

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 03, 2013

Nummer 3, 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:BY2586 18-01-2013

Stichting Agrarisch Opleidingscentrum Terra/werknemer

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2013:BY8360 15-01-2013

werknemer/werkgever

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BY8255 18-12-2012

ex-werkgever/Flexxolutions GFS B.V. c.s.

Rechtbank

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2013:BY8455 17-01-2013

werkgeefster/werkneemster

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBONE:2013:BY8804 17-01-2013

X/Y

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2013:BY8751 16-01-2013

werknemer/Astrum Automotive B.V.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:BY8905 15-01-2013

werknemer/werkgever

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:BY8448 14-01-2013

werknemer/Hajenius B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2013:BY8879 12-01-2013

A&O Services B.V./X

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBONE:2013:BY8852 09-01-2013

werknemer/bewindvoerder

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2013:BY8858 09-01-2013

Stichting Welzijn Veenendaal/werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:BY8707 04-01-2013

X/Winkel van Nederland BV c.s.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2012:BY8449 21-12-2012

werknemer/Synapsis B.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2012:BY8457 20-12-2012

KPN Corporate Market B.V./werknemer

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2012:BY8265 10-12-2012

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY8802 05-12-2012

Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid/Ha-Sa Insaat Taahhut Sanayi ve Ticaret Limited Sirketi

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY8805 24-10-2012

werknemer/Ha-Sa Insaat Taahhut Sanayi Ve Ticaret Limited Sirketi

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2012:BY8795 19-10-2012

werkneemster/werkgever

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY8869 19-09-2012

werkneemster/Mediq Apotheken Nederland B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY8864 12-09-2012

Stichting Christelijk Pedagogisch Studiecentrum/werkneemster

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2012:BY8720 06-07-2012

werkgeefster/werkneemster

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0236 31-05-2012

werkneemster/TNT Post Productie B.V.

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 02-11-2012

werkgever/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Gerechtshof Amsterdam 20-11-2012

werkgever/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Topstylist overtreedt concurrentiebeding door eigen kappersbedrijf te beginnen. Verbeurde boete niet toewijsbaar vanwege geslaagd beroep op rechtsverwerking

Werkneemster is sinds 2009 in dienst als topstylist. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen tegen 1 augustus 2011 opgezegd. Werkneemster heeft het concurrentiebeding overtreden door binnen een half jaar na het einde van het dienstverband een eigen kappersbedrijf te beginnen. Partijen verschillen van mening of de verbeurde boete toewijsbaar is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep van werkneemster op rechtsverwerking slaagt. Gebleken is dat werkgeefster met werkneemster heeft gesproken over haar voornemen tot vestiging van een kappersbedrijf aan haar woonadres en dat werkgeefster daar geen bezwaar tegen gemaakt heeft. Zelfs toen werkgeefster er naar eigen zeggen in januari 2012 achter kwam dat werkneemster actief klanten van haar benaderde zodat zij een groot deel van de omzet misliep, heeft zij werkneemster niet aangesproken op overtreding van het concurrentiebeding. Werkgeefster heeft derhalve stilgezeten op momenten dat van haar actie had mogen worden verwacht. Pas vier maanden na verstrijken van de looptijd van het concurrentiebeding heeft werkgeefster voor het eerst werkneemster aangeschreven op overtreding van het concurrentiebeding. Werkneemster heeft hierdoor geen maatregelen kunnen treffen om overtreding van het concurrentiebeding te stoppen om zodoende de te verbeuren boete te beperken. Van belang is dat werkgeefster geen valide reden heeft gegeven om werkneemster pas zo laat over de overtreding van het concurrentiebeding aan te schrijven. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2013:BY8455

Zaaknummer: 854248/417

Rechters: M.E. Bartels

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

X/Y

Arbeidsovereenkomst in kader van PGB. Afwijzing loonvordering, omdat werkneemster onvoldoende heeft meegewerkt aan begeleiding tijdens ziekte

Aan Y is op grond van de AWBZ een persoonsgebonden budget (PGB) toegekend. X en Y hebben een affectieve relatie en zijn in verband met het PGB een arbeidsovereenkomst aangegaan. Op 10 september 2012 heeft X zich ziek gemeld. De arbodienst heeft vastgesteld dat X onvoldoende meewerkt aan verzuimbegeleiding. De arbeidsovereenkomst is per 10 november 2012 met wederzijds goedvinden beëindigd. Thans vordert X onder meer achterstallig loon van 1 november 2012 tot 10 november 2012.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd per 10 november 2012. Daarbij is afgesproken dat Y tot het einde van het dienstverband salaris verschuldigd is aan X. Y betwist gemotiveerd dat X aanspraak kan maken op loonbetaling over die periode. Geoordeeld wordt dat X onvoldoende heeft meegewerkt aan begeleiding tijdens ziekte, zodat een uitsluitingsgrond ex artikel 7:629 lid 3 BW van toepassing is. De loonvordering wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BY8804

Zaaknummer: 133764 / HA ZA 268

Rechters: G.G. Vermeulen

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Afwijzing vordering tot uitbetaling vakantiedagen, omdat arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Vordering tot betaling minimumvakantiebijslag op grond van WML is na twee jaar, in juli 2009, verjaard. Geen toepassing verlengde verjaringstermijn van vijf jaar na wijziging WML per 1 augustus 2009

Werknemer heeft op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht in de viskraam van werkgever. Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag of werknemer in 2002 in dienst is getreden of in 2006. In 2006 heeft werknemer, nadat hij zijn duim had gebroken, niet gewerkt. Werkgever is op 16 mei 2007 veroordeeld tot betaling van het minimumloon over die periode. Thans vordert werknemer betaling van een bedrag van € 5.000 aan vakantiegeld en € 5.742 wegens niet-genoten vakantiedagen over de periode 2002 tot en met 2006. Werkgever stelt dat de vordering is verjaard.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft geen afdoende verklaring gegeven voor de omstandigheid dat hij ter zake van de onderhavige vordering tussen 2007 en 2012 niets aan werkgever heeft laten horen. Werknemer is zelf van mening dat de arbeidsovereenkomst (nog) niet is geëindigd. Reeds dat staat, gelet op het bepaalde in artikel 7:640 BW, aan toewijzing van niet-opgenomen vakantiedagen in de weg. Het recht daarop ontstaat immers pas na beëindiging van het dienstverband. Werknemer vordert ook vakantiebijslag over de jaren tot en met 2006. De vakantiebijslag over het jaar 2006 had op grond van artikel 17 WML uiterlijk in juni 2007 moeten worden uitbetaald. Tot augustus 2009 bedroeg de verjaringstermijn van dergelijke vorderingen twee jaar. In juli 2009 was deze vordering daarom verjaard, nu niet is gebleken dat deze aanspraak tussentijds is gestuit. Dat de verjaringstermijn per augustus 2009 verlengd is naar vijf jaar doet aan de reeds verjaarde vorderingen niet af. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:BY8905

Zaaknummer: 1348357 CV EXPL 12-15576

Rechters: G.C. Boot

Wetsartikelen: 7:64o BW, 17 WML en 20 WML

RECHTSPRAAK

werknemer/Hajenius B.V.

Onregelmatige opzegging arbeidsovereenkomst 54-jarige shopmanager na dienstverband veertien jaar kennelijk onredelijk. Berekening schadevergoeding aan de hand van verwachte werkloosheidsduur en gemiste pensioenopbouw

Werknemer (55 jaar) is sinds 1997 in dienst van Hajenius als shopmanager. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst, zonder inachtneming van de juiste opzegtermijn, wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer stelt dat het ontslag op grond van het gevolgcriterium kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende aannemelijk is dat de gevolgen van de beëindiging voor werknemer ernstig waren; zijn positie op de arbeidsmarkt ten tijde van de opzegging was bepaald niet gunstig te noemen, gezien enerzijds zijn leeftijd (54 jaar) en anderzijds zijn gedurende langere tijd eenzijdige werkervaring (veertien jaar). Hajenius heeft niets gedaan om de gevolgen van het ontslag te verzachten (er is zelfs tegen een te korte termijn opgezegd), er is niet gesproken over herplaatsing, er is geen scholing of outplacement aangeboden en werknemer is niet ontheven van het van toepassing zijnde concurrentiebeding. Het ontslag is derhalve kennelijk onredelijk. Ten tijde van de opzegging leek het op basis van algemeen bekende statistische gegevens redelijk te verwachten dat werknemer ten minste een jaar nodig zou hebben om elders een baan te vinden, in welke periode hij zou terugvallen op een WW-uitkering en dus op 75/70% van zijn laatstgenoten loon. Het verschil tussen het loon van werknemer bij Hajenius en een (eventuele) WW-uitkering is € 12.500 bruto per jaar. De gemiste pensioenopbouw over een jaar wordt op een bedrag van € 2.000 bruto geschat. De schadevergoeding bedraagt derhalve in totaal € 14.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:BY8448

Zaaknummer: CV12-19536

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M. Velsink

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Welzijn Veenendaal/werknemer

Jongerenwerker weigert vrouwen de hand te schudden. Uiting van geloofsovertuiging. Begrenzing godsdienstvrijheid objectief gerechtvaardigd. Ontbinding arbeidsovereenkomst zonder toekenning vergoeding

Werknemer is sinds 2010 als jongerenwerker in dienst van Stichting Welzijn. In verband met zijn geloofsovertuiging weigert werknemer vrouwen de hand te schudden. Een gesprek heeft niet tot een oplossing geleid. Thans verzoekt Stichting Welzijn ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat werknemer een voorbeeldfunctie heeft en dat zijn positie onhoudbaar is geworden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In februari 2012, na verlenging van de arbeidsovereenkomst, werd bekend dat werknemer weigert vrouwen de hand te schudden. Niet in geschil is dat de weigering om vrouwen de hand te schudden een uiting is van een geloofsovertuiging (zie ook Hof Den Haag 10 april 2012, AR 2012-0362). Godsdienstvrijheid, inhoudende ook de vrijheid om die godsdienst in het openbaar te belijden, is een grondrecht. Grondrechten zijn evenwel niet absoluut, maar (mogen) worden begrensd daar waar daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Zoals het hof in voornoemde uitspraak heeft overwogen is het schudden van handen een in Nederland gebruikelijke, algemeen geaccepteerde (niet religieus beladen) begroetingsvorm. Net als het hof is de kantonrechter van oordeel dat weliswaar een andere wijze van begroeten eveneens respectvol zal kunnen zijn, maar dat het niet schudden van de (uitgestoken) hand – ook niet wanneer werknemer zijn motieven toelicht, zoals hij zegt te doen – in de Nederlandse samenleving als kwetsend en beledigend wordt ervaren, temeer wanneer daarbij een onderscheid naar sekse wordt gemaakt. Dat dit ook daadwerkelijk het geval is, blijkt wel uit de klachten die Stichting Welzijn heeft ontvangen over dit gedrag van werknemer. Stichting Welzijn hoeft vanwege de godsdienstvrijheid niet te accepteren dat werknemer met zijn gedrag – waarin hij heeft aangegeven geen verandering te willen brengen – belangrijke partners van Stichting Welzijn voor het hoofd stoot. Daarbij is van belang dat Stichting Welzijn als gesubsidieerde instelling poogt een positieve bijdrage te leveren aan de leefbaarheid in wijken met inzet van jongeren,

ongeacht hun achtergrond of sekse. In dat kader is het begrijpelijk dat Stichting Welzijn hecht aan een correcte en neutrale opstelling van haar medewerkers die het visitekaartje van Stichting Welzijn vormen en in het geval van een jongerenwerker ook een voorbeeldfunctie voor de doelgroep vervult. Dat werknemer slechts sporadisch contact zou hebben met de partners wordt niet gevolgd. Volgt ontbinding zonder toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:BY8858

Zaaknummer: 842054 AE VERZ 12-454 k

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Wetsartikelen: 7:685 BW, 2 AWGB en 5 AWGB

RECHTSPRAAK

X/Winkel van Nederland BV c.s.

Afwijzing loonvordering. Niet komen vast te staan dat met onderneming in oprichting een arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Vervalste handtekening

X stelt dat hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met Winkel van Nederland B.V. (hierna: WvN) i.o., waarin is bepaald dat hij per 1 oktober 2012 als bedrijfsleider in dienst zal treden. De arbeidsovereenkomst is door X en Y getekend. Y ontkent dat zij de arbeidsovereenkomst heeft getekend. X heeft een brief ontvangen waaruit volgt dat de samenwerking per 1 november 2012 wordt beëindigd, wegens het niet nakomen van afspraken. X stelt dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd en vordert loon vanaf 1 november 2012.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De mondelinge arbeidsovereenkomst met WvN is na de oprichting niet bekrachtigd, zodat de vorderingen jegens WvN worden afgewezen. X stelt dat Y feitelijk bestuurder is van WvN en dat met haar de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, maar heeft dit onvoldoende aannemelijk gemaakt. De handtekening van Y op haar identiteitsbewijs lijkt niet op de handtekening onder de arbeidsovereenkomst en de brief van 5 november 2012. Voorts zijn beide partijen het erover eens dat Z een oplichter is, zodat denkbaar is dat Z de handtekening van Y heeft vervalst. Uit de omschrijving van de door Y gedane betaling kan op zichzelf niet worden afgeleid dat het een salarisbetaling betreft. Tussen partijen is niet in geschil dat X tot in ieder geval eind november 2012 geen persoonlijk contact met Y heeft gehad. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:BY8707

Zaaknummer: KK 12-1801

Wetsartikelen: 2:93 BW en 2:203 BW

RECHTSPRAAK

**Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid/Ha-Sa
Insaat Taahhut Sanayi ve Ticaret Limited Sirketi**

***Internationaal Turks bedrijf leeft structureel en op essentiële punten
de algemeen verbindend verklaarde CAO voor de Bouwnijverheid niet
na. Forfaitaire schadevergoeding***

Ha-Sa is een internationaal opererend Turks bedrijf en gespecialiseerd in het realiseren van grote betonconstructies in het kader waarvan zij met name het ijzervlechtwerk verzorgt. Ha-Sa heeft gewerkt aan de bouw van een energiecentrale in de Eemshaven ten behoeve van het internationale energieconcern RWE, de moeder van Essent. De werkzaamheden van Ha-Sa zijn inmiddels geëindigd. TBB – opgericht door representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties in de bouwsector – is onder meer belast met de controle op de correcte naleving van de algemeen verbindend verklaarde CAO voor de Bouwnijverheid en de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid. TBB heeft in essentie betoogd dat Ha-Sa de cao niet heeft nageleefd, althans desgevraagd geen, althans onvoldoende materiaal heeft aangeleverd op basis waarvan de naleving kan worden gecontroleerd en ondanks sommatie daartoe niet is overgegaan tot herstel van de geconstateerde omissies.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ha-Sa heeft de cao op essentiële punten niet nageleefd. De ploegentoeslag, feestdagentoeslag en overwerktoeslag zijn gedurende de controleperiode niet overeenkomstig de cao berekend en betaald. Er is geen tegemoetkoming in de kosten voor voeding uitbetaald en Ha-Sa heeft in ieder geval tot 10 juni 2011 steken laten vallen bij de uitvoering van de levenslooptregeling. De stelling dat pauzetijden zijn overtreden, is onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Nu genoegzaam is komen vast te staan dat Ha-Sa de cao (structureel) en op essentiële onderdelen heeft overtreden en niet in alle opzichten tot bevredigend herstel is overgegaan, komt TBB op basis van de artikelen 15 tot en met 17 Wet CAO en 3 Wet AVV juncto artikel 7 van het (eveneens algemeen verbindend verklaarde) Reglement Naleving een (forfaitaire) schadevergoeding toe. Voor de bepaling van een dergelijke schadevergoeding heeft de Commissie Naleving een staffel ontwikkeld waarin de in artikel 7 van het Reglement Naleving

genoemde criteria zijn verwerkt. Ha-Sa wordt veroordeeld tot naleving van de cao. De op grond van de cao verschuldigde bedragen moeten alsnog worden betaald. De forfaitaire schadevergoeding wordt vastgesteld op € 250.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 05-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BY8802

Zaaknummer: 537030 CV EXPL 12-2187

Rechters: A. Fokkema

Advocaten: M.H.D. Vergouwen

Wetsartikelen: 15 Wet CAO, 16 Wet CAO, 17 Wet CAO en 3 Wet AVV

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontslag op staande voet bloemverkoper. Terugbetaling omzetgeld en gefixeerde schadevergoeding. Vordering in reconventie tot betaling achterstallig loon, vakantiegeld en uitbetaling niet-genoten vakantiedagen. Verjaring. Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Werknemer is in 2004 in dienst getreden als bloemist/verkoper. Op de arbeidsovereenkomst is de algemeen verbindend verklaarde CAO voor de Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten van toepassing. In juni 2011 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het wegnemen van geld uit de kassa en het handelen in strijd met de geldende kassaprocedures. De arbeidsovereenkomst is voorwaardelijk ontbonden op grond van een dringende reden. Thans vordert werkgever betaling van € 72.000 aan omzetgeld en gefixeerde schadevergoeding. In reconventie vordert werknemer betaling van te weinig betaald loon, vakantiegeld en uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer een bedrag van € 8.500 heeft ontvreemd, zodat dit bedrag wordt toegewezen. Voor het restant wordt werkgever in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren. De gefixeerde schadevergoeding wordt ook toegewezen.

Op grond van de cao had werknemer beloond moeten worden conform Groep II. Werknemer heeft achterstallig loon over de periode vanaf 1 januari 2006, althans vanaf 14 september 2006 – de datum waarop de eis in reconventie werd ingesteld – ingeval de verjaring van deze vordering niet tijdig is gestuit, tot 14 juni 2011 gevorderd, waarbij hij heeft gesteld dat hij over de maand juni 2011 in het geheel geen loon uitbetaald heeft gekregen. Werknemer stelt dat zijn vader werkgever tot twee keer toe heeft aangesproken tot betaling van het loon conform de cao-norm. Geoordeeld wordt dat op de voet van artikel 3:307 lid 1 BW (ook) een loonvordering verjaart door verloop van vijf jaren na de aanvang van de dag volgend op die waarop de vordering opeisbaar is geworden. Anders dan werknemer kennelijk meent, is een mondelinge aanmaning of mededeling niet voldoende om de verjaring te stuiten; artikel 3:317

lid 1 BW kent immers een schriftelijkheidsvereiste. Het aanspreken van werkgever door de vader van werknemer heeft de verjaring dan ook niet gestuit. De loonvordering vanaf september 2006 is niet verjaard en wordt toegewezen (€ 10.874,30 bruto).

Werknemer vordert voorts te weinig betaald vakantiegeld over de periode 1 januari 2006 tot 14 juni 2011. Ten aanzien van de vordering tot betaling van vakantiegeld wordt vooropgesteld dat op grond van artikel 20 WML thans, dat wil zeggen vanaf 1 augustus 2009, geldt dat ieder vorderingsrecht tot betaling van vakantiebijslag verjaart door verloop van vijf jaren na het tijdstip waarop de betaling had moeten geschieden (dat tijdstip is 1 juli van enig jaar); tot 1 augustus 2009 gold een verjaringstermijn van twee jaar. Het mondeling aanspreken door de vader heeft geen stuitend effect gehad. Dit betekent dat de aanspraak van werknemer op (te weinig betaalde) vakantiebijslag over de maanden september 2006 tot en met juni 2007 is verjaard per 2 juli 2009 (namelijk twee jaar na de dag van opeisbaarheid, 1 juli 2007), de aanspraak over de maanden juli 2007 tot en met juni 2008 per 2 juli 2010 en de aanspraak over de maanden juli 2008 tot en met juni 2009 per 2 juli 2011. Zijn aanspraak op te weinig betaalde vakantiebijslag over de periode nadien, vanaf de maand juli 2009, was ten tijde van het instellen van de eis in reconventie echter niet verjaard, overigens ook niet als uitgegaan zou worden van de tot 1 augustus 2009 geldende kortere verjaringstermijn. Een bedrag van € 360,82 wordt toegewezen.

Werknemer vordert tot slot uitbetaling van 91 vakantiedagen over de periode 1 januari 2006 tot 14 juni 2011. Onder verwijzing naar rechtspraak van de HR (HR 12 september 2003, JAR 2003/243) wordt overwogen dat dat de enkele stelling van werkgever dat het binnen zijn bedrijf gebruikelijk is dat alle vakantiedagen elk jaar worden opgenomen, hier niet volstaat om de vordering van werknemer te (kunnen) pareren, reeds niet nu die – algemene – stelling niet is toegespitst op de – concrete – situatie van werknemer. Werkgever wordt toegelaten tot het bewijs van feiten en omstandigheden op grond waarvan geoordeeld moet worden dat werknemer de door hem opgebouwde vakantiedagen ook daadwerkelijk heeft genoten. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-11-2012

Zaaknummer: 1333728 CV EXPL 12-16214

RECHTSPRAAK

werknemer/Ha-Sa Insaat Taahhut Sanayi Ve Ticaret Limited Sirketi

***Werkgever is aansprakelijk voor bedrijfsongeval. Geschil over
voortduren arbeidsongeschiktheid en restklachten. Smartengeld €
2.000***

Bij tussenvonnis is geoordeeld dat Ha-Sa aansprakelijk is voor de door werknemer geleden en te lijden schade ten gevolge van het bedrijfsongeval met een kettingzaag. Partijen zijn verdeeld over de vragen of werknemer na half november 2010 weer arbeidsgeschikt was of dat zijn arbeidsongeschiktheid heeft voortgeduurd en of er restklachten bestaan ten gevolge van het bedrijfsongeval. De stelling dat werknemer na medio november 2010 nog arbeidsongeschikt zou zijn, is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd. Dat geldt ook voor de stelling dat hij door de overgehouden klachten beperkingen ondervindt op de arbeidsmarkt. Het door werknemer gevorderde bedrag aan gemiste inkomsten na half november 2010 wordt derhalve afgewezen. De kantonrechter begrijpt dat uit het letsel aan de pees voortvloeit dat werknemer hinder ondervindt en in zijn hobby's kan worden beperkt. Gebleken is dat hij wel weer in staat is om zijn eigen werk uit te voeren. Gelet op hetgeen rechters in vergelijkbare gevallen hebben toegekend, wordt, alle omstandigheden in aanmerking nemende, een bedrag van € 2.000 aan smartengeld toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BY8805

Zaaknummer: 514279 CV EXPL 11-10038

Rechters: A. Fokkema

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkneemster heeft arbeidsovereenkomst met werkgever op Kaapverdische Eilanden en wordt tijdelijk in Rotterdam tewerkgesteld. Expatovereenkomsten zijn tijdelijke onderbrekingen van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wordt hervat bij terugkeer in Kaapverdië. Geen ontslag waarvoor conform Nederlands recht (Ragetlie-regel) opzegging was vereist

Werkneemster is in 1998 in dienst getreden als verkeersmedewerker. Zij verrichtte haar werkzaamheden op het hoofdkantoor van werkgever in Praia op de Kaapverdische Eilanden. Met ingang van 8 juni 2009 is een nieuw contract voor de duur van één jaar tussen partijen gesloten voor de functie 'Sales Ticketing and Reservation Agent' in Rotterdam. Na een jaar wordt deze arbeidsovereenkomst stilzwijgend voortgezet. Werkgever heeft te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst op 7 juni 2012 eindigt en dat werkneemster op 11 juni 2012 weer op het kantoor in Kaapverdië wordt verwacht. Werkneemster stelt dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd en vordert wedertewerkstelling in Rotterdam.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onderhavige zaak betreft een geschil tussen een Kaapverdische werkneemster met woonplaats in Nederland en een op de Kaapverdische Eilanden gevestigde onderneming, over arbeid die laatstelijk in het Nederlandse filiaal van werkgever werd verricht. Op grond van artikel 18 lid 2 in verbinding met artikel 2 lid 1 van de EEX-Verordening (nr. 44/2001) is de Nederlandse rechter in dit geval bevoegd om van het geschil kennis te nemen. Werkneemster heeft vanaf 8 juni 1998 op de Kaapverdische Eilanden gewerkt op grond van een arbeidsovereenkomst die vanaf 19 december 2003 voor onbepaalde tijd gold. Er is geen aanleiding om aan te nemen dat op deze overeenkomst niet het Kaapverdische recht van toepassing was. Voorshands is aannemelijk geworden dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is blijven bestaan en de expatovereenkomsten van 22 augustus 2005 en 8 juni 2009 slechts tijdelijke aanpassingen van deze voortdurende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn. Dit oordeel is gebaseerd op het feit dat

partijen bij het addendum onder e bij de eerste expatovereenkomst uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat de uitzending naar Nederland voor tijdelijke duur is en dat werkneemster aan het einde van de overeenkomst zou terugkeren naar Kaapverdië om haar oorspronkelijke werkzaamheden uit te voeren. Bij terugkeer in Kaapverdië begin 2008 heeft werkneemster haar oude werkzaamheden hervat, kennelijk zonder dat hiervoor een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten is. Het niet opnieuw voortzetten van de expatovereenkomst van 2009 heeft daarom niet tot gevolg dat ook de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst naar Kaapverdisch recht eindigt. Het is dan ook niet aannemelijk dat er sprake is van een ontslag, waardoor de vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst conform het Nederlandse recht op had moeten zeggen, negatief moet worden beantwoord. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2012:BY8795

Zaaknummer: 1378332

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: A. Beker

Wetsartikelen: 7:667 lid 4 BW, 2 lid 1 EEX-Vo en 18 lid 1 EEX-Vo

RECHTSPRAAK

Stichting Christelijk Pedagogisch Studiecentrum/werkneemster

Arbeidsconflict na negatieve feedback in beoordelingsgesprek secretaresse. Werkneemster dient op professionele manier met kritiek om te gaan. Ontbinding arbeidsovereenkomst met C=0,2

Werkneemster is sinds 1996 in dienst van de Stichting Christelijk Pedagogisch Studiecentrum (hierna: CPS) als secretaresse. Op 6 februari 2012 heeft zij zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat sprake is van een arbeidsconflict. Thans verzoekt CPS ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aangevoerd wordt dat het beoordelingsgesprek onbegrijpelijkerwijs is uitgemond in een conflict. CPS heeft alles gedaan om tot een oplossing van de problemen te komen, hetgeen niet is gelukt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat beide partijen geen basis zien voor verdere samenwerking, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Het geven van feedback en ook negatieve feedback, tijdens het werk of tijdens een beoordelingsgesprek, behoort tot de taak van de leidinggevende. Een werknemer moet daar – ook al onderschrijft hij die kritiek niet – op een professionele manier mee om kunnen gaan. Dat kan anders zijn wanneer negatieve feedback (of kritiek) onnodig grievend wordt gebracht of elke grond ontbeert. Niet is gebleken dat daarvan in het onderhavige geval sprake was. Sterker nog, in het beoordelingsverslag staan ook lovende dingen over werkneemster vermeld en zij is dan ook, ondanks punten van kritiek, positief beoordeeld. CPS kan geen verwijt gemaakt worden van het arbeidsconflict dat werkneemster is gaan ervaren. CPS heeft adviezen van de bedrijfsarts opgevolgd, onder meer door een mediator in te schakelen. Hoogstens had CPS werkneemster nog een laatste keer kunnen vermelden dat als zij haar werkzaamheden niet op 11 juni 2012 zou hervatten, dit zou leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Niet gebleken is dat dit is gebeurd. Dit zeer beperkte verwijt is aanleiding om een vergoeding met C=0,2 toe te kennen (€ 12.000) bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BY8864

Zaaknummer: 823168 AE VERZ 12-296 k

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: F.J. Bloem-Timmermans

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst SOx Consultant vanwege verband met lidmaatschap ondernemingsraad. Onvoldoende aannemelijk dat er geen andere passende functie voor werkneemster beschikbaar zou zijn

Werkneemster is sinds 2006 in dienst, laatstelijk in de functie van SOx Consultant. Sinds mei 2010 is zij lid van de ondernemingsraad van werkgeefster. Per 1 september 2010 is werkneemster aangesteld in de tijdelijke positie van SOx Consultant op het SOx-project in Rotterdam. Werkneemster is in maart 2012 medegedeeld dat het SOx-project zal worden beëindigd en dat er geen passende functie voor haar voorhanden is. Interne sollicitaties hebben niet tot plaatsing in een andere functie geleid. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster is er niet in geslaagd aannemelijk te maken dat het onderhavige ontbindingsverzoek géén verband houdt met de opstelling van werkneemster in haar hoedanigheid van OR-lid. Immers, op grond van de stellingen van partijen staat voldoende vast dat er fricties zijn ontstaan tussen werkneemster en leden van de OR vanwege de opstelling van werkneemster in de OR. Werkneemster heeft een actieve opstelling gehad in de OR en onder meer de aandacht gevestigd op de bonussen van de CEO van werkgeefster. De collega-raadsleden hebben erop aangedrongen dat werkneemster zich zou terugtrekken uit de OR en de overige OR-leden hebben gedreigd zelf uit de OR te stappen indien werkneemster niet vrijwillig haar functie als OR-lid zou neerleggen. Het feit dat werkgeefster op HR-niveau bemoeienis heeft gehad in de conflicten die zijn gerezen tussen werkneemster en haar collega-raadsleden en getracht heeft om werkneemster uit de OR te plaatsen, in combinatie met het feit dat collega's van werkneemster wel met succes zijn herplaatst en dat werkgeefster externe kandidaten geplaatst heeft op functies waarvoor zij haar belangstelling kenbaar heeft gemaakt, bevestigen de kantonrechter in zijn vermoeden dat de conflicten binnen de OR vanwege de werkwijze en de houding van werkneemster wel doorwerking hebben gehad in de interne sollicitatieprocedures die werkneemster heeft doorlopen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-07-2012

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2012:BY8720

Zaaknummer: 1348120

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: L. van Luipen

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

RECHTSPRAAK

Stichting Agrarisch Opleidingscentrum Terra/werknemer

Schending re-integratieverplichtingen werkgever leidt tot kennelijk onredelijk ontslag. Schadevergoeding ex artikel 7:681 BW kan ook naar billijkheid worden begroot ex artikel 6:97 BW.

Goldsteen/Roeland. Onder omstandigheden is aanpassing van de arbeidsorganisatie geïndiceerd

Werknemer (60 jaar) is vanaf 1 augustus 1978 in dienst geweest bij (rechtsvoorgangers van) Terra, laatstelijk als docent binnen het Cursus Contract Onderwijs (hierna: CCO) tegen een salaris van € 3.178 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en 5% eindejaarsuitkering bij een vierdaagse werkweek. De CAO BVE was op de overeenkomst van toepassing. De arbeidsovereenkomst is per 1 februari 2007 geëindigd door een (geconverteerde) opzegging door Terra wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zonder reëel uitzicht op herstel voor de oude functie, na een procedure bij het College van Beroep. Terra heeft geen financiële voorziening voor de toen 55-jarige werknemer getroffen. Aan werknemer is met ingang van 30 augustus 2006 een loongerelateerde WIA-uitkering toegekend van € 1.944,71 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Daarop ontvangt werknemer een aanvulling dankzij een in het verleden door hemzelf gesloten IPAP-verzekering tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. In de loop van de dienstbetrekking is werknemer herhaaldelijk wegens spanningsklachten uitgevallen. Omstreeks 1994 is hij een dag per week minder gaan werken, welk onbezoldigd verlof een permanent karakter heeft gekregen. Daarna is tot 2000 geen sprake geweest van noemenswaardige uitval. Vanaf 2000 is werknemer wederom regelmatig (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geraakt in verband met klachten van psychische aard. Nadien hebben partijen meermalen re-integratie en/of outplacement beproefd, hetgeen uiteindelijk in ontslag heeft geresulteerd. Het hof heeft geoordeeld dat de opzegging kennelijk onredelijk is, omdat Terra in zijn re-integratieverplichtingen tekort is geschoten (schending artikel 7:658a BW). Daarmee heeft Terra het onmogelijk gemaakt voor werknemer deels het werk te hervatten. Alle goede en kwade kansen afwegende, achtte het hof in dit geval, gelet op alle omstandigheden, voor de materiële schade een vergoeding redelijk in de vorm van een aanvulling tot 100% op de WIA-uitkering gedurende de eerste vier jaar, ofwel 48 x (3603,85 –

2100,29) is afgerond € 72.170 bruto. Tegen dit oordeel keert Terra zich in cassatie. Volgens Terra heeft het hof onvoldoene gemotiveerd dat in casu van Terra verlangd mocht worden dat functies herverkaveld zouden worden ten behoeve van de re-integratie van werknemer. Daarnaast klaagt Terra dat het hof niet (voldoende) tot concrete schadebegroting is overgegaan.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. De A-G brengt in herinnering dat van een werkgever onder omstandigheden mag worden verlangd dat hij de arbeidsorganisatie aanpast aan de re-integrerende werknemer (HR 13 december 1991, LJN ZCo448, NJ 1992, 441 (Goldsteen/Roeland & Zonen)). Het hof heeft voldoende gemotiveerd waarom AOC Terra de werkorganisatie had moeten aanpassen door middel van het herverkavelen van functies. Kennelijk is voor het hof het competentiegerichte onderwijs dat bij AOC Terra reeds vóór het arbeidsongeschikt worden van werknemer was ingevoerd, geen wet van Meden en Perzen. Dit blijkt namelijk uit 's hofs behandeling van de vraag naar het causaal verband tussen de werkzaamheden en de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Het hof deelt het genuanceerde oordeel van de kantonrechter dat het ziekteverzuim van werknemer te wijten is geweest aan de overgang naar het competentiegerichte onderwijs. Hoewel dergelijke wijzigingen, zo vervolgt het hof, objectief nog niet behoeven te leiden tot aan de werkgever verwijtbare overbelasting, heeft een goed werkgever er wel rekening mee te houden dat mogelijk niet alle werknemers subjectief in staat zijn de last van een dergelijke overgang te dragen. Het verwijt van Terra dat werknemer het re-integratietraject heeft gefrustreerd, wordt door de A-G niet overgenomen. De A-G wijst erop dat Terra juist zijn verplichtingen ex artikel 7:658a BW heeft geschonden door in te zetten op een ontbinding van de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste 104 weken en het voorstel werknemer te laten werken in een klas met kinderen met PDD-NOS en ADHD. De A-G meent dat ook dit punt door het hof in het bestreden arrest tot uitdrukking is gebracht waar het overweegt dat van een grote organisatie als deze werkgever, die bekend is met de problematiek van de betrokken werknemer, meer deskundigheid en empathie mag worden verlangd dan AOC Terra heeft tentoongespreid.

Onder r.o. 2.20 merkt de A-G op dat uit de arresten Van der Grijp/Stam en Rutten/Breed volgt dat het hanteren van een standaardformule niet is toegestaan. Anderzijds laat het begroting van schade naar billijkheid aan de hand van artikel 6:97 BW toe, voor zover de concrete schade niet is vast te stellen. Dit heeft het hof ook gedaan en getuigt niet van een onjuiste rechtsopvatting. Het feit dat werknemer een aanvullende WIA-verzekering had, hoeft dus niet in mindering te worden gebracht op de vergoeding.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 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: 18-01-2013

ECLI: ECLI:NL:HR:2013:BY2586

Zaaknummer: 12/00398

Rechters: C.A. Streefkerk, C.E. Drion en G. Snijders

Advocaten: K. Aantjes, P.A. Ruig en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 81 lid 1 RO, 7:658a lid 2 BW en 7:681 lid 1 en 2 onder b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Loonvordering over periode dat werkgever werknemer geen passende arbeid heeft laten verrichten. Vaststelling loonwaarde van passende arbeid door deskundige. In casu is de ratio van artikel 7:625 BW niet van toepassing. Wettelijke verhoging daarom op 20%

De centrale vragen zijn of en voor welke omvang er passende arbeid aanwezig was bij werkgever en welke loonwaarde deze arbeid behelst. Het hof heeft een deskundige benoemd en neemt de conclusies van haar over, wat de omvang van de arbeid betreft. Wat de hoogte van de loonwaarde betreft, oordeelt het hof als volgt. Het gegeven dat werknemer niet langer in staat is om fysiek belastende taken uit te voeren sluit, anders dan werkgever meent, op zichzelf nog niet uit dat de taken waartoe hij nog wel in staat moet worden geacht zich op een gemiddeld zelfde loonniveau bevinden. Voorts is van belang dat er in het geval van werknemer niet één specifieke passende functie is aan te wijzen, maar dat de aangewezen taken uit verschillende functies afkomstig zijn. De deskundige heeft in haar rapport toegelicht dat aldus een werkbaar pakket ontstaat van taken die zowel op, beneden als boven het niveau van de functie van kraanmachinist liggen, reden waarom zij meent dat van de loonwaarde van deze laatste moet worden uitgegaan. Het gegeven dat werknemer sedert wachttijd nauwelijks taken op het hogere niveau zou hebben uitgevoerd, doet, wat er van dat gegeven verder ook zij, niet af aan de constatering van de deskundige dat de aangewezen taken in het bedrijf van werkgever beschikbaar en voor werknemer passend zijn. Ook op dit punt wordt het oordeel van de deskundige gevolgd. Werknemer heeft derhalve recht op loon.

Wat de vordering ex artikel 7:625 BW betreft oordeelt het hof als volgt. De aanspraak op wettelijke verhoging is geen vergoeding voor overeengekomen arbeid en evenmin een schadevergoeding (zie HR 5 januari 1979, NJ 1979, 207), maar een prikkel tot tijdige betaling. Dat doel is hier niet meer aan de orde. Alles afwegend acht het hof in dit geval een wettelijke verhoging van 20% op zijn plaats. Het hof kent hierbij enerzijds betekenis toe aan de ongespecificeerde nabetaling van € 20.000 en de over de in 2009 gedane nabetalingen reeds betaalde 25% wettelijke verhoging ad € 9.000 en anderzijds aan het feit dat werknemer als gevolg van het feit dat hij een tijd lang niet het salaris kreeg wat hem toekwam rente is

misgelopen welk nadeel niet volledig wordt gecompenseerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-01-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:BY8360

Zaaknummer: 200.006.411/01

Rechters: K.E. Mollema, J.H. Kuiper en A.M. Koene

Advocaten: J.V. van Ophem en R.H. Bossen

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/bewindvoerder

Opzegging arbeidsovereenkomst zonder verkregen toestemming. Werknemer dient loonvordering ter verificatie in bij bewindvoerder, maar heeft geen (tijdig) beroep gedaan op de vernietigbaarheid van de opzegging. Afwijzing loonvordering

Werknemer is sinds 2006 in dienst geweest van de vof van X en Y als dakdekker. Op 9 april 2008 is zijn arbeidsovereenkomst, zonder dat daarvoor toestemming was verkregen, opgezegd. Op 23 januari 2009 zijn X en Y toegelaten tot de WSNP. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van de opzegging en heeft zijn loonvordering bij de bewindvoerder ingediend. De verificatievergadering heeft plaatsgevonden op 16 maart 2012. De bewindvoerder stelt dat werknemer zich niet tijdig op de vernietigbaarheid van de opzegging heeft beroepen.

De rechtbank oordeelt als volgt. Aan het beroep op de vernietigbaarheid door de werknemer worden door de Hoge Raad geen vormvereisten of inhoudelijke strenge eisen gesteld. Voldoende is dat de werkgever de desbetreffende door of namens de werknemer gedane uitlatingen heeft moeten opvatten als een beroep op een vernietigingsgrond (onder meer HR 3 mei 2002, JAR 2002/135). Mede gezien het verweer van de bewindvoerder, heeft werknemer onvoldoende nader uitgewerkt waaruit blijkt dat hij het ontslag heeft vernietigd. Uit welke (zinsnede uit de genoemde en deels overgelegde) correspondentie de vernietiging van het ontslag door werknemer blijkt, licht hij niet toe. De door werknemer aan de werkgever gerichte verklaring van 13 april 2008 is daarvoor onvoldoende, nu daaruit weliswaar kan worden afgeleid dat werknemer wilde werken en zich beschikbaar hield om te werken, maar hij hierin eveneens verzoekt om een schriftelijke reactie op het eerder aan hem gegeven ontslag, en welke reactie blijkens de stukken op 18 april 2008 is gevolgd. Waaruit (nadien) zou volgen dat werknemer zich niet met het gegeven ontslag kon verenigen en (vervolgens) het ontslag heeft vernietigd is onvoldoende concreet gesteld. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BY8852

Zaaknummer: 127686 HA ZA 12-111

Wetsartikelen: 6 BBA, 9 BBA en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Synapsis B.V.

Poolse werknemer die feitelijk tewerk wordt gesteld bij PBE heeft niet ingestemd met ontslag. Flagrante ontduiking van artikel 8 WAADI en de CAO voor de Betonproductenindustrie. Poolse werknemers dienen gelijk beloond te worden als de Nederlandse werknemers die in dienst zijn van PBE. Het te betalen loon wordt conform de cao vastgesteld

Werknemer (Poolse nationaliteit) is sinds 2008 in dienst van Synapsis als oproepkracht productiemedewerker/lasser/constructielasser. Werknemer heeft zijn werkzaamheden uitgevoerd in de fabriek van Prefab Beton Eindhoven (PBE). PBE is gebonden aan de CAO voor de Betonproductenindustrie. Werknemer bewoont met collega's een door de werkgever ter beschikking gestelde gezamenlijke woonruimte. Het laatstverdiende salaris van werknemer bedraagt € 1.336 bruto per vier weken. Na klachten van medebewoners over werknemer, heeft Synapsis werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst is beëindigd. Thans stelt werknemer dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd en dat artikel 8 WAADI is overtreden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op Synapsis rust de verplichting om een werknemer die ontslag neemt of instemt met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te wijzen op de gevolgen die dit kan hebben voor diens rechten op een WW-uitkering. Dit geldt des te meer waar het een Poolse werknemer betreft, die de Nederlandse taal niet machtig is en van wie niet verondersteld kan worden dat hij op de hoogte is van de Nederlandse regels daaromtrent. Gesteld noch gebleken is dat er sprake is geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer dat hij het einde van de arbeidsovereenkomst zelf wenste, terwijl Synapsis hem gewezen zou hebben op de gevolgen die dit voor hem zou hebben. De loonvordering wordt derhalve toegewezen.

Voorts wordt geoordeeld dat op grond van artikel 8 WAADI de CAO voor de Betonproductenindustrie op de arbeidsovereenkomst van werknemer van toepassing is. Er is in dit geval sprake van een flagrante ontduiking van artikel 8 WAADI en dus ook van de cao. Synapsis betaalt immers onder de dekking van een door haar beweerde

aannemingsovereenkomst met PBE slechts het minimumloon aan werknemer en houdt zich niet aan de cao-lonen die gelden voor de betonindustrie. Feitelijk is er enkel sprake van ter beschikkingstelling van personeel in de zin van artikel 1 WAADI. Er wordt immers uitsluitend gebruikgemaakt van de productiemiddelen van PBE en er wordt enkel gewerkt op de bedrijfslocatie van PBE. Het feit dat er een Poolse leidinggevende aanwezig is die de instructies aan de Poolse werknemers geeft, doet hieraan niet af. Uiteindelijk is er een gezagsverhouding met PBE. De stelling van Synapsis dat de Nederlandse werknemers van PBE onder leiding van Synapsis werkzaam zijn, wordt door haar op geen enkele wijze onderbouwd, temeer daar gesteld noch gebleken is dat Synapsis ook een Nederlandse leidinggevende in dienst zou hebben, om deze werknemers te instrueren. De Poolse werknemers dienen, conform de cao, gelijk bezoldigd te worden als de Nederlandse werknemers van PBE. Geoordeeld wordt dat werknemer recht heeft op een loon van € 2.320,44 bruto per vier weken.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 21-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BY8449

Zaaknummer: CV EXPL 12-10348

Rechters: E.J. Spoor

Wetsartikelen: 1 WAADI en 8 WAADI

RECHTSPRAAK

KPN Corporate Market B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst 59-jarige Sales Desk Representative KPN wegens reorganisatie. Maximering beëindigingsvergoeding in Sociaal Plan 2010 staat niet in evenredige verhouding tot het legitieme doel. Verboden onderscheid naar leeftijd

Werknemer (59 jaar) is sinds 1976 in dienst van (de rechtsvoorganger van) KPN. Laatstelijk is hij werkzaam als Sales Desk Representative. Als gevolg van een reorganisatie is zijn functie komen te vervallen. Het van toepassing zijnde Sociaal Plan 2010 bepaalt in artikel 3.2 dat in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege boventalligheid de beëindigingsvergoeding berekend wordt met behulp van de formule $60\% \times A$ (aantal gewogen dienstjaren) $\times B$ (laatst verdiende maandloon maal 1,08). Op grond van artikel 3.5 lid 1 van het Sociaal Plan 2010 zijn de beëindigingsvergoeding (artikel 3.2) en de mobiliteitsvergoeding (artikel 3.4) samen nooit hoger dan het bedrag dat nodig is om vanaf het ontslag tot de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt de wettelijke uitkeringen waarop hij aanspraak heeft, aan te vullen tot 108% van het laatste maandloon bij KPN. Werknemer weigert akkoord te gaan met de vergoeding uit het sociaal plan. Thans verzoekt KPN ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de functie van werknemer is komen te vervallen, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Geoordeeld wordt dat er in het Sociaal Plan 2010 bij de vaststelling van de hoogte van de beëindigingsvergoeding sprake is van indirect onderscheid. Artikel 3.5 lid 1 van het sociaal plan bevat geen leeftijdscriterium, maar is in de praktijk van toepassing op de categorie van de oudere werknemers. Zij worden op grond van dit artikel, in tegenstelling tot jongere collega's, geconfronteerd met een maximering van de vergoeding. De enkele stelling van KPN dat het Sociaal Plan 2010 en het principeakkoord in overleg met representatieve vakorganisaties tot stand zijn gekomen, betekent niet dat aan de normen van artikel 7 lid 1 sub c WGBL is voldaan. Het doel van de maximering is gelegen in het voorkomen dat werknemers als gevolg van hun ontslag in een betere financiële positie komen dan waarin zij zouden hebben verkeerd indien hun dienstverband niet was beëindigd. Dit doel is voldoende zwaarwegend en niet discriminerend en daarmee legitiem. Maximering

is een middel om dat doel te bereiken. De vraag is alleen of dit middel in evenredige verhouding staat tot het doel. Hoewel werknemer bij voortdurende werkloosheid tot de leeftijd van 65 jaar dus een gelijk inkomen zal ontvangen, zal hij bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar nog geconfronteerd worden met een verlies aan inkomen dat hij niet gehad zou hebben als hij tot die leeftijd door had kunnen werken. Onder die omstandigheden wordt geoordeeld dat het middel van maximering niet in evenredige verhouding staat tot het legitieme doel. Het beding wordt dan ook nietig geacht. Aan werknemer wordt een vergoeding toegekend conform artikel 3.2 van het Sociaal Plan 2010 (€ 91.014,19 bruto).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2012:BY8457

Zaaknummer: 501673 AZ VERZ 12-237

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: P.W.H.M. Willems en C.H.J. Voncken-Crijns

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7 WGBL

RECHTSPRAAK

ex-werkgever/Flexxolutions GFS B.V. c.s.

Geen sprake van onrechtmatige concurrentie door ex-directeur en een aantal zeer ervaren ex-werknemers jegens ex-werkgever wegens het ontbreken van duurzame en stelselmatige afbreking bedrijfsdebiets. Evenmin sprake van schending auteursrechten of IE-rechten

Ex-werkgever exploiteert een onderneming op het gebied van de verwerking van flexibele kunststoffen, met name op het gebied van de productie van en de handel in opslag- en afdeksystemen in kunststoffolie. Zij heeft onder meer de producten Silodak, AB Cover (dak voor biogasafdekking) en Flexitank (zak voor de opslag van water, brandstof, enz.) in haar assortiment. Flexxolutions GFS B.V. is op 23 februari 2012 opgericht door X (die van 1 augustus 2009 tot en met 31 december 2010 als directeur werkzaam was bij ex-werkgever). Nadien zijn de manager research & development en twee zeer ervaren werknemers van ex-werkgever bij Flexxolutions in dienst getreden (30 tot 37 jaar ervaring). Ex-werkgever stelt zich op het standpunt dat sprake is van onrechtmatige concurrentie en schending van intellectuele eigendomsrechten (auteursrechten).

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan ex-werkgever meent, is het hof van oordeel dat geen sprake is van schending van enig auteursrecht noch van verboden slaafse nabootsing. Wat dit laatste betreft faalt het beroep van ex-werkgever dat zijn 'silozak' een voldoende onderscheidend vermogen heeft, dat hij bescherming geniet. Volgens vaste jurisprudentie kunnen werknemers die niet aan een non-concurrentiebeding zijn gebonden, hun oud-werkgever onrechtmatig beconcurreren. Van onrechtmatige concurrentie is in zo'n geval sprake wanneer gebruik wordt gemaakt van bij de voormalige werkgever opgedane kennis en gegevens omtrent klanten, waardoor stelselmatig en substantieel duurzaam bedrijfsdebiets is afgebroken. Bijkomende omstandigheden kunnen zijn het afhandig maken van personeel en/of klanten, het doen van voordelige aanbiedingen, het doen van ongunstige, onjuiste, schadelijke of denigrerende mededelingen over de voormalige werkgever, het verwijzen naar het vroegere dienstverband en het creëren van verwarring. Naar het oordeel van het hof is niet gebleken van het afbreken van het bedrijfsdebiets. Reeds hierop stuiten de vorderingen af. Dat de werknemers zouden zijn geronseld komt niet vast te staan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-12-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BY8255

Zaaknummer: 200.110.911

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek en G.P.M. van den Dungen

Wetsartikelen: Auteurswet en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Bevriezen van loon en winstdelingsregeling vanaf een inkomen bij € 2500 levert geen schending ex artikel 7:611 BW op (gelijke arbeid, gelijk loon). Werkgever handelt evenmin in strijd met artikel 7:611 BW door gebruik te maken van zijn bevoegdheid tot niet toekennen van winstdeling, ook al maakt het onderdeel van het concern van werknemer wel winst. Van werknemer mag een loonoffer worden verwacht ten behoeve van het gehele concern, ondanks de positieve cijfers van zijn werkgever

Werknemer is sinds 1 oktober 2006 in dienst van werkgever in de functie van teamleider. Op de arbeidsovereenkomst is een personeelsreglement van toepassing. In dit personeelsreglement is een winstdelingsregeling opgenomen, inhoudende dat een werknemer per kwartaal in aanmerking kan komen voor een winstdeling, waarvan de omvang wordt bepaald door het bestuur van werkgever-Global Inc. In april 2009 heeft werkgever bericht dat zal worden overgegaan tot het bevriezen van lonen en het niet uitkeren van winstdelingen voor een aantal kwartalen. Deze maatregelen golden niet voor alle werknemers. De werkgever hanteerde als onderscheidend criterium de hoogte van het loon, waarbij werknemers onder € 2.500 wel en werknemers daarboven geen loonsverhoging meer kregen. Werkgever heeft wereldwijd in 2009 1 miljard verlies geleden. De vestiging in Amsterdam heeft winst geboekt. Vanwege een reorganisatie is de functie van werknemer vervallen. Partijen hebben een beëindigingsovereenkomst gesloten met finale kwijting, behoudens de niet-doorgevoerde loonsverhoging en winstdeling over 2009. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake was van schending van artikel 7:611 BW (ongelijke behandeling, zonder objectieve rechtvaardiging).

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan de kantonrechter acht het hof geen sprake van ongelijke behandeling. De maximering van het inkomen op € 2.500 is voor iedereen gelijk getrokken. Werknemer heeft voorts aangevoerd dat het invoeren van de loonbevriezing in strijd is met artikel 7:611 BW. Volgens hem was er sprake van een vast beleid van loonsverhogingen. Hij

verwijst onder meer naar de ontwikkeling van zijn loon over de voorgaande jaren. Werkgever verweert evenwel met succes dat sprake is geweest van discretionaire bevoegdheid tot het toekennen van loonsverhogingen.

Op dezelfde gronden acht het hof de wijziging inzake de winstdelingsregeling geoorloofd. Ook hier is sprake van een discretionaire bevoegdheid van de werkgever, aldus de winstdelingsregeling opgenomen in het personeelsreglement. Of de werkgever als goed werkgever gebruik heeft mogen maken van deze bevoegdheid, beantwoordt het hof bevestigend. Nu het invoeren van de maatregel was ingegeven vanwege de bedrijfseconomische omstandigheden van het concern, mag ook van het onderdeel dat wel goed draait een (loon)offer worden verlangd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-11-2012

Zaaknummer: 200.091.030/01

RECHTSPRAAK

werkneemster/Mediq Apotheken Nederland B.V.

Het verwijt dat op arbeidsongeschikte apothekersassistente te veel druk zou zijn uitgeoefend om te re-integreren, kan bij de beoordeling van de kennelijke onredelijkheid van de opzegging alleen worden meegewogen als deze druk heeft bijgedragen aan de arbeidsongeschiktheid die tot de opzegging heeft geleid

Werkneemster is sinds 1997 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Mediq als apothekersassistente. Sinds 2006 heeft werkneemster zich een aantal keer ziek gemeld, mede vanwege een arbeidsconflict. Op 5 augustus 2008 heeft zij zich volledig ziek gemeld. Tijdens haar re-integratie heeft zij het werk deels hervat. Per 3 augustus 2010 is werkneemster een IVA-uitkering toegekend. Vastgesteld is dat zij 100% arbeidsongeschikt is. Na verkregen toestemming heeft Mediq de arbeidsovereenkomst tegen 1 februari 2011 opgezegd. Thans vordert werkneemster schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Zij stelt dat Mediq ten onrechte hoge druk op haar heeft uitgeoefend om het werk te hervatten, terwijl ze daartoe niet in staat was.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werkneemster te snel zou moeten re-integreren is onvoldoende onderbouwd. Het verwijt dat Mediq niets heeft ondernomen om de spanning op het werk te verminderen, wordt niet gevolgd. Mediq heeft de adviezen van de bedrijfsarts opgevolgd, er zijn wekelijks gesprekken gevoerd en Mediq heeft bedrijfsmaatschappelijk werk ingeschakeld. Aan de verwijten dat op werkneemster te veel druk zou zijn uitgeoefend, kan uitsluitend gewicht worden toegekend wanneer die hebben bijgedragen aan de arbeidsongeschiktheid die heeft geleid tot de opzegging. Dat is niet het geval. In de medische rapportage van de verzekeringsarts is immers vermeld dat de overspanningsklachten verband houden met een chronische, erfelijke aandoening. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BY8869

Zaaknummer: 793271 UC EXPL 12-1313 k

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Astrum Automotive B.V.

Schadestaatprocedure na arrest Autoster. Werkgever is aansprakelijk voor de schade die het gevolg is van het verkeersongeval en niet slechts voor de schade die als gevolg van de inadequate dekking van de verzekering aan de werkgever kan worden toegerekend. Aansprakelijkheid is vastgesteld voor 1 februari 2008, zodat koerswijziging in rechtspraak niet wordt gevolgd

Werknemer is in 1993 in dienst getreden van Automobiellbedrijf Nabuurs Bergen B.V. (rechtsoptvolgers zijn Autoster Bergen B.V., Autoster Beheer en thans Astrum). Werknemer is op 22 juli 1998 een ongeval overkomen toen hij van de werkplek naar huis reed. Hij bestuurde toen een aan zijn werkgever toebehorende autoambulance. Werknemer heeft door dit ongeval ernstig blijvend letsel opgelopen, zoals een hersenkneuzing met een halfzijdige verlamming aan de rechterzijde, een ernstige achteruitgang van het gezichtsvermogen en substantieel orthopedisch letsel. Werknemer heeft (de rechtsvoorgangers van) Astrum aansprakelijk gesteld voor alle ten gevolge van het ongeval geleden en nog te lijden materiële en immateriële schade. Hof en Hoge Raad hebben geoordeeld dat Astrum ex artikel 7:611 BW aansprakelijk is (zie AR 2008-0773). In de onderhavige schadestaatprocedure verschillen partijen van mening welke schade dient te worden vergoed. Volgens werknemer is Astrum gehouden tot betaling van alle materiële en immateriële schade die hij ten gevolge van het ongeval heeft geleden. Volgens Astrum komt slechts voor vergoeding in aanmerking de schade die als gevolg van de inadequate dekking aan de werkgever kan worden toegerekend.

De rechtbank stelt voorop dat de arresten van het hof en de Hoge Raad leidend zijn in deze schadestaatprocedure. De rechtbank is daarbij van oordeel dat (latere) ontwikkelingen in de rechtspraak die niet zijn gevoerd (bijvoorbeeld omdat partijen er geen debat over hebben gevoerd) of vanwege de tijdlijn niet konden worden aangevoerd in deze zaak, geen verandering kunnen brengen in dat gegeven. Uit het arrest van het hof kan niet worden gedestilleerd dat het hof als grond voor aansprakelijkheid heeft gezien het niet hebben afgesloten van een adequate verzekering. Daaruit vloeit noodzakelijkerwijs voort dat de Hoge

Raad dat ook niet in het arrest van het hof heeft bedoeld te lezen. De rechtbank heeft voorts gekeken naar de vraag of de verzekeringsplicht waarvan Astrum stelt dat het hof deze heeft aangenomen, steun vindt in de destijds geldende opvattingen in de rechtspraak. De ten tijde van het arrest van het hof in de rechtspraak gevolgde lijn dient te worden afgeleid uit de arresten Vonk/Van der Hoeven (HR 12 januari 2001), De Bont/Oudenallen (HR 9 augustus 2002) en KLM (HR 18 maart 2005). De rechtspraak van de Hoge Raad werd destijds zo begrepen dat aansprakelijkheid werd gevonden in het stelsel van het arbeidsrecht en de eisen van redelijkheid en billijkheid gezien het feit dat deelname aan het verkeer een gevaarlijke situatie opleverde, en niet in het niet hebben afgesloten van een adequate verzekering. In deze procedure heeft derhalve als vertrekpunt te gelden dat Astrum aansprakelijk is voor de schade die het gevolg is van het ongeval. Dat dit tot gevolg heeft dat deze zaak mogelijk anders wordt beoordeeld dan zaken waarin de aansprakelijkheid na 1 februari 2008 is vastgesteld, moge zo zijn. Dat is inherent aan het feit dat het recht in ontwikkeling is en daarom niet te vermijden. Vanwege het principiële karakter van deze beslissing zal in het dictum van dit vonnis worden bepaald dat daartegen hoger beroep is toegelaten. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2013:BY8751

Zaaknummer: 117575 / HA ZA 12-248

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

A&O Services B.V./X

Geschil over de vraag of onderneming onder de werkingssfeer van de CAO Afbouw BTER respectievelijk de CAO Metaal en Techniek valt

X houdt zich bezig met de verkoop van mobiele wanden (vouwwanden, paneelwanden en glaswanden) in de vorm van bouwkundige afbouw met inbegrip van montage en levering van materialen. Twee administratiekantoren, A&O Services en MN Services, menen beide dat X onder hun cao (respectievelijk de CAO Afbouw BTER en de CAO Metaal en Techniek) valt. Onder verwijzing naar de betreffende cao maken zij aanspraak op bijdragen en premies.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het kan niet de bedoeling zijn dat X onder de werkingssfeer van beide cao's valt en zich met dubbele lasten ter zake van bijdragen en premies geconfronteerd ziet. De Hoge Raad heeft bij arrest van 27 mei 2011 (LJN BQ0010) geoordeeld dat aannemelijk is dat beide cao's zodanig zijn geformuleerd dat een overlapping van de werkingssfeer zo veel mogelijk wordt voorkomen en dat werkingssfeerbepalingen van een cao die overlappen met dergelijke bepalingen van een andere cao, blijkens de beleidsregels van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, neergelegd in het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen niet algemeen verbindend worden verklaard, terwijl een overeenkomstig beleid wordt gevoerd voor de verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds. Geoordeeld wordt dat niet zonder meer valt in te zien dat een vouwwand hetzelfde is als een systeemwand. In de CAO Metaal en Techniek is, anders dan in de CAO Afbouw BTER, de vouwwand thans expliciet genoemd. Dit betekent dat X onder de werkingssfeer van de CAO Metaal en Techniek valt en daarmee niet onder de CAO Afbouw BTER. De beslissing van de grensgevallencommissie van 2 maart 2010 en de beslissing van het College van het Beroep voor het bedrijfsleven van 21 juli 2004 (LJN AQ6384) – waarop A&O Services een beroep heeft gedaan – leiden niet tot een ander oordeel. Ten overvloede wordt overwogen dat als onder systeemwanden in de CAO Afbouw BTER toch mobiele wanden zoals vouwwanden vallen, sprake is van een overlap met de CAO Metaal en Techniek. X mag hiervan, gelet op het arrest van de Hoge Raad van 27 mei 2011 niet de dupe worden. De enkele overlap zou in de gegeven omstandigheden ook in de weg staan aan toewijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:BY8879

Zaaknummer: 790670 AC EXPL 12-122 k

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: B. van Duren-Kloppert

Wetsartikelen: 2 lid 1 CAO Afbouw BTER en 1 CAO Metaal en Techniek

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Afwijzing vordering tot nakoming overeengekomen ontslagvergoeding van € 365.256 bruto. Beroep op artikel 7:613 BW en 7:611 BW faalt, omdat geen wijzigingsvoorstel is gedaan. Gelet op de hevigheid van de crisis in de bouwwereld en de door werkgeefster gestelde financiële situatie kan niet kan worden uitgesloten dat de bodemrechter zal oordelen dat sprake is van onvoorziene omstandigheden

Werknemer is sinds 1983 in dienst van Prefab Beton Vebo BV, een zustermaatschappij van werkgeefster. In juni 2007 is werknemer in dienst getreden van werkgeefster als technisch directeur. In de arbeidsovereenkomst is een afvloeiingsregeling opgenomen. Daarin is onder meer bepaald dat als de dienstbetrekking op initiatief van werkgeefster wordt beëindigd, werknemer één bruto maandsalaris ontvangt voor elk vol jaar dat zijn dienstbetrekking voor zijn 40ste levensjaar heeft voortgeduurd, 1,5 bruto maandsalaris voor elk vol jaar dat zijn dienstbetrekking na zijn 40ste levensjaar heeft voortgeduurd en dat hij twee bruto maandsalarissen ontvangt voor elk vol jaar dat zijn dienstbetrekking na zijn 50ste levensjaar heeft voortgeduurd. Werkgeefster heeft besloten de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Werkgeefster stelt dat toepassing van de overeengekomen afvloeiingsregeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft zich op het eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst beroepen. Verwezen is naar een maximale vergoeding van € 40.000 bruto zoals opgenomen in het sociaal plan. Of het sociaal plan er komt en of dat plan dan op werknemer van toepassing zal zijn, is echter nog onduidelijk. Werkgeefster heeft werknemer geen ondubbelzinnig voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarde gedaan, zodat het beroep op artikel 7:613 BW faalt. Om dezelfde reden faalt ook het beroep op artikel 7:611 BW en de arresten Van der Lely/Taxi Hofman en Stoof/Mammoet. Ten aanzien van het beroep op artikel 6:248 BW en 6:258 BW wordt geoordeeld dat in de bodemprocedure zal moeten worden beoordeeld of werkgeefster de

toegezegde vergoeding inderdaad niet kan betalen, zoals zij stelt en werknemer heeft betwist. Gelet op de hevigheid van de crisis in de bouwwereld en uitgaande van een financiële situatie zoals door werkgeefster geschetst, kan niet kan worden uitgesloten dat de bodemrechter zal oordelen dat sprake is van onvoorziene omstandigheden. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemer recht heeft op een beëindigingsvergoeding van € 365.256 bruto. Wel is het voorshands aannemelijk dat werkgeefster een beëindigingsvergoeding van € 40.000 bruto, zoals opgenomen in het sociaal plan, zal kunnen voldoen en dat de bodemrechter, gelet op het aantal dienstjaren van werknemer en op zijn laatstverdiende salaris, ook ten minste dit bedrag zal toewijzen. Dit bedrag wordt als voorschot op de beëindigingsvergoeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BY8265

Zaaknummer: 234489 / KG ZA 12-513

Advocaten: W.J.H. de Jong

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW, 6:248 BW en 6:258 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/TNT Post Productie B.V.

Postbezorger stelt TNT na val aansprakelijk voor schade. Aanhouding zaak wegens sprongcassatie

Werkneemster is in dienst van TNT als postbezorger. Op 9 maart 2007 is zij tijdens het bezorgen van de post uitgegleden. Ze heeft daarbij haar enkel gebroken. Als gevolg van het ongeval is zij blijvend arbeidsongeschikt geraakt voor de functie van postbode. Werkneemster stelt TNT op grond van artikel 7:658 BW en 7:611 BW aansprakelijk.

De kantonrechter oordeelt dat TNT niet op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk is. Gelet op de aard van de werkzaamheden, de aan werkneemster toe te schrijven ervaring en vaardigheden en de toedracht van haar val, is TNT niet tekortgeschoten in de zorgplicht door geen (nadere) instructies te geven, (nadere) maatregelen te treffen of (nadere) materialen ter beschikking te stellen. Ten aanzien van het beroep op artikel 7:611 BW heeft werkneemster aangeknoopt bij het oordeel van de kantonrechter te Utrecht van 16 juni 2010 (AR 2010-0525) in een casus betreffende een andere postbode van TNT die haars inziens grote gelijkenis toont met de hare. In die zaak is sprongcassatie ingesteld. Partijen krijgen daarom de gelegenheid zich uit te laten over de vraag of zij het wenselijk vinden de beoordeling van de subsidiaire grondslag aan te houden (zie voor het oordeel in cassatie AR 2011-0923).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-05-2012

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0236

Zaaknummer: 516186 CV 10-5933

Rechters: W.F. Boele

Advocaten: S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW