingen kan echter op geen enkele wijze blijken dat de Brandweer en de bonden al op 25 september 2012 in voorwaardelijke zin overeenstemming hebben bereikt, in die zin dat de stem van de leden (ook) in juridische zin meteen de doorslag zou geven, zonder dat een nadere standpuntbepaling door bonden vereist was. Het wordt de Brandweer verboden om uitvoering te geven aan het sociaal plan en de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden. De bonden hebben geen bezwaar gemaakt tegen de uitvoering van de 16/18-regeling bij de kazerne Sittard.

De vordering van de vakbondsleden om Abvakabo te verplichten het eindbod van de Brandweer te aanvaarden, wordt afgewezen. Daardoor zou de voorzieningenrechter rechtstreeks ingrijpen in de interne verhoudingen tussen een vereniging(sbestuur) en haar leden, en aldus voorbijgaan aan de wegen die wet en statuten bieden om geschillen verenigingsintern op te lossen (langs democratische weg en/of via een geschillenregeling). Ook zou rechtstreeks worden ingegrepen in de externe verhoudingen van de vereniging. Terughoudendheid op dit laatste punt is des te meer geboden, nu de vereniging in kwestie een vakbond is en het gevorderde ingrijpen betrekking heeft op een van de centrale taken van die vakbond, te weten het voeren van arbeidsvoorwaardenoverleg. Onmogelijk, ten minste in kort geding, is ingrijpen dat constitutief van aard is, dat in elk geval tot onmiddellijk gevolg heeft dat goeddeels onomkeerbare rechtsgevolgen ontstaan voor grote groepen werknemers van de Brandweer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-03-2013

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2013:BZ2977

Zaaknummer: C/03/178010 / KG ZA 13-46

Rechters: W.J.J. Beurskens

Advocaten: A.T. Chinnoe, F.B.J. Grapperhaus en M.P.W. Steuten

Wetsartikelen: 5 Overlegregeling en 6 Overlegregeling

RECHTSPRAAK

werknemer/Zelkova Boom en Groenverzorging B.V.

Geen sprake van opvolgend werkgeverschap na faillissement voormalig werkgever. Tussen nieuwe en voormalig werkgever bestaan niet zodanige banden dat het door de voormalig werkgever door ervaringen verkregen inzicht in werknemer moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever. Toepassing arrest Van Tuinen/Taxicentrale Wolters

Werknemer is in 1999 in dienst getreden van Zelkova B.V. als cultuur-technisch medewerker. Met ingang van 1 februari 2011 is een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, waarbij de functie van werknemer is gewijzigd naar die van chauffeur. Op 18 oktober 2011 is Zelkova B.V. in staat van faillissement verklaard, waarna de curator de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Zelkova heeft de activa, de naam en de goodwill van de curator van Zelkova B.V. overgenomen. Werknemer is vervolgens op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een jaar) in dienst getreden van Zelkova. Werknemer is medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werknemer stelt dat hij ex artikel 7:668a BW werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en heeft een loonvordering ingesteld.

Onder verwijzing naar het arrest Van Tuinen/Taxicentrale Wolters (HR 11 mei 2012, AR 2012-0470) oordeelt de kantonrechter dat niet in geschil is dat werknemer bij Zelkova dezelfde functie had en dezelfde werkzaamheden uitoefende als bij Zelkova B.V. Dat tussen Zelkova en Zelkova B.V. zodanige banden bestonden dat het door Zelkova B.V. door ervaringen verkregen inzicht in werknemer moet worden toegerekend aan Zelkova is voorshands onvoldoende gebleken. Niet in geschil is bovendien dat de directeur c.q. eigenaar van Zelkova, Stammes, geen specifieke kennis van Zelkova B.V. had. Ook maakte de onderneming van Stammes geen deel uit van een concern waartoe ook Zelkova B.V. behoorde. De enkele omstandigheid dat Zelkova de voormalig directeur van Zelkova B.V. als bedrijfsleider in dienst heeft genomen is voorshands onvoldoende om tot een ander oordeel te komen. De kennis die deze voormalig directeur over werknemer had kan niet zonder meer aan Zelkova dan wel Stammes worden

toegerekend. Daarbij is van belang dat gesteld noch gebleken is dat de voormalig directeur bijvoorbeeld aanwezig is geweest bij het sollicitatiegesprek dat werknemer bij Zerkova heeft gehad of op andere wijze voorafgaand aan de indiensttreding van werknemer met Zerkova inhoudelijk heeft gesproken over de werknemers.

Werknemer heeft subsidiair aangevoerd dat het ontslag kennelijk onredelijk is, vanwege de schadeplichtige opzegging. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is echter van rechtswege geëindigd, zodat van schadeplichtige opzegging geen sprake is. Van een kennelijk onredelijke opzegging kan voorshands dan ook geen sprake zijn.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ3529

Zaaknummer: 1410942 KK EXPL 13-188

Rechters: A.J.M. Breedveld-van Beeck Calkoen

Advocaten: I.B.L.H. van Gardingen

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Y c.s./X c.s.

Geen onrechtmatige concurrentie door na einde managementovereenkomst een onderneming op te richten die zich, net als voormalig werkgeefster, richt op de in- en verkoop van wortelen

X is sinds 2001 in dienst van Y, een bedrijf dat zich bezighoudt met de in- en verkoop van wortelen. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding (geldingsduur tot twee jaar na het einde van het dienstverband) opgenomen. In december 2009 is de arbeidsovereenkomst met X beëindigd. In januari 2010 is tussen Y en bedrijf A mondeling een managementovereenkomst gesloten, uitgevoerd door X. X bleef ook in het kader van de met bedrijf A gesloten managementovereenkomst de verkoop doen en de contacten met de afnemers onderhouden. Op 16 november 2012 heeft X, namens bedrijf A, met onmiddellijke ingang de managementovereenkomst beëindigd. Op 19 december 2012 heeft X een onderneming opgericht die feitelijk dezelfde activiteiten uitoefent als Y. Y stelt thans dat sprake is van onrechtmatige concurrentie.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. X heeft niet ontkend dat er contacten zijn met relaties van Y. Hij heeft wel betwist dat hij stelselmatig actief relaties van Y benadert teneinde hen te bewegen zaken te doen met X in plaats van met Y. Het feit dat er contacten zijn met de relaties van Y betekent nog niet dat sprake is van onrechtmatige concurrentie. Niet aannemelijk is dat X gelijk na afloop van de managementovereenkomst actief klanten is gaan benaderen. Voorts is niet gebleken dat X in een periode voor het einde van de managementovereenkomst al doende was met de voorbereidingen van een door hem te starten concurrerende onderneming. Het feit dat X na afloop van de managementovereenkomst in een sms zijn nieuwe mobiele nummer naar zijn contacten heeft gestuurd (waaronder ook relaties van Y), kan niet worden gelijkgesteld met rechtspraak over het verspreiden van visitekaartjes onder de relaties van de ex-werkgever. Y heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat X zich schuldig maakt aan het stelselmatig en substantieel afbreken van het duurzame debiet van Y dat X in het kader van de arbeidsovereenkomst (en later de managementovereenkomst) mee heeft helpen opbouwen met de hulpmiddelen die hij daartoe vertrouwelijk van Y ter beschikking kreeg. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-03-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ3552

Zaaknummer: C/16/337061 / KL ZA 13-36

Rechters: A.P. de Jong-de Goede

Advocaten: G.J. Helmig en J.W. Kempenaar-van Ittersum

Wetsartikelen: 7:653 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./Alfa & Ariss B.V.

Terughoudende beoordeling bij schorsing concurrentiebeding dat meer het karakter heeft van een relatiebeding. Werknemer heeft zijn onderneming aan werkgever verkocht en is na de verkoop in dienst getreden. Door handhaving concurrentiebeding wordt werknemer niet onbillijk benadeeld

Werknemer is oprichter van Alfa & Ariss en heeft deze onderneming op 1 april 2011 verkocht aan Vasco. Vanaf die datum is werknemer als Manager R&D in dienst getreden van Alfa & Ariss. In de arbeidsovereenkomst en koopovereenkomst is een concurrentiebeding overeengekomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd. Thans vordert werknemer schorsing van het concurrentiebeding in de koop- en arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt dat sprake is van subjectieve cumulatie. Is dit geval is het vanuit proceseconomisch standpunt wenselijk dat de vorderingen door één rechter worden behandeld, zodat de rechter zich (ondanks de forumkeuze in de koopovereenkomst voor de Rechtbank Amsterdam) bevoegd verklaart. Ten aanzien van het concurrentiebeding wordt geoordeeld dat het beding meer het karakter heeft van een relatiebeding. Een dergelijk beding legt minder beperkingen op dan een 'echt' concurrentiebeding en daarom past grotere terughoudendheid om de werking van een relatiebeding te schorsen. Werknemer wordt door een handhaving weliswaar benadeeld, maar niet op een onbillijke wijze. Hij heeft 'zijn' onderneming verkocht en in het kader daarvan heeft hij zich verbonden Alfa & Ariss tot 1 april 2015 geen concurrentie aan te doen. De gevorderde schorsing wordt afgewezen. Ook de vordering van werknemer gebaseerd op artikel 7:653 lid 4 BW wordt afgewezen, omdat (a) werknemer zelf de arbeidsovereenkomst met Alfa & Ariss heeft opgezegd en (b) niet door hem is toegelicht waarom hij door de handhaving van het beding ernstig nadeel ondervindt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BZ2921

Zaaknummer: 428795 CV EXPL 715-13

Rechters: M.H. van Rhijn

Advocaten: A.F.B. Netters en M.B. Vestering

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer beroept zich in bodemprocedure op vernietigbaarheid opzegging en kennelijk onredelijk ontslag en vordert herstel van de dienstbetrekking. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek werkgeefster wegens preciaire financiële positie wordt afgewezen, omdat bij het uitspreken van de ontbinding een feitelijke terugkeer naar de werkplek voor werknemer wordt afgesneden

Werknemer is sinds 1981 in dienst, laatstelijk als chauffeur/magazijnmedewerker. Op 7 maart 2012 heeft werkgeefster een ontslagvergunning aangevraagd. Werknemer heeft zich als gevolg van een tumor in zijn kaak op 7 mei 2012 ziek gemeld. Op 10 juli 2012 heeft het UWV toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. De arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen 31 oktober 2012. Werknemer heeft een procedure aanhangig gemaakt. Hij stelt dat de opzegging vernietigbaar dan wel kennelijk onredelijk is en heeft (uitsluitend) herstel van de dienstbetrekking gevorderd. Thans verzoekt werkgeefster voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft aan het ontbindingsverzoek dezelfde omstandigheden ten grondslag gelegd als aan haar ontslagaanvraag bij het UWV, te weten het verval van de functie van werknemer, het ontbreken van herplaatsingsmogelijkheden en haar preciaire financiële positie. Het verzoek van werkgeefster gaat uit van de vooronderstelling/voorwaarde dat het dienstverband niet is geëindigd althans dat de kantonrechter in de door werknemer aanhangig gemaakte bodemzaak herstel van de dienstbetrekking zal bevelen. Daarmee rijmt niet dat desondanks op diezelfde aangevoerde gronden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden gekomen. Dat zou slechts anders zijn indien in dit geding buiten redelijke twijfel is dat de door werkgeefster aangevoerde feiten en omstandigheden voor juist moeten worden gehouden en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Tot dat oordeel kan in het beperkte bestek van de onderhavige op een snelle beslissing gerichte ontbindingsprocedure niet worden gekomen. Werkgeefster heeft nog gewezen op het grote financiële risico dat zij loopt, indien

de vordering van werknemer tot herstel van de dienstbetrekking met daaraan gekoppeld de loondoorbetaling vanaf 1 november 2012 in de bodemprocedure zou worden toegewezen. Daartegenover staat het even grote belang van werknemer om een rechterlijk oordeel van de bodemrechter in te kunnen roepen over die vordering. Als thans uitsluitend op de door werkgeefster aangevoerde financiële grond tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou worden overgegaan en vervolgens in de bodemprocedure onherroepelijk zou komen vast te staan dat het hem gegeven ontslag geen stand kan houden, zou dit jegens werknemer in hoge mate onbillijk zijn, omdat bij het uitspreken van de ontbinding een feitelijke terugkeer naar de werkplek voor hem wordt afgesneden. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ3532

Zaaknummer: 754524 AZ VERZ 12-408

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: C. Colenbrander en W.H. van Zundert

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Verslavingszorg Noord Nederland

Werknemer vordert naast ontbindingsvergoeding nakoming van wachtgeldregeling op grond van cao. Wachtgeldaanspraken zijn in de overeengekomen ontbindingsvergoeding verdisconteerd, zodat werknemer hier geen recht meer op heeft

Werknemer is sinds 1984 in dienst van (een rechtsvoorganger van) Stichting Verslavingszorg Noord Nederland (hierna: VNN), laatstelijk als strategisch adviseur. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO GGZ van toepassing. Als gevolg van een reorganisatie is de functie van werknemer komen te vervallen. Partijen hebben onderhandeld over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst (pro forma) ontbonden per 1 januari 2013 onder toekenning van een vergoeding aan werknemer van € 320.432 bruto. Thans is in geschil of werknemer daarnaast nog aanspraak kan maken op de bij cao overeengekomen wachtgeldregeling.

Weliswaar kan volgens vaste rechtspraak door een werknemer niet stilzwijgend afstand van een dergelijk cao-recht worden gedaan, maar naar het voorhands oordeel van de kantonrechter is hiervan in het onderhavige geval geen sprake geweest. Zowel tijdens de bespreking van 24 april 2012 als bij de brief van mr. D. Kuijken van 22 mei 2012 aan mr. D.J. Kap, is door VNN in duidelijke bewoordingen aan werknemer kenbaar gemaakt dat door haar naar een all-in-vertrekregeling werd gestreefd op basis van de neutrale kantonrechtersformule. Vaststaat dat rechten en aanspraken op een wachtgeldregeling tijdens het cruciale overleg van 12 juli 2012 niet aan de orde zijn geweest. Ook staat vast dat partijen tijdens dit overleg overeenstemming hebben bereikt en elkaar na afloop de hand hebben geschud. De door VNN vermeende tot stand gekomen afspraken zijn vervolgens door mr. D. Kuijken bij brief d.d. 31 augustus 2012 aan mr. D.J. Kap bevestigd, in welke brief expliciet is opgenomen dat over een weer finale kwijting zal worden verleend. Voorlopig oordelend wordt aangenomen dat de wachtgeldaanspraken van werknemer in de overeengekomen ontbindingsvergoeding waren verdisconteerd en dat hij daarmee zijn rechten daarop had prijsgegeven, althans dat VNN daarop gerechtvaardigd mocht vertrouwen. Het had in elk geval na ontvangst van de brief van 31 augustus 2012 op de weg van werknemer gelegen aan VNN

kenbaar te maken wanneer hij het niet eens zou zijn met de daarin geformuleerde afspraken, waaronder de vermelding van het verlenen van finale kwijting. Dit heeft hij niet gedaan. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2013:BZ2860

Zaaknummer: 571660 VV EXPL 13-3

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: D.J. Kap en D. Kuijken

Wetsartikelen: 7:685 BW en hoofdstuk 14 CAO GGZ

RECHTSPRAAK

A. c.s./werkgever

Ondanks psychische problemen werknemer is vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig overeengekomen. Verrekening laatste salarisbetaling met geldlening niet toegestaan

A en B, echtelieden, zijn in dienst van werkgever als manager hosting en senior accountmanager. Zij hebben een bedrag van € 4.700 geleend van X, die de hostingactiviteiten heeft overgedragen aan werkgever. Tussen A en werkgever is een conflict ontstaan, waarna A zich heeft ziek gemeld. Uit een psychologisch onderzoek blijkt dat A burn-outklachten en posttraumatische stressklachten heeft. A en B zouden zich schuldig hebben gemaakt aan diefstal van een domeinnaam en het doen van negatieve uitlatingen over werkgever in chatverkeer. Een en ander zou volgens werkgever een ontslag op staande voet rechtvaardigen, wat zou kunnen worden voorkomen door een voorgelegde beëindigingsovereenkomst te ondertekenen. A en B hebben de vaststellingsovereenkomst getekend. Thans beroepen zij zich op de vernietigbaarheid van deze overeenkomst, nu deze zijn tot stand gekomen als gevolg van dwaling, misbruik van omstandigheden en een geestelijke stoornis.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep op de wilsgebreken faalt. Het is weinig aannemelijk c.q. geloofwaardig dat A en B bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst een onjuiste voorstelling van zaken hadden, in die zin dat zij in de veronderstelling verkeerden dat er daadwerkelijk dringende redenen aanwezig waren voor het geven van een ontslag op staande voet en dat zij juist vanwege die redenen de vaststellingsovereenkomst maar zijn aangegaan ter (minnelijke) beëindiging van het dienstverband. Uit correspondentie kan worden afgeleid dat zij die overeenkomst zijn aangegaan vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. Het feit dat A psychische problemen had, hoefde werkgever er niet van te weerhouden een vaststellingsovereenkomst aan te gaan. De psychische problemen waren niet zodanig dat sprake was van een van de bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 3:44 BW. A heeft voorts niet aannemelijk gemaakt dat hij lijdt aan een geestelijke stoornis als bedoeld in artikel 3:34 BW. De vaststellingsovereenkomst is rechtsgeldig met A en B overeengekomen. Wel wordt de loonvordering over de maand december 2012 toegewezen. Het beroep van werkgever op verrekening met de geldlening faalt op grond van artikel 7:632 BW.

Bovendien is niet voldaan aan de vereisten voor een geldige contractovername (ex art. 6:159 BW) door werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2013:BZ2863

Zaaknummer: 418079 \ CV EXPL 13-237

Rechters: J.C.G. Leijten

Advocaten: A. Wiersma en H.J. Reyneveld

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:34 BW, 3:35 BW, 3:44 BW, 7:632 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Drukkerij Prima B.V.

Werknemer verzoekt ontbinding nadat werkgeefster twee ontbindingsverzoeken heeft ingetrokken. Het niet betalen van loon en niet voldoen aan re-integratieverplichtingen door werkgeefster zijn dringende redenen voor ontbinding. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie met C=1 en vergoeding hoge kosten voor rechtsbijstand

Prima heeft twee keer verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Beide ontbindingsverzoeken zijn door Prima ingetrokken. Thans verzoekt werknemer ontbinding. Hij stelt onder meer dat de weigering het loon te betalen niet getuigt van goed werkgeverschap. Ondanks het intrekken van de verzoeken, streeft Prima geen vruchtbare samenwerking na, maar dwingt hem in feite om zelf ontbinding te verzoeken of ontslag te nemen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naast de twee ontbindingsverzoeken van de zijde van Prima is door werknemer reeds tweemaal een loonvordering in kort geding aanhangig gemaakt, waarin in beide gevallen Prima is veroordeeld tot betaling van achterstallig loon. Aan het tweede vonnis is nog steeds niet voldaan. Het niet op de daarvoor bepaalde tijden voldoen van het loon aan de werknemer levert reeds een dringende reden als bedoeld in artikel 7:679 BW op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voorts heeft Prima geen enkele verzoeningspoging ondernomen of tenminste getracht een dialoog met werknemer op gang te brengen, hetgeen reeds getuigt van slecht werkgeverschap, terwijl zij bovendien de proceskosten niet aan werknemer heeft voldaan, ondanks dat zij daartoe in beide ontbindingsbeschikkingen is veroordeeld. De omstandigheid dat zij geen pogingen heeft ondernomen werknemer op te roepen tot het verrichten van werkzaamheden, althans hem arbeidsongeschikt te melden bij een arboarts, levert in de onderhavige omstandigheden eveneens een dringende reden op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Na de twee eerdere ontbindingsverzoeken is evident dat de verstoorde arbeidsrelatie is blijven voortduren, en als gevolg van het vorenstaande nog verder is verslechterd. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve opnieuw ontbonden. De toegenomen verslechtering van de arbeidsverhouding is te verwijten aan Prima. Aannemelijk is dat de financiële situatie van

werknemer niet bijdraagt aan een verbetering van zijn psychische gesteldheid, terwijl die financiële situatie wordt veroorzaakt door Prima. Dat Prima zelf in slechte financiële omstandigheden verkeert, doet daaraan niet af en die omstandigheid kan niet worden tegengeworpen aan werknemer. Werknemer wordt een vergoeding toegekend van € 27.752,45 bruto (C=1). Hiermee wordt, ondanks het feit dat Prima haar stellingen ten aanzien van haar benarde financiële positie onvoldoende heeft onderbouwd, voldoende rekening gehouden met haar financiële situatie. Nu werknemer meermaals door toedoen van Prima is genoodzaakt hoge kosten voor rechtsbijstand te maken, wordt afgeweken van het liquidatietarief en wordt aan salaris gemachtigde het gevorderde bedrag van € 3.520 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ2604

Zaaknummer: 751637 AZ VERZ 12-303

Rechters: W.E.M. Verjans

Advocaten: M.F.P. M Brogtrop en H. Weinans

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:679 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag 63-jarige langdurig arbeidsongeschikte werknemer na dienstverband van ruim 41 jaar niet kennelijk onredelijk. Hoewel werkgeefster een loonsanctie is opgelegd, wordt geoordeeld dat voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht. Arbeidsongeschiktheid houdt geen verband met werkomstandigheden

Werknemer (63 jaar) is sinds 1971 in dienst, laatstelijk als Public Banking Relationship Manager. Als gevolg van een herseninfarct in 2009 is hij volledig arbeidsongeschikt geworden. Het UWV heeft aan werkgeefster een loonsanctie opgelegd wegens het verrichten van onvoldoende re-integratie-inspanningen. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid opgezegd. Thans stelt werknemer dat de opzegging kennelijk onredelijk is op grond van het gevolgcriterium. Werkgeefster heeft haar re-integratieverplichtingen geschonden, de arbeidsongeschiktheid is terug te voeren op de werkomstandigheden en werkgeefster heeft zich in strijd met het goed werkgeverschap gedragen, aldus werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat ten tijde van de opzeggingsprocedure geen herstel meer viel te verwachten. De relatie tussen de arbeidsongeschiktheid en de werkomstandigheden is onvoldoende onderbouwd. Het oordeel van het UWV dat werkgeefster onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, wordt niet gevolgd. De bedrijfsarts heeft telkens geoordeeld dat werknemer niet meer in staat was om zijn eigen werk te verrichten en evenmin in staat was om andere werkzaamheden te verrichten. Het oordeel van de bedrijfsarts – en dat van werknemer zelf – vindt bevestiging in de toekenning door het UWV aan werknemer van een IVA-uitkering naar een mate van de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse. De opzegging van de arbeidsovereenkomst zelf heeft geen verandering gebracht in de financiële situatie van werknemer. Aan hem was per 18 mei 2012 een IVA-uitkering toegekend en die is door het eindigen van de arbeidsrelatie niet beïnvloed. Het eindigen van de door werkgeefster op die uitkering betaalde aanvulling staat evenmin in verband met het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Zoals uit de tekst van de toepasselijke cao volgt, houdt dit verband met het bereiken van de maand waarin werknemer 63 jaar oud

werd en niet met het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Dat werkgeefster geen (financiële) voorziening voor werknemer heeft getroffen, maakt niet dat in onvoldoende mate is tegemoetgekomen aan de belangen van werknemer. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 19-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BZ3250

Zaaknummer: 626403 CV 12-5241

Rechters: W.F. Boele

Advocaten: T. Meier en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:681 BW