

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 22, 2013

Nummer 22, 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

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2013:BZ5355 31-05-2013

werknemer/werkgever

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2013:CA1457 28-05-2013

Oost Europa Services/FNV Bondgenoten

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2013:CA1271 29-05-2013

X/Papierrecycling B.V. c.s.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2013:CA1211 28-05-2013

X c.s./Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2013:CA1145 28-05-2013

FNV Bondgenoten c.s./Beton Son B.V.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2013:CA1384 23-05-2013

werkneemster/ABN Amro N.V.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2013:CA1272 23-05-2013

ABN Amro Bank N.V./werkneemster

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:CA1389 13-05-2013

werkneemster/Tosca Medisch Interim BV

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2013:CA1178 13-05-2013

werknemer/Stafflease B.V. c.s.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2013:CA1383 08-05-2013

Prefab Beton VEBO B.V./werknemer

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2013:CA1235 11-04-2013

werknemer/AB Texel B.V.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2013:CA1142 07-01-2013

werkneemster/Ruitenbergh en Oud Stede Broek B.V.

Uitspraken zonder ECLI

Hof van Justitie van de Europese Unie 30-05-2013

Worten/ACT

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Rotterdam 28-05-2013

X/Y

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Worten/ACT

Onmiddellijke inzage in arbeidstijdenregisters door bevoegd gezag op straffe van een boete is niet in strijd met de waarborgen van de Richtlijn bescherming persoonsgegevens. In het bijzonder is dat niet het geval als het om inzage in naleving Arbeidstijdenwet gaat

De Portugese dienst voor arbeidsvoorwaarden (hierna: ACT) heeft in maart 2012 geoordeeld dat Worten een ernstige overtreding van het arbeidsrecht had begaan wegens schending van de in artikel 202 lid 1 van het Arbeidswetboek neergelegde regels inzake het arbeidstijdenregister, omdat die onderneming de ACT niet in de mogelijkheid had gesteld onmiddellijk in de betrokken vestiging het arbeidstijdenregister van de in die vestiging tewerkgestelde werknemers te raadplegen. De overtreding was ernstig omdat het arbeidstijdenregister ertoe strekt onmiddellijk en snel na te gaan of de activiteit van de onderneming in overeenstemming met de regeling inzake arbeidstijden wordt georganiseerd. Om die redenen heeft de ACT Worten een boete van € 2.000 opgelegd. De Portugese rechter heeft prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie gesteld op het terrein van bescherming van persoonsgegevens die in de kern neerkomen op de vraag of een arbeidstijdenregister onder het begrip ‘persoonsgegevens’ valt en wanneer de lidstaat geen enkele maatregel neemt overeenkomstig artikel 17 lid 1 van Richtlijn 95/46 en de voor de verwerking van voornoemde gegevens verantwoordelijke werkgever een systeem van beperkte toegang tot deze gegevens invoert waarbij de nationale overheid die bevoegd is voor de controle van de arbeidsvoorwaarden, niet automatisch toegang krijgt tot deze gegevens, het beginsel van voorrang van het Unierecht dan aldus dient te worden uitgelegd dat de lidstaat deze werkgever niet kan bestraffen voor een dergelijke handelwijze.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Op de eerste vraag moet worden geantwoord dat artikel 2 sub a van Richtlijn 95/46 aldus moet worden uitgelegd dat een arbeidstijdenregister zoals dat in het hoofdgeding, met daarin voor elke werknemer het begin en het einde van de arbeidstijd alsook de bijbehorende onderbrekingen of pauzes, onder het begrip ‘persoonsgegevens’ in de zin van die bepaling valt. Met zijn tweede en derde vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 17

lid 1 van Richtlijn 95/46 aldus moet worden uitgelegd dat elke lidstaat verplicht is om passende technische en organisatorische maatregelen vast te stellen om persoonsgegevens te beveiligen tegen toevallige of onrechtmatige vernietiging, toevallig verlies, vervalsing, niet-toegelaten verspreiding of toegang, en indien dit het geval is, of een lidstaat die dergelijke maatregelen niet heeft vastgesteld een werkgever mag bestraffen die als verantwoordelijke voor de verwerking van voornoemde gegevens een systeem heeft ingevoerd van beperkte toegang tot deze gegevens dat niet onmiddellijk toegankelijk is voor de nationale autoriteit bevoegd voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden. Het Hof wijst erop dat de verplichting uit artikel 17 van de richtlijn zich uiteindelijk richt tot de werkgever en niet tot de staat. Ook de stelling van Worten dat het voldoen aan artikel 202 van het Arbeidswetboek impliceert dat zij persoonsgegevens onvoldoende kan beveiligen want te allen tijde moet kunnen tonen, wijst het Hof van de hand. Er zijn voldoende waarborgen in te bouwen om aan de verplichting van artikel 202 te voldoen, evenals aan artikel 17 van de richtlijn.

Naar het oordeel van het Hof van Justitie is niet artikel 17 van de richtlijn in geding, maar artikelen 6 en 7. De noodzakelijke gegevensverwerking moet in dit verband worden gezien tegen de achtergrond van de Arbeidstijdenrichtlijn, die de bescherming van de werknemers voorop stelt. Het kan onder omstandigheden noodzakelijk zijn onmiddellijke inzage te krijgen in de arbeidstijdenregisters. Dat is niet in strijd met artikel 6 en 7 van de richtlijn. In de onderhavige zaak staat het aan de nationale rechter om te onderzoeken of de verplichting voor de werkgever om de nationale autoriteit bevoegd voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden toegang tot het arbeidstijdenregister te verschaffen die onmiddellijke raadpleging ervan mogelijk maakt, kan worden beschouwd als noodzakelijk voor de uitoefening door die autoriteit van haar toezichtsopdracht, omdat zij bijdraagt tot een efficiëntere toepassing van de arbeidsvoorwaardenregeling, met name inzake arbeidstijd. In dat verband zij evenwel verduidelijkt dat in elk geval, voor zover een dergelijke verplichting wordt aangemerkt als noodzakelijk om die doelstelling te verwezenlijken, de sancties die worden opgelegd om de daadwerkelijke toepassing van de vereisten van Richtlijn 2003/88 te verzekeren ook het evenredigheidsbeginsel moeten eerbiedigen, wat eveneens aan de verwijzende rechter staat om na te gaan in het hoofdgeding (zie naar analogie arrest van 6 november 2003, Lindqvist, C-101/01, Jurispr. blz. I-12971, punt 88). Gelet op een en ander moet op de tweede en de derde vraag worden geantwoord dat de artikelen 6 lid 1 sub b en c en 7 sub c en e van Richtlijn 95/46 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding, die een werkgever verplicht aan de nationale autoriteit bevoegd voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden een onmiddellijk consulteerbaar arbeidstijdenregister ter beschikking te stellen, voor zover deze verplichting noodzakelijk is opdat die autoriteit het haar opgedragen toezicht op de toepassing van de arbeidsvoorwaardenregeling, met name inzake arbeidstijd, kan uitoefenen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 30-05-2013

Zaaknummer: C-342/12

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Artikel 7:618 BW strekt niet tot helen van een gebrek aan wilsovereenstemming over het element loon van artikel 7:610 BW. Geen sprake van rompovereenkomst

Eiser en verweerster zijn eind oktober 2008 in onderhandeling getreden over het aangaan van een arbeidsovereenkomst en een participatie van eiser in de aandelen in verweerster. Deze aandelen waren in handen van betrokkene 1 en zijn zoon betrokkene 2. Eiser was op dat moment werkzaam voor X BV. De arbeidsovereenkomst met X BV is per 1 februari geëindigd. Op 28 januari 2009 heeft betrokkene 2 een stuk getiteld Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij eiser thuis bezorgd. Daarin staat onder meer dat eiser met ingang van 1 februari 2009 voor onbepaalde duur bij verweerster in dienst treedt in de functie van directeur en dat een proeftijd geldt van twee maanden. In artikel 4 is het bedrag van het salaris niet ingevuld ('€...'). De accountant van verweerster heeft eiser op 30 januari 2009 telefonisch laten weten dat betrokkene 1 meer tijd nodig had en het definitieve besluit over de samenwerking opschortte. Op 4 februari 2009 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgehad waarbij verweerster heeft meegedeeld dat zij de relatie met eiser niet wilde voortzetten. Eiser stelt zich op het standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en vordert nakoming. Verweerder stelt zich op het standpunt dat partijen geen overeenstemming hadden over het loon, zodat van een arbeidsovereenkomst geen sprake kan zijn. Eiser stelt zich op het standpunt dat in dat geval artikel 7:618 BW de hoogte van het loon bepaalt.

De A-G concludeert als volgt. Het debat in cassatie spitst zich toe op de verhouding tussen artikel 7:610 lid 1 BW (en artikel 6:227 BW) enerzijds en artikel 7:618 BW anderzijds. Artikel 7:618 BW bepaalt dat, indien geen loon is vastgesteld, de werknemer aanspraak heeft op het loon dat ten tijde van het sluiten van de overeenkomst voor arbeid als de overeengekomene gebruikelijk was of, bij gebreke van een dergelijke maatstaf, op een loon dat met inachtneming van de omstandigheden van het geval naar billijkheid wordt bepaald. Artikel 7:618 BW vooronderstelt het bestaan van een arbeidsovereenkomst waarbij geen loon is vastgesteld. Voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst is wél vereist dat partijen zijn overeengekomen dat de werknemer de bedongen arbeid in dienst van de werkgever zal

verrichten en dat hij dat zal doen tegen loon. Dat partijen een op een bindende overeenkomst gerichte wilsovereenstemming over die elementen hebben bereikt zonder het over de hoogte van het loon eens te zijn geworden, zal zich echter niet licht voordoen. De vraag of partijen hebben bedoeld zich ondanks het ontbreken van een vaststelling van de hoogte van het loon te binden, moet verschillend worden beoordeeld, al naar gelang zich het geval voordoet dat partijen zich niet om het loon hebben 'bekommerd' (de term is ontleend aan de parlementaire geschiedenis van het hierna te bespreken artikel 7:4 BW), dan wel daarover hebben onderhandeld, maar geen overeenstemming hebben bereikt. De situatie waarin partijen het erover eens zijn dat het ontbreken van een vaststelling van het loon niet eraan in de weg staat dat tussen hen een arbeidsovereenkomst tot stand komt, verschilt wezenlijk van de situatie waarin partijen over de hoogte van het loon hebben onderhandeld, maar daarover (nog) geen overeenstemming hebben bereikt. Voor die laatste situatie is artikel 7:618 BW niet geschreven; de bepaling strekt niet tot het helen van een gebrek aan wilsovereenstemming, maar tot het voorzien in een lacune die een wél tussen partijen bereikte wilsovereenstemming laat.

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

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 31-05-2013

ECLI: ECLI:NL:HR:2013:BZ5355

Zaaknummer: 12/01545

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

Advocaten: H.H.M. Meijroos en R.A.A. Duk

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:618 BW

RECHTSPRAAK

FNV Bondgenoten c.s./Beton Son B.V.

Afwijzing vordering bonden tot nakoming sociaal plan door Betonson, waarin een beëindigingsvergoeding met C=0,7 is overeengekomen. Kort geding leent zich niet voor nader onderzoek naar wezenlijke veranderingen en welke verplichtingen dat voor partijen met zich zou brengen

Op 25 oktober 2011 is tussen de bonden (FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie) en Betonson het Sociaal Plan Betonson 2011-2013 overeengekomen. Dit sociaal plan, met een looptijd tot en met 31 december 2013, is als cao aangemeld. Het sociaal plan voorziet bij beëindiging van het dienstverband wegens boventalligheid in artikel 5.1 in een bruto beëindigingsvergoeding op basis van de nieuwe kantonrechtersformule met correctiefactor 0,7. Rond 19 december 2012 heeft Betonson de bonden verzocht het sociaal plan open te breken. Volgens de bonden is de noodzaak daartoe niet aangetoond. In het kader van een reorganisatie waarbij 115 arbeidsplaatsen komen te vervallen, heeft Betonson de betrokken medewerkers op 12 februari 2013 op individuele basis aangeschreven en vergoedingen aangeboden op basis van correctiefactor 0,25 en dit aanbod later verhoogd tot 0,4. Thans vorderen de bonden Betonson te veroordelen het sociaal plan na te leven. Daarnaast vorderen zij een schadevergoeding op grond van de artikelen 15 en 16 WCAO.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan Betonson stelt, hebben de bonden wel degelijk een spoedeisend belang bij hun vorderingen. Voldoende aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomsten van de getroffen werknemers binnenkort tot een einde komen, dan wel al tot een einde zijn gekomen. Niet zonder meer aannemelijk is dat in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat aan de individuele werknemers een beëindigingsvergoeding met een correctiefactor 0,7 moet worden betaald. Zoals door Betonson aangevoerd, bepaalt artikel 1.4 van het sociaal plan dat tussentijdse wijzigingsvoorstellen kunnen worden gedaan bij wezenlijke veranderingen. Dat de door Betonson aangevoerde veranderingen in oktober 2011 reeds voorzien waren, zoals door de bonden is betoogd, kan niet zonder meer voor juist worden gehouden. Een kort geding leent zich er niet voor om te onderzoeken in hoeverre sprake is van dergelijke wezenlijke veranderingen en welke

verplichtingen dat over en weer voor partijen met zich zou meebrengen. Gelet op het belang van Betonson – het is op grond van de stukken aannemelijk geworden dat het voortbestaan van Betonson en daarmee de arbeidsovereenkomsten van de nog in dienst zijnde werknemers op het spel staan – dient de kantonrechter zich in deze procedure terughoudend op te stellen. Naar voorlopig oordeel is niet aannemelijk dat Betonson in strijd heeft gehandeld met het sociaal plan, zodat de vorderingen van de bonden worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 28-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2013:CA1145

Zaaknummer: 887316

Rechters: H.G. Robers

Advocaten: R.A. Severijn en M.V.R. Grandjean Perrenod Comtesse

Wetsartikelen: 5.1 Sociaal Plan Betonson 2011-2013, 15 WCAO en 16 WCAO

RECHTSPRAAK

Oost Europa Services/FNV Bondgenoten

Nederlandse werkgever handelt onrechtmatig jegens FNV door chauffeurs via Polen te detacheren in Nederland. Toepasselijk recht, Waga, AVV

Oost Europa Services (OES) verricht internationaal wegvervoer. De bestuurder van OES is houdstervennootschap X. Directeur en enig aandeelhouder X is tevens directeur en enig aandeelhouder van Transport PL, een in Polen gevestigd vennootschap. Vanaf 24 maart 2009 (dag waarop minister de Aanwijzing als bedoeld in artikel 26b Besluit Goederenvervoer heeft afgegeven) worden nieuwe chauffeurs enkel nog bij OES als uitzendkracht tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst met Transport PL. Deze chauffeurs worden in Polen geworven en hebben een arbeidsovereenkomst met Transport PL voor de duur van maximaal één jaar, waarbij door partijen Pools recht van toepassing is verklaard. Op grond van deze arbeidsovereenkomst hebben de betreffende chauffeurs aanspraak op een loon van circa € 300 en voorts op een onkostenvergoeding van € 0,12 per gereden kilometer (volgens FNV) dan wel een dagvergoeding van € 42 (volgens OES). Deze vergoedingen worden in euro's betaald. FNV heeft zich op het standpunt gesteld dat op grond van Rome I of de Waga, de algemeen verbindend verklaarde CAO Beroepsgoederenvervoer van toepassing is op de chauffeurs, en anders in ieder geval de WML. Daartoe stelt het FNV dat de werkzaamheden volledig vanuit Nederland worden aangestuurd, de werkzaamheden voor Nederlandse opdrachtgevers worden verricht en vergunningen in Nederland zijn afgegeven. OES betwist de stellingen van FNV. De kantonrechter heeft de vorderingen (uit onrechtmatige daad) toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst oordeelt het hof dat FNV wel degelijk een belang heeft uit hoofde van artikel 3:305a BW te ageren. Dat kan het FNV uiteraard doen tegen de werkgever (Transport PL) maar ook uit hoofde van onrechtmatige daad tegen de Nederlandse profiteur (OES).

Het is voldoende aannemelijk dat Transport PL door haar enig aandeelhouder en bestuurder is opgezet met als voornaamste doel niet (meer) de financiële arbeidsvoorwaarden in het

Nederlandse arbeidsrecht van toepassing te doen zijn op haar chauffeurs maar die gebaseerd op de Poolse arbeidswetgeving. Dat is echter naar het oordeel van het hof uit het oogpunt van vrije mededinging op de Europese markt geoorloofd. Het daarbij na te streven doel is uit het oogpunt van concurrentie ook niet onrechtmatig en vormt op zich ook geen misbruik van het identiteitsverschil tussen beide nauw gelieerde vennootschappen. Voor de beoordeling van de onderliggende rechtsvragen neemt het hof daarom een geoorloofd identiteitsverschil aan tussen OES enerzijds en Transport PL anderzijds. Voor volledige vereenzelviging acht het hof onvoldoende grond.

De vraag of ondanks uitdrukkelijke rechtskeuze voor Pools recht toch (onderdelen van) Nederlands recht van toepassing is, beantwoordt het hof positief. Naar het oordeel van het hof moet in dit geval worden aangenomen dat naast de rechtskeuze voor Pools recht en de sociale binding met Polen van de chauffeurs verder geen of nauwelijks een relatie bestaat met Polen als het gaat om de feitelijk verrichte werkzaamheden in het kader van deze arbeidsovereenkomst. Zowel de aard en opzet van de inleenconstructie als het centrum van de activiteiten wijst erop dat (echter) met Nederland een zodanig nauwe band bestaat dat sprake is van het land van waaruit de werknemer ter uitvoering van zijn overeenkomst met Transport PL gewoonlijk zijn werk verricht in de zin van artikel 6 lid 2 sub a van het verdrag (EVO), zoals dat geldt voor overeenkomsten die vóór 17 december 2009 zijn gesloten (zie het gerectificeerde artikel 28 Rome I-Vo), waarvan in dezen sprake is. Derhalve zijn de dwingende bepalingen van het Nederlands (arbeids)recht ook op de arbeidsovereenkomsten tussen Transport PL en haar Poolse werknemers als aan OES beschikbaar gesteld, van toepassing. De tussenconclusie luidt dan aldus dat op de rechtsverhouding tussen Transport PL en de hier bedoelde chauffeurs ingevolge de Waga en artikel 2 lid 6 AAV, naast de in artikel 1 van de Waga genoemde bepalingen uit het BW ook die uit de betreffende cao van toepassing zijn, die zien op de in dat zesde lid van artikel 2 AAV genoemde onderwerpen, een en ander voor zover deze bepalingen meer bescherming bieden dan die uit de arbeidsovereenkomsten (en het daarbij horende Poolse recht) van de betreffende Poolse chauffeurs.

Het hof merkt op dat de vorderingen uit hoofde van de CAO Beroepsgoederenvervoer slechts gedurende de periode van AAV heeft te gelden. OES noch Transport PL was immers gebonden aan de cao krachtens lidmaatschap.

De slotsom is dat OES onrechtmatig jegens FNV heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-05-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:CA1457

Zaaknummer: HD 200.097.530/01

Rechters: C.M. Aarts, R.R.M. De Moor en M. van Ham

Advocaten: J.B. Vallenduuk en P.L.J. Bosch

Wetsartikelen: Waga en AVV

RECHTSPRAAK

X/Y

Werkzaamheden die op basis van managementovereenkomst worden verricht, vallen niet onder artikel 1 onder b sub 2 BBA. Bijkomstige werkzaamheden. Voor opzegging managementovereenkomst is geen toestemming van UWV WERKbedrijf vereist

X (directeur) verricht op basis van een mondelinge overeenkomst managementwerkzaamheden voor Y. Op 6 maart 2013 heeft Y kenbaar gemaakt vanwege kostenbesparingen niet langer van de diensten van X gebruik te willen maken. Per 1 mei 2013 is de managementovereenkomst door Y opgezegd. X stelt zich op het standpunt dat de managementovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Volgens X kwalificeert de managementovereenkomst als een arbeidsverhouding in de zin van artikel 1 onder b sub 2 jo. d BBA. Voor opzegging van de managementovereenkomst is toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist. X vordert wedertewerkstelling en doorbetaling van de managementfees.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Aannemelijk is dat de arbeid die X op basis van de overeenkomst van opdracht voor Y heeft verricht van bijkomstige aard in de zin van het BBA is, nu X op grond van zijn arbeidsverleden naast AOW een behoorlijk pensioen geniet en mede gelet op zijn leeftijd (66 jaar) slechts tijdelijke bijkomstige inkomsten uit de tussen partijen gesloten overeenkomst van opdracht verwerft. Dat deze bijkomende inkomsten betrekkelijk aanzienlijk zijn doet daaraan niet af. Ter zitting bleek dat X daarvan voor zijn levensonderhoud (in ruime zin) niet afhankelijk is, slechts de lasten van zijn tweede woning geven een probleem als die inkomsten wegvallen. Naar voorlopig oordeel kan X niet worden aangemerkt als werknemer in de zin van artikel 1 onder b sub 2 BBA. Opzegging van de overeenkomst van opdracht tegen 1 mei 2013 is voorshands naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-05-2013

Zaaknummer: C/10/424310 / KG ZA 13-424

RECHTSPRAAK

werknemer/AB Texel B.V.

Chauffeur is wettelijk verplicht een nascholingscursus te volgen. Werknemer weigert de door werkgever aangeboden opleiding te volgen, waarna werkgever weigert te overleggen over een redelijk alternatief. Werkgever dient op grond van de cao de kosten van de door werknemer zelf geregelde cursus te vergoeden

Werknemer is sinds 2002 in dienst van AB als chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Beroepsgoederenvervoer van toepassing. In artikel 43 van de cao is bepaald dat kosten voor scholing die wordt gevolgd in opdracht van de werkgever of wettelijk verplicht is, door de werkgever worden vergoed. In de cao is de mogelijkheid opgenomen een studiekostenregeling overeen te komen. Voor het beroepsmatig besturen dient de chauffeur regelmatig cursussen te volgen teneinde de zogenaamde code 95-aantekening op het rijbewijs te verkrijgen. In 2010 heeft AB een studieregeling ingesteld. Daarbij werd aan de chauffeurs de gelegenheid geboden de code 95-aantekening te behalen in combinatie met een mbo-opleiding. De cursus kost circa € 3.500. De chauffeur dient in het voorstel van AB de kosten verbonden aan de mbo-opleiding (gedeeltelijk) terug te betalen indien hij ontslag neemt. Werknemer heeft de door AB aangeboden cursus niet geaccepteerd. Hij heeft in 2012 zelf een cursus gevolgd en met goed gevolg afgerond. AB weigert de kosten van deze cursus (€ 976,55) voor haar rekening te nemen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Chauffeurs van AB zijn wettelijk verplicht indien zij hun functie willen blijven uitoefenen nascholing te doen en in ieder geval een cursus te doen die ervoor zorgt dat zij de aantekening code 95 ontvangen. De stelling van AB dat werknemer over de door hem gevolgde cursus geen overleg heeft gevoerd, wordt op grond van de overgelegde bescheiden niet gevolgd. Werknemer heeft via de mail contact opgenomen met de manager van P&O over de cursus. Het standpunt van AB was helder: niet meedoen aan haar aanbod betekende zelf betalen. Onduidelijk blijft dan wat er overigens nog te overleggen valt. Vast staat dat door AB niet naar een andere oplossing met werknemer is gezocht. Het feit dat werknemer mogelijk een verkeerde toon heeft aangeslagen bij zijn voorstellen betekent nog niet dat AB zijn voorstel zonder meer mocht weigeren. Voorts geldt de omstandigheid dat

werknemer pas in 2016 over de vereiste papieren diende te beschikken niet als een omstandigheid die tot afwijzing van de vordering leidt. Vast staat immers dat werknemer deze papieren diende te behalen en daarmee is zijn belang en overigens ook het belang van AB gegeven. Niet gesteld of gebleken is dat de kosten verbonden aan de door werknemer gevolgde cursus onredelijk hoog zouden zijn, zodat AB het gehele bedrag dient te betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-04-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2013:CA1235

Zaaknummer: 422005 CV EXPL 12-2965 WG

Rechters: S.B. Rip

Advocaten: J.H. Mastenbroek en P.M.M. Massuger

Wetsartikelen: 43 CAO Beroepsgoederenvervoer

RECHTSPRAAK

X c.s./Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Ontslag op staande voet drie hoofddocenten HAN wegens (onder meer) grensoverschrijdend gedrag jegens studentes is naar voorlopig oordeel niet rechtsgeldig. Nader onderzoek naar cultuur binnen Arnhem Business School vereist

Drie werknemers zijn in dienst van de Stichting Hogeschool Arnhem en Nijmegen (hierna: HAN) als hoofddocent. Op 25 maart 2013 zijn deze werknemers na een klacht van een student geschorst. De HAN heeft een onderzoeksbureau ingeschakeld. Naar aanleiding van het onderzoeksrapport zijn de docenten op 7 mei 2013 op staande voet ontslagen. Hieraan worden de volgende gedragingen ten grondslag gelegd: niet-objectief handelen jegens studenten, onderscheid maken tussen vrouwelijke studenten en mannelijke studenten of tussen andere groepen, vermenging van zakelijk en privé jegens studenten en ongewenst gedrag en grensoverschrijdende intimiteiten in de relatie docent/student. Thans beroepen de docenten zich op de vernietigbaarheid van het ontslag. Zij vorderen loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet van de docenten rechtvaardigt. Niet alle in de drie ontslagbrieven geconstateerde feiten en omstandigheden zien op alle drie de docenten. In het kader van hun functie als hoofddocent bij de Arnhem Business School initieerden de docenten met regelmaat buitenlandse reizen. Onder medewerkers en studenten gingen geruchten rond over 'hoerenbezoek in Moskou', 'sex trips' en het bestellen van vrouwen. Weliswaar is voldoende aannemelijk dat in ieder geval docent 1 zich tijdens de reizen in het buitenland met vrouwen heeft bezighouden, maar uit de e-mailberichten kan geen onderbouwing van de genoemde geruchten worden afgeleid. Het is verder niet vanzelfsprekend dat de HAN docent 1 kan aanspreken op de omstandigheid dat hij zich tijdens buitenlandse reizen met vrouwen bezighoudt. Van belang is dat de docenten de buitenlandse reizen onbezoldigd en grotendeels in vakantietijd deden. Niet aannemelijk is dat de docenten door hun gedrag reputatieschade aan de HAN hebben toegebracht.

Voorts heeft de HAN aangevoerd dat door de docenten e-mailberichten zijn verzonden aan (ex-)studenten die beginnen met 'Lieve', 'Lieverd', 'Darling', 'Hi lekker ding', 'Hi sweetie' enzovoort en afsluiten met 'Kus en hug', 'xxx (want ik vind je nog steeds lief)', 'Kisses for now', 'Love you', 'Lots of love', 'Hugs', 'A sweet hug', 'Knuffel', 'Love u daddy'. Hierbij is door de HAN geen onderscheid gemaakt tussen e-mailberichten die aan studenten zijn gestuurd of aan ex-studenten die jaren geleden zijn afgestudeerd. De docenten hebben deze splitsing in de mailcorrespondentie wel gemaakt. De toon van de docenten in deze e-mailberichten is zeker aan te merken als (wellicht te) amicaal en persoonlijk. Uit deze e-mailcorrespondentie kan naar het voorlopig oordeel zeker afgeleid worden dat zowel docent 1 als docent 2 jaren geleden intieme contacten met studentes hebben gehad. De docenten zijn vanaf de oprichting bij de internationale opleiding betrokken geweest en de HAN heeft hen jarenlang alle vrijheid gegeven om de opleiding vorm te geven en te ontwikkelen. Gelet hierop kan worden afgevraagd of de HAN niet eerder had moeten ingrijpen om de nu ontstane en volgens haar onwenselijke situatie te voorkomen. Nader onderzoek is nodig naar de vraag hoe de door de docenten geschetste cultuur binnen de ABS zich verhoudt tot de verwijten die de HAN de docenten thans over het niet in acht nemen van de professionele distantie maakt en of, en zo ja, in welke mate de HAN een verwijt treft dat zij de door de docenten geschetste cultuur al die tijd heeft laten (voort)bestaan. De loonvorderingen worden toegewezen. De HAN heeft aangekondigd te streven naar beëindiging van de arbeidsovereenkomsten, ook als het gegeven ontslag op staande voet geen stand houdt. Derhalve wordt de gevorderde wedertewerkstelling afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2013:CA1211

Zaaknummer: 874335 \ VV EXPL 13-20058 \ 127 \ 210

Rechters: P.J. Wiegman

Advocaten: R. Olde, P.R.H. Demacker en A. Lettenga

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/ABN Amro N.V.

Non-actiefstelling werkneemster ABN Amro wegens samenwerkingsverband tussen werkneemster en een derde. Nu het ontbindingsverzoek is afgewezen, dient werkneemster binnen drie weken weer te worden toegelaten tot het werk

Werkneemster is sinds 1979 in dienst van ABN Amro. Zij is werkzaam als Adviseur Particulieren Relaties II. Nadat een collega melding heeft gemaakt van onjuist handelen door werkneemster bij de verstrekking van kredieten, is een onderzoek ingesteld. Werkneemster wordt verweten dat zij contacten heeft onderhouden met X. X heeft werkneemster in een gesprek gevraagd of hij met enkele mensen uit de Armeense gemeenschap bij haar mocht komen om te bezien of aan de hand van de regels van ABN Amro voor die mensen een krediet mogelijk was. Na onderzoek van de dossiers van werkneemster zijn de onderzoekers tot de conclusie gekomen dat het tenminste vreemd is dat er zich in die dossiers meerdere berekeningen bevinden, waarbij telkens feiten en inkomsten van betrokkenen zijn gewijzigd, kennelijk met als doel een volgens de (computer)normen gunstige uitdraai te kunnen verkrijgen. ABN Amro heeft het vertrouwen in werkneemster opgezegd en haar op non-actief gesteld. Thans vordert zij wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Parallel aan deze voorlopige voorziening is het ontbindingsverzoek van ABN Amro behandeld en afgewezen (zie AR 2013-0429). Uitgaande van die beslissing is het niet meer dan logisch dat werkneemster weer wordt toegelaten tot het uitvoeren van haar werkzaamheden. De kantonrechter begrijpt echter ook wel dat dit niet zonder slag of stoot gerealiseerd kan worden, zodat zal worden bepaald dat ABN Amro daaraan dient te voldoen binnen drie weken na betekening van dit vonnis en dat ook daarna pas de gevorderde en toe te wijzen dwangsom zal ingaan. ABN Amro heeft weliswaar betoogd dat terugkeer van werkneemster onmogelijk zou zijn, maar zij heeft niet overtuigend kunnen uitleggen om welke reden dat niet zou kunnen. ABN Amro staat voor een keuze: ofwel zij voldoet aan de uitspraken, ofwel zij gaat alsnog met werkneemster in gesprek en tracht een regeling, in welke vorm dan ook, tot stand te brengen. Bij gebreke van een en ander zal de dwangsom als een zwaard van Damocles boven haar hoofd hangen. Deze dwangsom wordt

bepaald op € 500 per dag, met een maximum van € 25.000. De vordering tot het verwijderen van de gegevens van werknemster uit het incidentenregister wordt afgewezen. In onvoldoende mate is gebleken dat haar gegevens in zo'n extern werkend register voorkomen. Dat er een dossier van werknemster aanwezig is en dat binnen ABN Amro een en ander bekend is, is een omstandigheid die niet wordt afgedekt door de vordering.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2013:CA1384

Zaaknummer: 430224 CV EXPL 13-987

Rechters: H.R.K. Valk

Advocaten: J.M.A. Mooij en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

ABN Amro Bank N.V./werkneemster

Afwijzing verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst werkneemster ABN Amro. Van een samenwerkingsverband tussen werkneemster en een derde is geen sprake. Aangevoerde feiten zijn flinterdun, terwijl werkneemster 34 jaar naar volle tevredenheid heeft gefunctioneerd

Werkneemster is sinds 1979 in dienst van ABN Amro. Zij is werkzaam als Adviseur Particulieren Relaties II. Nadat een collega melding heeft gemaakt van onjuist handelen door werkneemster bij de verstrekking van kredieten, is een onderzoek ingesteld. Thans verzoekt ABN Amro ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een vertrouwensbreuk. Werkneemster wordt verweten dat zij contacten heeft onderhouden met X. X heeft werkneemster in een gesprek gevraagd of hij met enkele mensen uit de Armeense gemeenschap bij haar mocht komen om te bezien of aan de hand van de regels van ABN Amro voor die mensen een krediet mogelijk was. Na onderzoek van de dossiers van werkneemster zijn de onderzoekers tot de conclusie gekomen dat het tenminste vreemd is dat er zich in die dossiers meerdere berekeningen bevinden, waarbij telkens feiten en inkomsten van betrokkenen zijn gewijzigd, kennelijk met als doel een volgens de (computer)normen gunstige uitdraai te kunnen verkrijgen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een samenwerkingsverband tussen X en werkneemster is geen sprake: X is er niet beter van geworden en werkneemster ook niet. Er werden geen gelden 'onder de tafel doorgeschoven', dan wel op een andere wijze uitvoering gegeven aan een of andere manier van samenwerken. Werkneemster heeft iedere aanvraag, ook als deze een persoon betrof die door de heer X met haar in contact werd gebracht, volgens de normale en voor iedere aanvraag geldende regels afgehandeld. Bij de beslissing tot het verbreken van de arbeidsrelatie tussen de bank en werkneemster heeft kennelijk geen rol gespeeld dat zij al bijna 34 jaar eigenlijk probleemloos en tot volle tevredenheid van een ieder heeft gefunctioneerd. ABN Amro acht kennelijk de spilfunctie van werkneemster en het gebeuren van een zodanige importantie dat elk belang van werkneemster daarvoor moet wijken. Werkneemster, zo stelt ABN Amro, moet van onbesproken gedrag zijn en elke smet kan desastreuze gevolgen hebben voor de bank. Voor een beëindiging van zo'n dienstverband

moeten echter toch meer feitelijke bezwaren tegen een werknemer voorhanden zijn dan in deze zaak. ABN Amro neemt om haar zaak meer kracht bij te zetten, harde woorden in de mond, maar die woorden stoken niet met de aangevoerde feitelikheden. Het is allemaal flinterdun en gebaseerd op verdachtmakingen. Het moge dan zo zijn dat werkneemster niet overal een afdoende verklaring voor heeft kunnen geven, maar dat maakt nog niet dat zij het vertrouwen van ABN Amro niet meer waard zou zijn. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek (red: de vordering tot wedertewerkstelling is toegewezen, zie AR 2013-0430).

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2013:CA1272

Zaaknummer: 435.983 EJ VERZ 13-3415

Rechters: H.R.K. Valk

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en J.M.A. Mooij

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stafflease B.V. c.s.

Werknemer vordert loon van payrollonderneming en inlener. Gelet op feiten en omstandigheden is werknemer in dienst van inlener en niet van payrollonderneming. Zowel payrollonderneming als inlener worden veroordeeld tot betaling van het loon

Werknemer is een arbeidsovereenkomst overeengekomen met Stafflease, een payrollonderneming. Hij is feitelijk werkzaam bij MCM Innovation. In de onderhavige procedure vordert werknemer loon van zowel Stafflease als MCM Innovation.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooralsnog dient het ervoor te worden gehouden dat feitelijk sprake is van een tussen werknemer en MCM Innovation tot stand gekomen arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW. Stafflease is weliswaar op papier werkgever maar uit de feiten en omstandigheden zoals die vooralsnog zijn gebleken, blijkt niet dat voldaan wordt aan de elementen van een arbeidsovereenkomst zoals geformuleerd in artikel 7:610 BW, terwijl evenmin gesteld of gebleken is dat Stafflease als uitzendbureau in de zin van artikel 7:691 BW kan worden aangemerkt. Integendeel, de selectie is feitelijk door MCM Innovation gebeurd en ook in de overeenkomst met Stafflease is vastgelegd dat werknemer bij MCM Innovation te werk zal worden gesteld. Anders dan MCM Innovation stelt, heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt dat hij werkzaamheden heeft verricht. De arbeidsovereenkomst is niet per 14 februari 2013 rechtsgeldig geëindigd. MCM Innovation wordt veroordeeld tot loondoorbetaling. De vordering jegens Stafflease komt niet als onrechtmatig of ongegrond voor. Hoewel Stafflease vooralsnog niet als werkgever in de zin van artikel 7:610 BW wordt aangemerkt, staat niets eraan in de weg dat een derde een betalingsverplichting jegens een werknemer overneemt. Ook Stafflease wordt derhalve veroordeeld tot loonbetaling.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2013:CA1178

Zaaknummer: 436366 CV EXPL 13-1632

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: R. Kroon

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:628 BW en 7:691 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Ruitenbergh en Oud Stede Broek B.V.

Opzegging arbeidsovereenkomst hoofd administratie van bouwbedrijf na dienstverband van ruim twintig jaar onder toekenning van een vergoeding van € 7.550 niet kennelijk onredelijk. Slechte financiële situatie staat aan toekennen hogere vergoeding in de weg

Werkneemster is sinds 1991 in dienst van Ruitenbergh (een bouwbedrijf), laatstelijk in de functie Hoofd Administratie, Boekhouding en P&O. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Aan werkneemster is een vergoeding van € 7.550 bruto toegekend. Werkneemster stelt dat de opzegging kennelijk onredelijk is en vordert schadevergoeding. Zij beroept zich op het gevolgcriterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uitgangspunt is dat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden geheel in de risicosfeer van de werkgever ligt. Dat geldt hier ook. In dit geval is echter leidend dat de financiële situatie van Ruitenbergh zodanig slecht was dat financieel ingrijpen noodzakelijk was. Ruitenbergh heeft er vervolgens, naast het treffen van een aantal andere maatregelen, voor gekozen een relevant deel van haar werknemers te laten afvloeien, onder wie werkneemster. De noodzaak daarvan heeft werkneemster onvoldoende betwist. Zij stelt echter dat Ruitenbergh haar een ruimere compensatie had moeten bieden. De kantonrechter volgt werkneemster daarin niet. Wat ook zij van de kanttekeningen die werkneemster plaatst bij de door Ruitenbergh gebruikte financiële gegevens, voldoende vast is komen te staan dat de financiële situatie bij Ruitenbergh dermate nijpend was dat toekenning van een hogere vergoeding dan de minimale vergoeding die nu is aangeboden, het voortbestaan van Ruitenbergh ernstig in gevaar zou hebben gebracht. Dit blijkt wel uit het feit dat de schuldeisers van Ruitenbergh hebben ingestemd met een crediteurenakkoord waarbij zij hebben afgezien van 75 procent van hun uitstaande vorderingen. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2013:CA1142

Zaaknummer: 412085 CV EXPL 12-3110

Rechters: J.H. Gisolf

Advocaten: M.A.H.H. Ceelen en M.A.H.M. van der Velden

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

X/Papierrecycling B.V. c.s.

Werkgeefster is aansprakelijk voor fout werknemer, waardoor vrachtwagenchauffeur een ongeluk is overkomen met letsel tot gevolg. Descente staat niet aan behandeling in deelgeschilprocedure in de weg

X is werkzaam als vrachtwagenchauffeur. Heftruckchauffeur Y heeft de lading van X gelost. Tijdens het lossen is X een ongeval overkomen als gevolg waarvan vier vingers zijn geamputeerd. Centrale vraag in de onderhavige deelgeschilprocedure is of de werkgeefster van Y ex artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor de schade van X.

De rechtbank oordeelt dat het geschil zich leent voor behandeling in een deelgeschilprocedure. Dat nader onderzoek nodig is geweest, onder meer door middel van een descende, maakt dit niet anders. Naar aanleiding van overgelegde verklaringen en de descende wordt geoordeeld dat is komen vast te staan dat de vier vingers van de rechterhand van X bekneld zijn geraakt tussen de door Y bestuurde heftruck en de rong van de vrachtwagen, toen X die rong in de laadvloer van de vrachtwagen aan het plaatsen was. Y heeft onoplettend en onzorgvuldig en derhalve onrechtmatig gehandeld door achteruit te rijden zonder zich direct daaraan voorafgaand ervan te vergewissen of X, van wie hij wist dat die zich uit hoofde van zijn werkzaamheden nabij de vrachtwagen bevond, zich op een ten opzichte van de heftruck veilige plaats bevond. Werkgeefster is aansprakelijk voor de schade uit de door Y ten opzichte van X gepleegde onrechtmatige daad. De omstandigheid dat X zich – kennelijk in strijd met de eerdere aanwijzingen van Y door middel van handgebaren om afstand te houden – niet op afstand heeft gehouden, heeft bijgedragen tot de schade en die omstandigheid kan aan X worden toegerekend. Zowel Y als X hebben voor 50% bijgedragen aan het ontstaan van de schade. Echter, in dit specifieke geval eist de billijkheid wegens de uiteenlopende ernst van de gemaakte fouten dat de aansprakelijkheid geheel in stand blijft. Daarbij wordt met name in aanmerking genomen dat de (gemotoriseerde) heftruck door zijn gewicht en massa in geval van een aanrijding met een niet gemotoriseerde persoon als X ernstige (letsel)schade tot gevolg kan hebben.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2013:CA1271

Zaaknummer: C/11/98527 / HA RK 12-2026

Rechters: I. Bouter, S.M. Lecluse-de Bruijn en G. van Wassenauer

Advocaten: H.A.P. Driessen en A.T. Stevens

Wetsartikelen: 6:101 BW en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Tosca Medisch Interim BV

Geen sprake van opvolgend werkgeverschap na doorstart na faillissement. Toepassing criterium arrest Van Tuinen/Taxicentrale Wolters

Werkneemster is op 1 november 2008 in dienst getreden van Confesso als planner. Op 28 februari 2012 is Confesso failliet verklaard, waarna de curator de arbeidsovereenkomst van werkneemster heeft opgezegd. Er heeft een doorstart plaatsgevonden, waarna werkneemster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst is getreden van TMI in de functie medewerker flexbureau. TMI heeft besloten de arbeidsovereenkomst, die begin maart 2013 afloopt, niet te verlengen. Werkneemster stelt dat de arbeidsovereenkomst met TMI heeft te gelden als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat sprake is van opvolgend werkgeverschap.

De kantonrechter verwijst naar de door de Hoge Raad geformuleerde regel in het arrest Van Tuinen/Taxi Centrale Wolters (AR 2012-0470; zie ook AR 2012-0506). Beide partijen zijn het erover eens dat de nieuwe arbeidsovereenkomst met TMI wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheid eist als de vorige arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en Confesso. Daarmee is aan het eerste criterium voor opvolgend werkgeverschap voldaan. Voor het tweede criterium is onvoldoende de enkele omstandigheid dat werkneemster na indiensttreding bij TMI dezelfde (planners)werkzaamheden is blijven verrichten, op aanvankelijk dezelfde werkplek, tegen (nagenoeg) dezelfde arbeidsvoorwaarden en voor (nagenoeg) dezelfde klantenkring als bij Confesso. Ook het ontbreken van een proeftijdbeding is op zichzelf onvoldoende. Voor het tweede criterium komt het er vooral op aan dat werkneemster stelt en bij betwisting bewijst dat TMI bij het totstandkomen van de arbeidsovereenkomst – anders dan de enkele omstandigheid dat zij tot die tijd die werkzaamheden bij de vorige werkgever had uitgevoerd – inzicht had in de hoedanigheden en geschiktheid van werkneemster of dat TMI in enig opzicht heeft getracht misbruik te maken van het identiteitsverschil tussen haarzelf en Confesso. Gelet op de gemotiveerde betwisting is voorshands onvoldoende aannemelijk geworden dat er tussen TMI en Confesso zodanige banden (hebben) bestaan dat de kennis en het inzicht van Confesso over de geschiktheid van

werknemster voor de functie van planner kan worden toegerekend aan TMI. Hiervoor is nader feitenonderzoek noodzakelijk waarvoor de onderhavige procedure zich niet leent. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:CA1389

Zaaknummer: KK13-623

Rechters: D.H. de Witte

Advocaten: R.M. Westgeest-Otter en E.B. Wits

Wetsartikelen: 7:668a lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Prefab Beton VEBO B.V./werknemer

Werkgeefster is het oneens met de beslissing van UWV WERKbedrijf om geen toestemming voor opzegging te verlenen. Ontbindingsprocedure kan niet als hogerberoepsprocedure worden benut. Nieuwe feiten en omstandigheden niet aannemelijk. Afwijzing ontbindingsverzoek

Op 11 december 2012 heeft werkgeefster 67 ontslaaanvragen bij UWV WERKbedrijf ingediend. UWV WERKbedrijf heeft 50 ontslagvergunningen verleend en 15 ontslagvergunningen geweigerd, waaronder die van werknemer. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer. Werkgeefster is het niet eens met de beslissing die UWV WERKbedrijf met betrekking tot het afspiegelingsbeginsel heeft gegeven. Werknemer stelt dat werkgeefster niet-ontvankelijk moet worden verklaard, omdat sprake is van een verkapt hoger beroep van de beslissing van het UWV WERKbedrijf.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tegen de beslissing van UWV WERKbedrijf om geen toestemming voor opzegging te verlenen, is geen hoger beroep mogelijk bij het College van Beroep voor het bedrijfsleven (artikel 6 lid 10 BBA) en ook niet bij de bestuursrechter (Bijlage bij artikel 8:5 Awb). Wel kunnen klachten worden ingediend bij de Nationale Ombudsman en het oordeel van deze instantie kan weer bijdragen tot het oordeel dat sprake is van een onrechtmatige daad van de zijde van het UWV WERKbedrijf. De door werkgeefster aangevoerde omstandigheid dat het aanspannen van een procedure tegen de Staat met als grondslag een onrechtmatige daad te omslachtig is en te duur, vormt onvoldoende reden om tot het oordeel te komen dat een ontbindingsprocedure als hogerberoepsprocedure van een beslissing van UWV WERKbedrijf kan worden benut. Werkgeefster heeft aangevoerd dat artikel 7:685 BW bepaalt dat een verzoek tot ontbinding te allen tijde kan worden ingediend. De kantonrechter wijst op de oorspronkelijke bedoeling van deze uit 1907 stammende bepaling, te weten dat de arbeidsrelatie ook om billijkheidsredenen en in bijzondere gevallen beëindigd moest kunnen worden zonder inachtneming van de opzegtermijn. Met de invoering van het BBA in 1945 en de daarna aan de niet aanwezige toestemming verbonden sanctie van nietigheid (en sinds 1997 vernietigbaarheid) is aan deze oorspronkelijke functie een einde

gekomen. De kantonrechter kan werkgeefster alleen dan wel ontvangen wanneer na de door UWV WERKbedrijf gegeven beslissing zich nieuwe feiten en nieuwe omstandigheden hebben voorgedaan waardoor, ten opzichte van de door UWV WERKbedrijf beoordeelde situatie, zich een nieuwe of wezenlijk veranderde situatie is gaan voordoen. Dat is door werkgeefster niet althans onvoldoende aannemelijk gemaakt. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:CA1383

Zaaknummer: 2024947 AE VERZ 13-88 wh4070

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: A. Goudriaan en R.H. Jansen

Wetsartikelen: 7:685 BW en 6 lid 10 BBA