AR ARBEIDSRECHT UPDATES

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 35, 2013

Nummer 35, 2013

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2013:3963 20-08-2013
Verbruikersmarkten B.V./werknemer
Werknemer slaagt niet in het aantonen dat sprake is van schade veroorzaakt in de uitoefening van de werkzaamheden. De vermeende valpartij kan niet worden bewezen

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2013:3969 20-08-2013
X Ingenieursbureau B.V./werknemer
Situatieve arbeidsongeschiktheid of hardnekkige werkweigering? Ultimum remedium-karakter verzet zich tegen ontslag op staande voet ook als werkneemster ten onrechte werk heeft geweigerd. Werkgever had ontbindingsverzoek kunnen indienen of ontslagvergunning kunnen aanvragen

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2013:5212 16-07-2013
werknemer/Group 4 Securicor Beveiliging BV
Ontslag op staande voet wegens naar alcohol ruikende detentietoezichthouder gerechtvaardigd. Persoonlijke omstandigheden doen niet af aan de dringende reden

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2013:CA3542 25-06-2013
Rasmussen/Rabo Wielerploegen B.V.
Rasmussen-zaak. Ontslag op staande voet onverwijld verleend. Rasmussen is schadeplichtig jegens Rabo-ploeg. Ontslag op staande voet kan niet tevens kennelijk onredelijk zijn

Rechtbank

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2013:4873 30-08-2013
Centrale Ondernemingsraad Van Gansewinkel Groep B.V/Van Gansewinkel Groep B.V.
COR Van Gansewinkel heeft geen instemmingrecht ten aanzien van besluit om de salarissen van de boven-cao-medewerkers in Nederland niet te indexeren. Geen wijziging van een beloningssysteem

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2013:3550 28-08-2013
werknemer/Arbo Unie B.V.
Eenzijdige salarisverlaging van 26% wordt beoordeeld aan de hand van de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet. Geen redelijk voorstel

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:5390 23-08-2013
X/Pentair Thermal Management Netherlands
Gedetacheerde Engelse werknemer heeft geen arbeidsovereenkomst met Nederlandse onderneming, omdat partijen zich niet jegens elkaar hebben verbonden en de partijbedoeling niet is gericht op het sluiten van een arbeidsovereenkomst

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:5508 21-08-2013
X/Staples Nederland Holding B.V.
Engelse werkneemster die bij Nederlandse holding tewerk wordt gesteld, heeft een arbeidsovereenkomst met de Nederlandse holding en derhalve recht op loondoorbetaling bij ziekte. Bevoegdheid kantonrechter en toepasselijk recht

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:5507 19-08-2013
werkgever c.s./Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid
Werkgever valt niet onder werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit Bouwnijverheid en is derhalve niet verplicht tot deelname in Bpf Bouw. Geen strikte taalkundige uitleg van Verplichtstellingsbesluit, maar een redelijke, objectieve en systematische uitleg

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2013:3598 16-08-2013
werknemer/X
Sluiting garagebedrijf en het overdragen van de bedrijfsactiviteiten aan andere vestiging, waarbij het overgrote deel van de voorraden, gereedschappen, klantenkring en de enige andere werknemer worden overgenomen, leiden tot overgang van onderneming

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:5386 12-08-2013
werkneemster/Stichting Reade
Werkgeefster heeft ziekenverzorgende, nadat is geoordeeld dat een gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was, niet tot haar eigen werk toegelaten. Ten onrechte zijn allerlei restricties toegepast in de werkzaamheden. Ontbinding op verzoek werkneemster onder toekenning van vergoeding met C=2

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2013:5867 29-07-2013
werkneemster/Stichting De Plint c.s.
Werkneemster glijdt op het werk uit over een natte vlek op de vloer die niet direct is opgeruimd. Collega's en werkgeefster zijn op grond van onrechtmatige daad aansprakelijk voor de schade, hoewel werkneemster gewaarschuwd is voor de natte vloer. Toepassing Kelderluik-criteria

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2013:3559 10-07-2013
werkneemster/Biga Groep B.V.
Schoonmaakster weigert bedrijfskleding bestaande uit een broek te dragen en vermaakt de broek tot rok. Instructierecht werkgeefster wordt beperkt door redelijkheid. Rok doet qua representativiteit of herkenbaarheid van medewerkers niet onder voor broek. Werkneemster dient in rok tot het werk te worden toegelaten

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:5373 20-06-2013
werkgever/werknemer
Afwijzing ontbindingsverzoek UTS wegens reorganisatie. Stoelendansmethode. Voor werknemer is nog een andere passende functie als allround verhuizer beschikbaar

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2013:2683 05-04-2013
werknemer/Haskoning Nederland B.V.
Werknemer verricht werkzaamheden deels in Rusland, waardoor progressienadeel optreedt. Werkgever heeft aan informatieplicht voldaan door hiervoor te waarschuwen in regeling over uitzending naar het buitenland. Werknemer dient zelf onderzoek te verrichten naar eventuele financiële gevolgen

Uitspraken zonder ECLI

Internationaal overig 16-11-2012
Smith/werkgeefster, EELC 2013/10
Demotie (40% minder salaris) christelijke manager die op Facebook expliciete uitspraken doet over kerkelijke homohuwelijken houdt geen stand. Facebook was

persoonlijk gebruik. Geen verband met werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Internationaal overig 10-04-2013

X/Y, EELC 2013/32

Werkneemster die op verschillende social media (MSN en Facebook) pagina's zwaar beledigende teksten over haar – niet bij naam genoemde – leidinggevende plaatst, doet dit niet publiekelijk indien deze social media enkel voor 'vrienden' toegankelijk zijn. Gevorderde schadevergoeding door werkgever en leidinggevende wegens belediging afgewezen

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Internationaal overig 15-12-2011

X/Y, EELC 2013/16

'Een qua aantal en qua deskundigheid wezenlijk deel van het personeel' ziet op het aantal dat is overgegaan en niet op het aantal dat een aanbod heeft gekregen (maar niet heeft aanvaard). 14 van de 28 werknemers waaronder slechts één leidinggevende is onvoldoende een overgang van onderneming te bewerkstelligen

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Internationaal overig 21-02-2013

werknemer/werkgever, EELC 2013/17

Ontslag directeur na overgang van onderneming in strijd met het ontslagverbod wegens OVO of ontslag wegens ETO-redenen? Ontslag vrijwel direct na de overgang van onderneming doet een rechtsvermoeden van ontslag wegens OVO ontstaan. Verkrijger dient dan ETO-redenen te bewijzen

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Internationaal overig 22-05-2012

werknemer/werkgever, EELC 2013/9

Schultz-Hoff verzet zich tegen een vervalbeding van wettelijke vakantiedagen, maar niet tegen een vervalbeding van bovenwettelijke vakantiedagen

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Internationaal overig 13-12-2012

werkneemster/werkgeefster, EELC 2013/24

Christelijke werkneemster die vanwege het continudienstrooster ook op zondag moet werken, wordt niet (indirect) gediscrimineerd

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 16-08-2013

werkneemster/werkgeefster

Langdurig arbeidsongeschikte verkoopmedewerkster stelt werkgeefster aansprakelijk voor (beweerd) bedrijfsongeval en vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Beslissing in kennelijk-onredelijkontslagprocedure wordt aangehouden, totdat in artikel 7:658 BW-procedure onherroepelijk is beslist

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werknemer/Arbo Unie B.V.

Eenzijdige salarisverlaging van 26% wordt beoordeeld aan de hand van de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet. Geen redelijk voorstel

Werknemer is sinds 1991 in dienst van (een rechtsvoorgangster van) Arbo Unie. Sinds 2006 is werknemer werkzaam als Applicatie Adviseur. Per 2 januari 2012 is de functie van werknemer komen te vervallen. Hij heeft vervolgens gesolliciteerd naar de functie Functioneel Applicatie Beheerder Elektronisch Melden en is ook in deze geschikte functie benoemd. Aan werknemer is een nieuwe arbeidsovereenkomst toegezonden met daarbij een bijlage. Uit de bijlage volgt dat met ingang van 1 februari 2012 een wijziging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt met betrekking tot de functie, het salaris, de standplaats en de vergoeding woon-werkverkeer. Werknemer heeft vervolgens de werkzaamheden behorend bij de nieuwe functie verricht, maar heeft de bijlage bij de arbeidsovereenkomst niet ondertekend. Er is geen wijzigingsbeding overeengekomen. Centrale vraag is of de plaatsing van werknemer in de geschikte functie gepaard mocht gaan met het doorvoeren van een salarisvermindering (vervallen van een garantietoeslag van € 1.347 bruto per maand na een afbouwperiode van 18 maanden).

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van Arbo Unie dat werknemer zou hebben ingestemd met de salarisverlaging faalt. Een dergelijke aanvaarding dient uitdrukkelijk te gebeuren en daarvan is geen sprake geweest en kan – gelet op het herhaaldelijk geuite protest – niet uit de aanvaarding van de geschikte functie worden afgeleid. De eenzijdige wijziging van het salaris dient beoordeeld te worden aan de hand van het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, AR 2008-0437). Hoewel het in dit arrest ging om een functiewijziging (niet om salarisverlaging), is het arrest in dit geval toch van toepassing. Het arrest ziet namelijk op wijziging van arbeidsvoorwaarden en het salaris is een arbeidsvoorwaarde.

Er is sprake van gewijzigde omstandigheden en Arbo Unie heeft als een goed werkgever aanleiding kunnen vinden tot het doen van het voorstel. De wijziging van omstandigheden is niet alleen gelegen in het beter willen laten functioneren van de afdeling IM, maar vooral ook om financieel overeind te kunnen blijven. Door werknemer is niet betwist dat Arbo Unie eind 2011 in zeer slechte financiële omstandigheden verkeerde. Er is echter geen sprake van een

redelijk voorstel. Arbo Unie heeft niet onderbouwd dat de door haar voorgestelde forse salarisvermindering proportioneel en noodzakelijk was om het hoofd boven water te houden en tegelijkertijd werknemers te behouden en dat dit ook nog steeds het geval zou zijn na de ontslagronde die in 2012 als gevolg van de reorganisatie heeft plaatsgevonden. Het behoeft geen nadere toelichting dat de forse salarisvermindering van 26% van het laatstverdiende loon ingrijpende gevolgen voor werknemer heeft en dat zijn belang bij het in stand houden van zijn salaris, groot is. De toeslag werd al 14 jaar betaald en dient als vast salariscomponent te worden beschouwd. Volgens Arbo Unie moet bij de beoordeling van de redelijkheid van haar voorstel betrokken worden dat – indien de plaatsing in de geschikte functie wordt weggedacht – werknemer begin 2012 conform het sociaal plan zonder ontslagvergoeding ontslagen zou zijn nadat hij op 2 januari 2012 boventallig was verklaard en voor dit ontslag toestemming van het UWV WERKbedrijf zou zijn verkregen. Afgezet tegen een WW-uitkering die werknemer dan zou ontvangen is het voorstel tot salarisvermindering volgens Arbo Unie alleszins redelijk. Deze redenering is niet houdbaar, aangezien werknemer nooit voor die keuze is gesteld. In het geval het voorstel wel als redelijk zou kunnen worden beschouwd, dan is de voorgestelde verlaging van het salaris dusdanig ingrijpend dat in redelijkheid niet van werknemer gevergd kan worden dat hij akkoord gaat met een salarisvermindering van 26% van zijn laatstgenoten salaris.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 28-08-2013
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:3550
Zaaknummer: 845039 UC EXPL 12-19383 AK5261
Rechters: A.K. Korteweg
Advocaten: K. Lamers en P.A. Boontje
Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

X/Staples Nederland Holding B.V.

Engelse werkneemster die bij Nederlandse holding tewerk wordt gesteld, heeft een arbeidsovereenkomst met de Nederlandse holding en derhalve recht op loondoorbetaling bij ziekte. Bevoegdheid kantonrechter en toepasselijk recht

X is sinds 2010 in dienst van Staples UK in de functie van Regional HR Director. Per januari 2011 werd zij aangesteld als Director HR Retail Europe. Vanaf omstreeks oktober 2012 werkte X feitelijk voltijds in het kantoor van Staples NL te Amsterdam. Zij verbleef door de weeks op kosten van Staples in een hotel in Amsterdam. Later is woonruimte voor haar gehuurd. X is op 19 februari 2013 door Uxbridge Magistrate's Court voorwaardelijk veroordeeld vanwege drie winkeldiefstallen. Zij is vanaf 3 april 2013 arbeidsongeschikt en vordert loondoorbetaling van Staples NL. Staples NL weigert het loon van X door te betalen en stelt zich op het standpunt dat X een arbeidsovereenkomst heeft met Staples UK. Staples NL en Staples UK zijn een procedure gestart bij het High Court of Justice, Queen's Bench Division. Staples NL verzoekt de onderhavige uitspraak aan te houden totdat de bevoegdheid van de High Court vaststaat (art. 27 EEX-Verordening).

De kantonrechter laat in het midden of de procedure bij het High Court er een is tussen dezelfde partijen en betreffende hetzelfde onderwerp en met dezelfde oorzaak als de onderhavige vordering. X heeft, door Staples NL niet weersproken, gesteld dat artikel 31 EEX-Verordening de mogelijkheid geeft aan een gerecht van een andere lidstaat dan die krachtens welke de verordening bevoegd is om van het bodemgeschil kennis te nemen, om voorlopige of bewarende maatregelen te treffen. In dit kort geding geeft de kantonrechter een voorlopig oordeel. Indien X een arbeidsovereenkomst zou hebben met Staples NL, dan zou op deze arbeidsovereenkomst, nu van een rechtsgeldige keuze voor een ander toepasselijk recht niet is gebleken, Nederlands recht van toepassing zijn (art. 8 Verordening EG 593/2008, Rome I). X verricht immers haar arbeid gewoonlijk in Nederland en in dat geval zou de werkgever ook in Nederland zijn gevestigd. Gedurende minimaal vijf dagen per week heeft X ook haar verblijf in Nederland. Of tussen X en Staples NL een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, dient daarmee – ook – naar Nederlands recht te worden vastgesteld. Geoordeeld wordt dat

voldoende aannemelijk is dat in enige bodemprocedure zal worden geoordeeld dat Staples NL en X beoogd hebben ingaande 1 februari 2013 een arbeidsovereenkomst tot stand te brengen. X heeft een werknemerspas gekregen en in een brief wordt vermeld dat X per 1 februari 2013 een aanstelling bij Staples NL zal krijgen. Ook staat in de huurovereenkomst Staples NL als werkgever van X vermeld. De loonvordering wordt toegewezen. De non-actiefstelling vanwege de winkeldiefstallen dient te worden opgeheven, nu de diefstallen geheel los staan van de werkrelatie en niet is gebleken dat deze (voorwaardelijke) veroordeling enige negatieve invloed heeft op de werkrelatie met Staples NL.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 21-08-2013
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:5508
Zaaknummer: 2199788 KK EXPL 13-1159
Rechters: G.C. Boot
Advocaten: E.Th.M. van Asten en C.C. Oberman
Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:629 BW, 27 EEX-Verordening en 31 EEX-Verordening

RECHTSPRAAK

werkgever c.s./Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid

Werkgever valt niet onder werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit Bouwnijverheid en is derhalve niet verplicht tot deelname in Bpf Bouw. Geen strikte taalkundige uitleg van Verplichtstellingsbesluit, maar een redelijke, objectieve en systematische uitleg

Werkgever was van oorsprong een puur agrarisch bedrijf, dat gaandeweg loonwerk en grondwerkzaamheden is gaan verrichten. Werkgever heeft zeven werknemers in dienst. Tussen werkgever en de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid is in geschil of werkgever verplicht is tot deelname in Bpf Bouw.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Zoals voor de comparitie overwogen, geldt tussen partijen als afbakeningscriterium dat als de loonsom voor de werkzaamheden behorende tot de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit Landbouw meer dan 50% van de totale loonsom uitmaakt, de onderneming in zijn geheel moet deelnemen in Bpf Landbouw en indien meer dan 50% van de loonsom wordt besteed aan werkzaamheden, behorend tot de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit Bouwnijverheid werkgever behoort tot Bpf Bouw. Eerst wordt beoordeeld of bepaalde bedrijfsactiviteiten van werkgever onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit Bouwnijverheid vallen. Voorop gesteld wordt dat het Verplichtstellingsbesluit dient te worden uitgelegd conform de cao-norm. Werkgever maakt de grond bouwrijp in de letterlijke zin van het woord. Er wordt niets gebouwd. Feitelijk wordt met de activiteiten van werkgever (het afgraven, vervoeren en terugplaatsen van grond) slechts een natuurterrein of een groenvoorziening in stand gehouden. Werkgever opereert niet in de bouwsector, voert geen bouwwerken uit en het zijn ook geen werkzaamheden die als voorbereiding op een bouwwerk dienen te gelden. Daar waar op grond van een strikt taalkundige uitleg de activiteiten van werkgever mogelijk (deels) onder de letterlijke tekst van artikel 1.A.2.a lid 2 of lid 13 van het Verplichtstellingsbesluit Bouwnijverheid zouden kunnen worden gebracht, brengt een redelijke, objectieve en systematische uitleg van de betrokken

bepaling en het onlogische gevolg waartoe de zijdens Bpf Bouw voorgestane interpretatie zou leiden mee, dat deze activiteiten van werkgever niet vallen onder de definities van dit besluit en werkgever dus niet verplicht is deel te nemen in Bpf Bouw. Daarmee kan een verdere toerekening van de bij werkgever verloonde bedragen buiten beschouwing blijven. Voor recht wordt verklaard dat werkgever niet onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van Bpf Bouw valt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 19-08-2013
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:5507
Zaaknummer: CV 12-9229.2ev
Rechters: M.V. Ulrici
Advocaten: D. Bruinse-Pot, E. Lutjens en B. Degelink
Wetsartikelen: 1.A.2.a Verplichtstellingsbesluit Bouwnijverheid

RECHTSPRAAK

werknemer/X

Sluiting garagebedrijf en het overdragen van de bedrijfsactiviteiten aan andere vestiging, waarbij het overgrote deel van de voorraden, gereedschappen, klantenkring en de enige andere werknemer worden overgenomen, leiden tot overgang van onderneming

X en Y drijven een garagebedrijf. X is gevestigd in Nieuwegein, Y in Zeist. X en Y hebben dezelfde indirect eigenaar en bestuurder. Werknemer is werkzaam in Zeist. Met ingang van 1 juli 2013 is het garagebedrijf in Zeist gesloten. Alle activiteiten worden voortaan gecentraliseerd op het hoofdkantoor in Nieuwegein. Aan werknemer is op 27 juni 2013 door Y medegedeeld dat hij geen werkzaamheden meer hoeft te verrichten. Sinds 1 juni 2013 heeft hij geen loon meer ontvangen. Thans stelt werknemer dat sprake is van een overgang van onderneming. Hij vordert van X loondoorbetaling (en betaling van achterstallig loon) en wedertewerkstelling op de vestiging in Nieuwegein.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het primaire standpunt van werknemer dat X – en dus niet Y – steeds zijn werkgever is geweest, wordt verworpen. Werknemer is in dienst getreden van Y. Wel wordt werknemer gevolgd in zijn standpunt dat sprake is van een overgang van onderneming, waardoor hij per 1 juli 2013 van rechtswege in dienst is getreden van X. X drijft eenzelfde onderneming als Y, namelijk een garagebedrijf. Het overgrote deel van de voorraden en gereedschappen is overgegaan naar X. Aan de klantenkring van Y is te kennen gegeven dat de activiteiten zijn verplaatst naar Nieuwegein. De enige collega van werknemer in Zeist heeft na de sluiting van de vestiging Zeist zijn werkzaamheden voortgezet in het garagebedrijf van X te Nieuwegein. De gehuurde bedrijfsruimte in Zeist is eind juni 2013 leeggehaald en X heeft de bedrijfsactiviteiten van Y aansluitend voortgezet in Nieuwegein. Dat niet zeker is dat alle bestaande klanten van de vestiging Zeist ook daadwerkelijk mee zullen gaan naar Nieuwegein, omdat zij ook kunnen besluiten een ander garagebedrijf te kiezen, kan niet tot een ander oordeel leiden. Dit betreft immers (mogelijke) ontwikkelingen die na de overgang van onderneming plaatsvinden, ontwikkelingen die bovendien losstaan van de wil en de bedoeling van de bij de overname betrokken partijen. Volgt toewijzing van de loonvorderingen en de vordering tot wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 16-08-2013
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:3598
Zaaknummer: 2213420 UV EXPL 13-324
Rechters: J.J.M. De Laat
Advocaten: J.W.J. Nolta-Stabel en M.H.C. van den Hoven
Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Centrale Ondernemingsraad Van Gansewinkel Groep B.V/Van Gansewinkel Groep B.V.

COR Van Gansewinkel heeft geen instemmingrecht ten aanzien van besluit om de salarissen van de boven-cao-medewerkers in Nederland niet te indexeren. Geen wijziging van een beloningssysteem

Van Gansewinkel heeft meegedeeld dat de raad van bestuur heeft besloten om de salarissen van de boven-cao-medewerkers in Nederland per 1 januari 2013 niet te indexeren. Thans is in geschil of de COR om instemming had moeten worden gevraagd. De COR beroept zich primair op artikel 27 lid 1 sub c WOR, subsidiair op een ondernemingsovereenkomst en meer subsidiair op een verworven recht. Voorts voert de COR aan dat de in het verleden gedane toezeggingen moeten worden nagekomen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 27 lid 1 aanhef en sub c WOR behoeft de ondernemer instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een belonings- of functiewaarderingssysteem. Het besluit om de boven-cao-salarissen met ingang van 1 januari 2013 niet te indexeren, ziet niet op de wijziging van het beloningssysteem. Volgens de parlementaire geschiedenis is een beloningssysteem een systeem volgens hetwelk beloningen worden berekend en aan bepaalde functies worden toegekend en heeft het betrekking op de onderlinge rangorde van functies. Weliswaar heeft het besluit gevolgen voor de hoogte van het uit te betalen loon, maar er is geen sprake van een wijziging van het systeem van toekenning van beloningen aan bepaalde functies en er wordt geen wijziging gebracht in de onderlinge rangorde van beloningen. Anders dan de COR stelt, blijkt uit geen van de overgelegde stukken dat sprake is van een ondernemingsovereenkomst, op grond waarvan de COR instemmingsrecht zou hebben. Evenmin blijkt dat Van Gansewinkel eerder instemming heeft gevraagd met enkel een besluit om de salarissen gedurende een jaar niet te indexeren. Voor zover de COR betoogt dat er sprake is van verworven rechten of gemaakte afspraken over de jaarlijkse indexering van het salaris, wordt overwogen dat het een primaire arbeidsvoorwaarde (de hoogte van het loon) betreft. Gelet op de wettelijke regeling van bevoegdheden van de COR en in aanmerking nemend dat in deze procedure sprake is van een verzoek van de COR op basis van artikel 36

WOR, ziet de kantonrechter geen wettelijke basis voor toewijzing van een vordering op deze grondslag. De COR heeft nog gewezen op artikel 28 lid 1 WOR, maar dat biedt onvoldoende basis voor een verzoek tot nakoming van een (door Van Gansewinkel betwiste) primaire arbeidsvoorwaarde. Daarbij is van belang dat bij de beoordeling van een dergelijk verzoek allereerst moet worden vastgesteld of er sprake is van verworven rechten of een rechtsgeldige afspraak tussen werkgever en werknemers (Van Gansewinkel betwist dit) en bij bevestigende beantwoording van die vraag dient vervolgens aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval beoordeeld te worden of sprake is van een rechtsgeldige wijziging van arbeidsvoorwaarden (al dan niet op de voet van artikel 7:613, 7:611 of 6:248 BW). Een dergelijke beoordeling kan in het kader van deze procedure niet plaatsvinden. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 30-08-2013
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2013:4873
Zaaknummer: 905000
Wetsartikelen: 27 WOR en 32 WOR

RECHTSPRAAK

Verbruikersmarkten B.V./werknemer

Werknemer slaagt niet in het aantonen dat sprake is van schade veroorzaakt in de uitoefening van de werkzaamheden. De vermeende valpartij kan niet worden bewezen

Werknemer (22 jaar) is in de periode van 8 september 2008 tot en met 7 maart 2010 als hulpkracht (2 tot 12 uur per week) werkzaam geweest bij Verbruikersmarkten, in de functie van vulploegmedewerker. Hij verdiende gemiddeld € 270 bruto per maand. Werknemer vordert in deze procedure schadevergoeding ex artikel 7:658 BW, omdat hij tijdens de uitoefening van de werkzaamheden zou zijn gevallen (hij droeg handelswaar de winkel in, waardoor zijn zicht belemmerd was en is toen gevallen). Door deze val zou zijn hand zijn dubbelgeklapt, hetgeen tot (ernstig) polsletsel zou hebben geleid. Verbruikersmarkten betwist de oorzaak van het letsel. Pas vele maanden later zou werknemer voor het eerst hebben gesteld dat het letsel door een val op het werk zou zijn veroorzaakt. De vermeende getuigen van werknemer waren op de litigieuze dag niet werkzaam en kunnen derhalve niets hebben gezien.

Het hof oordeelt als volgt. Zonder een exacte datum van het beweerde ongeval aan te geven heeft werknemer gesteld dat hij enkele dagen vóór 29 oktober 2008, rond acht uur 's avonds, op het werk tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden als vulploegmedewerker is gevallen, dat daarbij zijn pols is dubbelgeklapt en dat hij daarbij letsel aan zijn hand/pols (gebroken handwortelbeen) heeft opgelopen. Ook overigens geeft hij slechts in algemene bewoordingen aan wat hem is overkomen. Hij zou gelopen hebben met een doos met handelswaar, die zijn zicht belemmerde, en gestruikeld zijn over iets wat voor zijn voeten in het magazijn lag. Indien op grond van deze geenszins gedetailleerde stellingen ten aanzien van het ongeval en de daarbij volgens werknemer opgelopen schade al zou moeten worden aangenomen dat deze in het kader van artikel 7:658 lid 2 BW voldoende onderbouwd zijn, komt het, gelet op de gemotiveerde betwisting door Verbruikersmarkten, aan op bewijslevering door werknemer van zijn stelling dat hij schade heeft opgelopen in de uitvoering van zijn werkzaamheden. De door werknemer gestelde schade betreft een gebroken handwortelbeen met alle gevolgen van dien. Naar het oordeel van het hof vormen de

getuigenverklaringen van de collega's van werknemer geen voldoende aanvullend bewijs dat zodanig sterk is en zulke essentiële punten betreft, dat het de eigen verklaring van werknemer voldoende geloofwaardig maakt. Collega 1 heeft enkel het verhaal van werknemer gehoord (dus de auditu). Collega 2 heeft de val zelf niet gezien, maar werknemer later die avond wel met één hand zien werken. Dat is evenwel onvoldoende. Daarbij komt dat van de kant van Verbruikersmarkten tegenbewijs is aangedragen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 20-08-2013
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:3963
Zaaknummer: HD 200.106.756/01
Rechters: M.J.H.A. Venner-Lijten, A.P. Zweers-van Vollenhoven en J.M.M.B. Maes
Advocaten: J. Kruijswijk Jansen en J.B. de Bree
Wetsartikelen: 7:658 BW en 150 Rv

RECHTSPRAAK

X Ingenieursbureau B.V./werknemer

Situatieve arbeidsongeschiktheid of hardnekkige werkweigering? Ultimum remedium-karakter verzet zich tegen ontslag op staande voet ook als werkneemster ten onrechte werk heeft geweigerd. Werkgever had ontbindingsverzoek kunnen indienen of ontslagvergunning kunnen aanvragen

Werkneemster (32 jaar) is op 1 oktober 2010 bij X Ingenieursbureau in dienst getreden als projectmanager. In september 2012 heeft het Ingenieursbureau de functie van werkneemster aangepast, omdat zij vond dat werkneemster niet goed functioneerde. In december is discussie ontstaan over een door werkneemster ingediende declaratie. Het op 7 januari 2013 geplande functioneringsgesprek is daags daarvoor omgezet in een gesprek met de directeur c.s. over de declaratie. Werkneemster heeft zich na dit gesprek ziek gemeld. Op 14 januari 2013 heeft werkneemster de bedrijfsarts bezocht die haar geschikt vond om op 21 januari 2013 het werk te hervatten. De bedrijfsarts heeft mediation als mogelijkheid geopperd, vanwege een door werkneemster gemeld arbeidsconflict. Op 21 januari 2013 is werkneemster niet gaan werken. X Ingenieursbureau heeft vervolgens enige tijd de loonbetaling gestaakt. Op 28 januari 2013 heeft mediation plaatsgevonden. X Ingenieursbureau heeft werkneemster gesommeerd daarna weer te komen werken. Dat heeft zij niet gedaan. In februari is opnieuw de bedrijfsarts ingeschakeld die werkneemster nog steeds arbeidsgeschikt oordeelde. X Ingenieursbureau heeft werkneemster gewaarschuwd dat indien zij niet komt werken, sprake is van hardnekkige werkweigering en zij op staande voet zou worden ontslagen. Werkneemster reageerde dat zij inmiddels een ontbindingsprocedure aan het opstarten was en die eerst wilde afwachten. Op 20 februari 2013 is werkneemster op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet nietig verklaard.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat het wettelijk uitgangspunt bij een kwestie rondom arbeidsgeschiktheid het zo is dat, wanneer een werknemer aangeeft dat sprake is van een arbeidsconflict en zich met daarmee verband houdende klachten meldt bij de bedrijfsarts, het aan de werkgever is om het initiatief te nemen om de verhoudingen weer te normaliseren. X Ingenieursbureau heeft terecht opgemerkt dat de werknemer daaraan dient mee te werken

en daaraan geen voorwaarden mag verbinden, maar X Ingenieursbureau heeft niet, althans onvoldoende gesteld dat werkneemster niet heeft meegewerkt, of dat zij voorwaarden heeft gesteld. Daar komt bij dat met name de directeur van X Ingenieursbureau zich uiterst kritisch en gesloten heeft opgesteld. Hoewel werkneemster meermalen contact probeerde te zoeken, heeft hij steeds de boot afgehouden en haar beschuldigd van diefstal/fraude. X Ingenieursbureau heeft weliswaar meegewerkt aan mediation, maar liet dat gepaard gaan met een loonstap en officiële waarschuwingen die zij niet (ook niet tijdelijk) wilde opschorten. Dit alles getuigt niet van goed werkgeverschap. Daar komt ten slotte nog bij dat ontslag op staande voet een ultimum remedium dient te zijn en slechts met grote terughoudendheid mag worden toegepast. Zelfs als de bodemrechter zou vaststellen dat sprake is van werkweigering, dan levert dat nog geen dringende reden op nu X Ingenieursbureau ontslagvergunning had kunnen vragen of ontbinding had kunnen verzoeken. Temeer nu werkneemster zelf reeds een ontbindingsverzoek had opgesteld, had werkgever dit gewoon kunnen afwachten.

Nu het ontslag niet terecht is verleend is X Ingenieursbureau schadeplichtig, hetgeen tot verval van het concurrentiebeding leidt ex artikel 7:653 lid 3 BW.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 20-08-2013
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:3969
Zaaknummer: HD 200.126.551/01
Rechters: C.M. Aarts, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en M. van Ham
Advocaten: M.A.C. Geurts en J.H.M. Kolfschoten
Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:677 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Langdurig arbeidsongeschikte verkoopmedewerkster stelt werkgeefster aansprakelijk voor (beweerd) bedrijfsongeval en vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Beslissing in kennelijk-onredelijkontslagprocedure wordt aangehouden, totdat in artikel 7:658 BW-procedure onherroepelijk is beslist

Werkneemster is in dienst als verkoopmedewerkster. Zij stelt dat ze op 11 april 2009 in het magazijn van werkgeefster is uitgegleden over groenteafval. Sedertdien is werkneemster arbeidsongeschikt. Aan werkneemster is met ingang van 30 december 2011 een WGA-uitkering toegekend. Na verkregen toestemming heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 augustus 2012. Werkneemster heeft werkgeefster ex artikel 7:658 BW aansprakelijk gesteld voor de schade als gevolg van het door haar beweerde bedrijfsongeval. In de onderhavige procedure vordert werkneemster schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Zij stelt dat zij in de uitoefening van haar werkzaamheden arbeidsongeschikt is geworden, haar dienstverband 15 jaar heeft geduurd, de re-integratie-inspanningen van werkgeefster aanvankelijk onvoldoende waren en zij als 35-jarige tot langdurige inactiviteit is veroordeeld en zij maandelijks een substantieel inkomensverlies lijdt. Voorts stelt zij onder verwijzing naar het arrest Pekaar/Arkema (AR 2009-0696) dat de onderhavige vordering naast een vordering op grond van artikel 7:658 BW kan worden ingesteld. Werkgeefster heeft een incidentele vordering tot schorsing van de kennelijk-onredelijkontslagprocedure ingesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster kan worden gevolgd in haar standpunt dat toekenning van de vordering tot schadevergoeding in de artikel 7:658 BW-procedure van invloed kan zijn op de beslissing of er in casu sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, reeds daarom, omdat de gevolgen voor werkneemster dan in ieder geval in financieel opzicht minder ingrijpend zijn. Bij de beoordeling of het ontslag kennelijk onredelijk is, spelen alle omstandigheden een rol, dus ook een eventuele toekenning van een schadevergoeding ex artikel 7:658 BW. Ook het standpunt van werkgeefster dat het in haar belang is – verzekeringstechnisch gezien – dat een veroordeling tot vergoeding van schade waarbij bij de

hoogte van het toe te kennen bedrag de arbeidsongeschiktheid van werkneemster en de mate van verwijtbaarheid van werkgeefster daarin een rol spelen, plaatsvindt in de artikel 7:658 BW -procedure, is niet onbegrijpelijk. De vordering in het incident wordt toegewezen en de beslissing in de hoofdzaak wordt aangehouden totdat er in de artikel 7:658 BW-zaak onherroepelijk zal zijn beslist.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 16-08-2013
Zaaknummer: 1404250 CV EXPL 12-61102

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting De Plint c.s.

Werkneemster glijdt op het werk uit over een natte vlek op de vloer die niet direct is opgeruimd. Collega's en werkgeefster zijn op grond van onrechtmatige daad aansprakelijk voor de schade, hoewel werkneemster gewaarschuwd is voor de natte vloer. Toepassing Kelderluik-criteria

Vervolg tussenvonnis. Werkneemster is in dienst van De Plint. Tijdens het werk is zij uitgegleden. Zij stelt De Plint en twee collega's aansprakelijk voor haar schade. Bij tussenvonnis is aan werkneemster opgedragen om te bewijzen dat haar collega's A en/of B een natte substantie op de vloer hebben achtergelaten, waardoor zij is uitgegleden.

De rechtbank oordeelt dat werkneemster met het overleggen van de getuigenverklaringen van A en B is geslaagd in het haar opgedragen bewijs. Zij hebben verklaard dat er koffiedrab uit een vuilniszak was gelekt, dat eerst de vuilniszakken zijn opgeruimd en dat werkneemster was gewaarschuwd voor de vlek. De te beantwoorden vraag is of A en B in de gegeven omstandigheden hebben gehandeld in strijd met een zorgplicht jegens werkneemster, waarbij in een geval als het onderhavige de criteria van het Kelderluik-arrest maatgevend zijn (HR 5 november 1965, ECLI:NL:HR:1965:AB7079, NJ 1966/136).

Uit de verklaringen van A en B blijkt dat zij beiden het gevaar van uitglijden over de vlek onderkenden, want zij verklaren beiden dat zij werkneemster gewaarschuwd hebben. Het is een feit van algemene bekendheid dat uitglijden op een tegelvloer letsel kan veroorzaken. Waarschuwen voor uitglijden is een onvoldoende maatregel om het gevaar te keren, want A en B hadden er rekening mee moeten houden dat werkneemster tijdens het werk zou kunnen vergeten dat deze plaats glad was, zoals ook is gebeurd. Bovendien is werkneemster de Nederlandse taal niet machtig, zodat A en B er rekening mee hadden moeten houden dat werkneemster de waarschuwing niet heeft verstaan of niet heeft begrepen. De gevaarzettende situatie heeft tien tot vijftien minuten na het wegbrengen van de vuilniszakken geduurd, terwijl de vlek op eenvoudige wijze weggehaald had kunnen worden; de dames hadden het aan werkneemster kunnen vragen of een van hen had het voorafgaande aan of direct na het

wegbrengen van de zakken zelf kunnen doen. Door dit na te laten hebben zij gehandeld in strijd met een zorgplicht jegens werkneemster. Zij zijn op grond van onrechtmatige daad jegens werkneemster aansprakelijk voor de schade die zij door de val lijdt. De Plint is als werkgeefster van A en B eveneens aansprakelijk jegens werkneemster (artikel 6:170 BW). Er is nader deskundigenonderzoek nodig naar welk letsel werkneemster door de val heeft bekomen en welke beperkingen zij daardoor ondervindt. Niet kan worden geoordeeld dat werkneemster is gevallen (mede) door aan haarzelf toe te rekenen omstandigheden (artikel 6:101 BW) doordat zij is gewaarschuwd. De eventuele onzorgvuldigheid van werkneemster, die in het werk een waarschuwing vergeten is, valt in het niet bij de onzorgvuldigheid van A en B die de vlek direct hadden kunnen en moeten opruimen. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 29-07-2013
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2013:5867
Zaaknummer: C/11/ 90339 HA ZA 10-2947
Rechters: J.C. Halk
Advocaten: T.K.A.B. Eskes en V.J. Groot
Wetsartikelen: 6:101 BW, 6:162 BW en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Group 4 Securicor Beveiliging BV

Ontslag op staande voet wegens naar alcohol ruikende detentietoezichthouder gerechtvaardigd. Persoonlijke omstandigheden doen niet af aan de dringende reden

(Hoger beroep van AR 2012-0706.) Werknemer is in 2006 in dienst getreden van G4S als detentietoezichthouder. In de toepasselijke cao (CAO Particuliere Beveiligingsorganisaties) is bepaald dat het niet is toegestaan om direct voor of tijdens de dienst alcohol te gebruiken dan wel bij zich te hebben en de werkzaamheden met een naar alcohol ruikende adem te verrichten. In 2009 heeft werknemer een 'finale waarschuwing' gekregen omdat hij tijdens de dienst naar alcohol rook. Werknemer is 28 januari 2010 op staande voet ontslagen, omdat hij tijdens een dienst onder invloed van alcohol was. De groepsleider heeft een naar alcohol ruikende adem geconstateerd. Werknemer betwist dit en stelt dat G4S ten onrechte het verzoek om ter plaatse een bloedonderzoek te ondergaan, heeft afgewezen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet gegrond geoordeeld.

Het hof oordeelt als volgt. Gelet op de eerdere waarschuwing wist, althans behoorde werknemer te weten dat hij op staande voet zou worden ontslagen wanneer hij wederom met een ten gevolge van het inwendig gebruik van alcohol naar alcohol ruikende adem op zijn werk bij G4S zou verschijnen. Juist indien het dienstverband bij G4S voor werknemer vanwege zijn handicap (hij is voor 90% doof) en zijn daarmee verbandhoudende moeilijke arbeidsmarktpositie van bovengemiddeld belang was, zoals werknemer heeft gesteld, had hij voorafgaand aan zijn dienst geen alcohol moeten gebruiken. De door werknemer aan zijn zijde aangevoerde persoonlijke omstandigheden leiden derhalve niet tot het oordeel dat de ontslaggrond geen dringende reden oplevert. Dit geldt temeer nu de handicap van werknemer er niet aan in de weg heeft gestaan dat hij na het ontslag op staande voet andere werkzaamheden heeft gevonden, aanvankelijk op invalbasis, inmiddels op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien G4S bewijst dat werknemer inderdaad naar alcohol rook, dan is er sprake van een dringende reden. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 16-07-2013
ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:5212
Zaaknummer: 200.098.189
Rechters: G.P.M. van den Dungen, B.J. Lenselink en L.F. Wiggers-Rust
Advocaten: R.A.J. Nieuwmans en E.P. Keuvelaar
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Biga Groep B.V.

Schoonmaakster weigert bedrijfskleding bestaande uit een broek te dragen en vermaakt de broek tot rok. Instructierecht werkgeefster wordt beperkt door redelijkheid. Rok doet qua representativiteit of herkenbaarheid van medewerkers niet onder voor broek. Werkneemster dient in rok tot het werk te worden toegelaten

Werkneemster is in dienst van Biga. Zij verricht schoonmaakwerkzaamheden. Aan werkneemster zijn polo's en broeken uitgereikt als bedrijfskleding, die zij op grond van de van toepassing zijnde Gedragscode verplicht is te dragen. Werkneemster weigert de broeken te dragen en heeft in september 2012 een van de aan haar uitgereikte broeken vermaakt tot rok. Werkneemster is te kennen gegeven dat zij in de broek op het werk zal moeten verschijnen en dat het niet is toegestaan in de zelfgefabriceerde rok te werken. Toen werkneemster op 3 juni 2013 wederom met de rok op het werk is verschenen, is zij naar huis gestuurd en op non-actief gesteld. Thans vordert werkneemster loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De non-actiefstelling komt voor rekening van Biga, zodat de loonvordering wordt toegewezen. Ten aanzien van de door werkneemster gevorderde wedertewerkstelling waarbij het haar wordt toegestaan de door haarzelf tot rok vermaakte broek te dragen wordt het volgende overwogen. Op grond van het instructierecht van de werkgever dat is geregeld in artikel 7:660 BW heeft als uitgangspunt te gelden dat Biga in beginsel gerechtigd is voorschriften te geven met betrekking tot onder andere de door het personeel tijdens het werk te dragen kleding. Deze bevoegdheid vindt haar grens in de eisen van redelijkheid. Geoordeeld wordt dat de betreffende rok, die door werkneemster evenals een van de aan haar verstrekte broeken ter zitting is getoond, qua representativiteit niet onderdoet voor de broek. Rok en broek zijn van dezelfde stof. De zakken van de broek en het op de broek aangebrachte logo zitten bij de rok op dezelfde plaats als bij de broek. De rok valt tot net iets over de knie. Verder is de stelling van Biga dat een rok niet praktisch zou zijn onvoldoende aannemelijk gemaakt. Evenmin doet de betreffende rok af aan de herkenbaarheid van de medewerkers van Biga en haar organisatie. Dat de betreffende rok de door Biga nagestreefde zakelijke, uniforme en professionele uitstraling van de bedrijfskleding

verstoort, zoals door Biga is aangevoerd, kan dan ook naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter voor deze rok niet gelden, nu die rok de kleuren van de bedrijfskleding heeft en van die kleding is gemaakt en is voorzien van het bedrijfslogo van Biga. Voorts heeft Biga onvoldoende aannemelijk gemaakt op welke wijze haar belang dat zij heeft ten aanzien van de SW-medewerkers bij het bieden van structuur en eenduidige regelgeving met het dragen van de betreffende rok door werkneemster wordt doorkruist. De door werkneemster gevorderde wedertewerkstelling in de door haar tot rok vermaakte broek wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 10-07-2013
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:3559
Zaaknummer: 2096493 UV EXPL 13-262
Rechters: A.S. Penders
Advocaten: S. van Steenwijk en I.M. Speel
Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:660 BW

RECHTSPRAAK

Rasmussen/Rabo Wielerploegen B.V.

Rasmussen-zaak. Ontslag op staande voet onverwijld verleend. Rasmussen is schadeplichtig jegens Rabo-ploeg. Ontslag op staande voet kan niet tevens kennelijk onredelijk zijn

(Hoger beroep van AR 2008-0433.) In deze zaak staat het ontslag op staande voet van wielrenner Rasmussen centraal. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Rabo veel eerder op de hoogte was van de dringende reden en derhalve het ontslag niet onverwijld heeft verleend. Het hof heeft in het tussenarrest van 19 juni 2012 Rabo toegelaten te bewijzen dat het ontslag op staande voet van Rasmussen op 26 juli 2007 onverwijld is gegeven, in het bijzonder dat zij pas op 25 juli 2007 bekend werd met het feit dat Rasmussen onjuiste informatie met betrekking tot zijn verblijfplaats in de maand juni 2007 had verstrekt.

Het hof oordeelt als volgt. Na het getuigenverhoor aan de zijde van Rabo op 18 december 2012 hebben verschillende professionele (oud-)wielrenners in het openbaar bekend gemaakt dat zij in het verleden voorafgaande en tijdens wielerwedstrijden, zoals bijvoorbeeld de Tour de France, diverse vormen van doping hebben gebruikt. Ook Rasmussen heeft een bekentenis afgelegd. Het hof benadrukt echter dat het in deze zaak gaat om de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet dat Rabo op 26 juli 2007 aan Rasmussen heeft verleend. De reden(en) voor dit ontslag op staande voet was/waren – kort gezegd – dat Rasmussen volgens Rabo in strijd met de geldende regels (van UCI en zijn arbeidsovereenkomst) belangrijke onjuiste informatie met betrekking tot zijn verblijfplaats in de maand juni 2007 had verstrekt, te weten dat hij, voorafgaande aan de door Rabo (in de periode van 25 tot en met 29 juni 2007) georganiseerde training in de Pyreneeën, in Mexico verbleef om zich op de Tour de France voor te bereiden, terwijl dit ten aanzien van ten minste één dag (13 juni 2007) niet het geval was.

Anders dan de kantonrechter, oordeelt het hof dat Rabo wel degelijk onverwijld heeft opgezegd. Niet kan worden geoordeeld dat Rabo voor 26 juli 2007 reeds op de hoogte was van het feit dat Rasmussen niet in Mexico zou verblijven.

Met betrekking tot de vraag of sprake is van een dringende reden, oordeelt het hof als volgt.

Rasmussen heeft op essentiële momenten (ten tijde van de recorded warning op 29 juni 2007 en de boete op 3 juli 2007, de persconferentie op 24 juli 2007 en de bekendwording op 25 juli 2007 dat Rasmussen op 13 juni 2007 door C in de Dolomieten was gezien) onjuiste informatie verstrekt met betrekking tot zijn verblijfplaats in de maand juni 2007; hij heeft over die verblijfplaats herhaaldelijk gelogen. Uitgekomen is dat hij ten minste op één dag in Italië was gezien. Dat levert naar het oordeel van het hof (objectief gezien) een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Door zijn handelwijze is het imago van Rabo en van de ploeg(genoten) van Rasmussen ernstig geschaad en heeft dit ook financiële consequenties gehad voor Rabo, haar sponsors en de individuele renners: zij allen zijn door de handelwijze van Rasmussen vele inkomsten misgelopen. Ook voor Rasmussen geldt dat de gevolgen van het ontslag op staande voet zeer ingrijpend zijn, zowel in persoonlijk opzicht (het in rook zien opgaan van een zeer goede kans de hoogst gewaardeerde wielerronde winnend af te sluiten, schending van zijn imago en/of carrièrebreuk en/of psychisch leed) als in financieel opzicht (het mislopen van premies, startgelden en sponsorcontracten). Het is echter Rasmussen zelf geweest die door de wijze waarop hij heeft gehandeld deze gevolgen over zich heeft afgeroepen. Deze persoonlijke gevolgen wegen voorts niet op tegen de aard en de ernst van de aan het adres van Rasmussen gemaakte verwijten. Ditzelfde geldt ook voor de leeftijd van Rasmussen en de duur van het dienstverband ten tijde van het ontslag. Dit brengt voorts met zich dat Rasmussen schadeplichtig is jegens Rabo en gefixeerde schadevergoeding dient te betalen van iets meer dan één maandloon (opzegtermijn), hetgeen gelijk is aan € 84.543 bruto (€ 13.710 bruto wegens het resterende loon over de maand juli 2007 en € 70.833 bruto wegens loon over de maand augustus 2007).

Opzegging is niet kennelijk onredelijk (Schrijvers/Van Essen).

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 25-06-2013
ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:CA3542
Zaaknummer: 200.015.508
Rechters: E.B. Knottnerus, G.P.M. van den Dungen en W. Duitemeijer
Advocaten: A.W. Brantjes en H.J.A. Knijff
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek UTS wegens reorganisatie. Stoelendansmethode. Voor werknemer is nog een andere passende functie als allround verhuizer beschikbaar

Werknemer is sedert 1998 in dienst van UTS en is laatstelijk werkzaam als voorman. Thans verzoekt UTS ontbinding wegens bedrijfseconomische redenen. Als gevolg van een reorganisatie is de functie van werknemer komen te vervallen. Er is een nieuw functiehuis ontwikkeld en werknemer heeft gesolliciteerd naar de functie van Projectcoördinator Zakelijk, de meest op de oude functie aansluitende functie. Werknemer is niet geschikt geacht voor deze functie. UTS heeft voor de boventalligen geen ontslagvergunningen aangevraagd, maar heeft 23 ontbindingsverzoeken ingediend bij diverse kantongerechten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat de voorgenomen reorganisatie noodzakelijk is, wordt door werknemer niet betwist. UTS heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat in het beoogde nieuwe bedrijfsmodel structureel meerdere arbeidsplaatsen vervallen en dat gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn. Maar dat betekent (nog) niet dat het dienstverband met juist werknemer noodzakelijkerwijs moet worden beëindigd. UTS heeft voor werknemer in zijn potentieelgesprek als meest geschikte functie geduid de functie van Projectcoördinator Zakelijk. Een andere functie is niet besproken. Werknemer heeft op de door UTS aangedragen functie gesolliciteerd, maar is daarvoor vervolgens door de plaatsingscommissie niet geschikt bevonden. Een andere reden voor het afwijzen van werknemer voor de functie is niet gegeven. Dat werknemer ongeschikt zou zijn voor de functie is opmerkelijk en wordt weersproken door het feit dat UTS zelf de functie voor werknemer had aangedragen. Met werknemer is geen andere mogelijke functie besproken, voor noch na zijn sollicitatie naar de functie van Projectcoördinator Zakelijk. Dat had wel van UTS kunnen worden verwacht. Onbetwist is gebleven dat er op dit moment een functie als allround verhuizer door ziekte niet wordt ingevuld, de functie voor werknemer (weliswaar lager dan zijn huidige maar niettemin) geschikt is en werknemer de bereidheid heeft getoond om die functie te gaan vervullen, desgewenst met bevriezing van zijn salaris overeenkomstig de cao. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 20-06-2013
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:5373
Zaaknummer: EA 13-506
Rechters: M.V. Ulrici
Advocaten: B.J. den Ridder en M. Bruins
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

X/Y, EELC 2013/32

Werkneemster die op verschillende social media (MSN en Facebook) pagina's zwaar beledigende teksten over haar – niet bij naam genoemde – leidinggevende plaatst, doet dit niet publiekelijk indien deze social media enkel voor 'vrienden' toegankelijk zijn. Gevorderde schadevergoeding door werkgever en leidinggevende wegens belediging afgewezen

Een werkneemster plaatste op verschillende social media (MSN en Facebook) pagina's zwaar beledigende teksten over haar – niet bij naam genoemde – leidinggevende. Haar leidinggevende kwam hier achter en vorderde, zowel namens de werkgeefster als voor zichzelf, schadevergoeding op grond van belediging. De rechters in eerste aanleg en in hoger beroep verwierpen de vordering voor zover zij was ingesteld door de werkgeefster omdat alleen de leidinggevende was beledigd. Ook de namens de leidinggevende ingestelde vordering werd verworpen, want de belediging was niet publiekelijk gedaan, nu de MSN- en Facebook-pagina's alleen voor 'vrienden' toegankelijk waren. In cassatie bekrachtigde de *cour de cassation* dit oordeel.

Instantie: Internationaal overig
Datum uitspraak: 10-04-2013
Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

werknemer/Haskoning Nederland B.V.

Werknemer verricht werkzaamheden deels in Rusland, waardoor progressienadeel optreedt. Werkgever heeft aan informatieplicht voldaan door hiervoor te waarschuwen in regeling over uitzending naar het buitenland. Werknemer dient zelf onderzoek te verrichten naar eventuele financiële gevolgen

Werknemer is in 2007 in dienst getreden van Haskoning en als projectmanager tewerkgesteld in Sakhalin te Rusland. Werknemer stelt dat uit de belastingaanslagen over de jaren 2007 en 2008 volgt dat hij progressienadeel heeft geleden. Daardoor heeft hij maandelijks na belastingheffing aan netto inkomen beduidend minder ontvangen dan de afgesproken € 6.000 netto. Daarnaast heeft Haskoning niet voldaan aan haar informatieplicht. Haskoning had hem expliciet moeten wijzen op het progressienadeel dat altijd optreedt als een werknemer gedurende een gedeelte van het jaar in Nederland werkt en een gedeelte in het buitenland. Dit lag op de weg van Haskoning, zeker gelet op het feit dat Haskoning een organisatie is die ruime ervaring heeft met het uitzenden van werknemers naar het buitenland. Centrale vraag is wat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst afgesproken is over de hoogte van het salaris en of Haskoning werknemer behoorlijk heeft geïnformeerd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werknemer dat hij minimaal € 6.000 netto per maand zou verdienen, wordt niet gevolgd. De opmerking ‘dit betekent dus dat je per maand ruim 6000 euro netto zult krijgen’ kan alleen gelezen worden als een toezegging van Haskoning om dit bedrag maandelijks aan werknemer over te maken op zijn bankrekening. Gesteld noch gebleken is dat Haskoning hier niet aan heeft voldaan. Een toezegging dat werknemer geen enkele belastingverplichting in Nederland zou hebben, valt daar niet uit af te leiden.

Tijdens de comparitie heeft werknemer verklaard dat hij in een eerder stadium de digitale versie van de ‘Regeling voor uitzending van medewerkers van Royal Haskoning naar het buitenland’ (hierna: RUM) had ontvangen en bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst de papieren versie. Dit betekent dus dat werknemer tijdig in het bezit is

geweest van de RUM en van de inhoud daarvan op de hoogte kon zijn. Onweersproken is ook dat werknemer wist dat hij zou vallen onder het BUBEL-project en dat daarmee het BUBEL-belastingtype op hem van toepassing zou zijn. Met de mededeling in de RUM dat de medewerker bedacht moet zijn op het feit dat de vrijstelling geldt onder voorbehoud van het zogeheten progressienadeel heeft Haskoning aan haar informatieplicht voldaan. Daarbij is van belang dat een werkgever niet altijd de persoonlijke omstandigheden van de werknemer kent die de Belastingdienst nodig heeft en gebruikt om tot een belastingaanslag te komen. Voldoende is dan ook dat een werkgever waarschuwt voor het progressienadeel, hetgeen Haskoning ook in de RUM heeft gedaan. Van werknemer mag, mede gelet op zijn functieniveau, verwacht worden dat hij zelf onderzoek verricht naar de eventuele financiële gevolgen van het progressienadeel. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 05-04-2013
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2013:2683
Zaaknummer: 844569 \ CV EXPL 12-6047 \ 407 \ 167
Rechters: A.E.M. Overkamp
Advocaten: A.M. Breedveld
Wetsartikelen: 7:655 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever, EELC 2013/17

Ontslag directeur na overgang van onderneming in strijd met het ontslagverbod wegens OVO of ontslag wegens ETO-redenen? Ontslag vrijwel direct na de overgang van onderneming doet een rechtsvermoeden van ontslag wegens OVO ontstaan. Verkrijger dient dan ETO-redenen te bewijzen

De eiser in deze zaak was de directeur van een gemeentelijke muziekschool waar hij tevens zelf viool les gaf. Op 29 juni 2006 besloot het gemeentebestuur de school op 1 september 2006 te sluiten en om met ingang van die datum lid te worden van een regionale vereniging van muziekscholen. Voor de meeste leerlingen had dit besluit geen merkbaar gevolg: zij bleven muziekonderricht ontvangen in hetzelfde gebouw en van dezelfde leerkrachten die nu, krachtens overgang van onderneming, in dienst waren van de regionale vereniging. Nu had die vereniging geen behoefte aan (nog) een directeur. Om deze reden ontsloeg zij de eiser vrijwel meteen na de overname. De eiser had normaal gesproken wel in dienst kunnen blijven als vioolleraar, ware het niet dat de regionale vereniging in juni 2006 een nieuwe vioolleraar had aangenomen met ingang van 1 september 2006.

De eiser liet de regionale vereniging dagvaarden. Hij stelde dat hij was ontslagen in verband met de overgang van onderneming. Na een nederlaag in eerste instantie had hij in hoger beroep succes. De regionale vereniging stelde cassatieberoep in bij het *Oberste Gerichtshof*. De vraag in cassatie was of de regionale vereniging zich kon beroepen op de uitzondering in artikel 4 lid 1 van Richtlijn 2001/23 ten aanzien van ontslagen om economische, technische of organisatorische ('ETO') redenen. Het hof stelde vast dat het tijdstip van het ontslag dicht bij (*in engen zeitlichen Naheverhältnis*) dat van de overgang van onderneming lag. Hoewel dit gegeven een ETO-ontslag niet uitsluit, creëert het een rechtsvermoeden dat het ontslag verband houdt met de overgang. Aan de regionale vereniging werd daarom bewijs opgedragen dat het al het redelijke had gedaan om de eiser in haar nieuwe organisatie te integreren. De vereniging slaagde hier niet in vanwege de aanname van de externe vioolleraar in het zicht van de overgang.

Instantie: Internationaal overig
Datum uitspraak: 21-02-2013
Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster, EELC 2013/24

Christelijke werkneemster die vanwege het continudienstrooster ook op zondag moet werken, wordt niet (indirect) gediscrimineerd

De eiseres in deze zaak werkte in een gemeentelijk opvanghuis voor zorgbehoevende minderjarigen. Het personeel van het opvanghuis werkte op basis van continudienstroosters. Volgens die roosters moesten er op ieder tijdstip ten minste twee werknemers, ieder van verschillend geslacht, aanwezig zijn. Volgens het rooster werkten medewerkers zoals de eiseres per periode van drie weken gedurende twee weekends. Dit was voor de eiseres in zoverre bezwaarlijk, dat zij iedere zondag naar de kerk wilde gaan. Om deze reden stond de werkgever gedurende de eerste twee jaar dat de eiseres in dienst was toe dat zij bij wege van uitzondering niet op zondag werd ingeroosterd. Na twee jaar wilde de werkgeefster deze uitzonderingspositie niet langer voortzetten. Dit leidde tot een procedure waarin centraal stond de vraag of van een gelovige werknemer kan worden verlangd op zondag te werken. Een van de aspecten van deze vraag betrof het feit dat de rechter in eerste aanleg zijn – voor de eiseres ongunstige – oordeel had gebaseerd op het effect van een op zichzelf discriminatoire maatregel op de eiseres en niet op de groep waarvan zij deel uitmaakte, in dit geval christenen in het algemeen. Een verplichting om op zondag te werken benadeelt niet alle christenen, zelfs niet de meesten, althans niet onevenredig. De maatregel was daarmee objectief gerechtvaardigd. Hoger beroep is ingesteld.

Instantie: Internationaal overig
Datum uitspraak: 13-12-2012
Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Smith/werkgeefster, EELC 2013/10

Demotie (40% minder salaris) christelijke manager die op Facebook expliciete uitspraken doet over kerkelijke homohuwelijken houdt geen stand. Facebook was persoonlijk gebruik. Geen verband met werkgever

Mr Smith was een christelijke manager in dienst van een niet-confessionele woningbouwvereniging. Hij plaatste op zijn Facebook-pagina een link naar een nieuwsbericht over kerkelijke homohuwelijken met als persoonlijke opmerking: 'an equality too far'. Zijn Facebook-pagina was toegankelijk, niet alleen voor zijn 'vrienden' (waaronder 45 collega's), maar ook voor hún 'vrienden'. Zodoende ontstond op Facebook een discussie, onder andere met een collega die zich beledigd voelde. In het kader van die discussie schreef Mr Smith 'the bible is quite specific that marriage is for men and women if the state wants to offer civil marriage to same sex then that is up to the state; but the state shouldn't impose it's rules on places of faith and conscience'. Zijn werkgeefster schorste hem wegens overtreding van haar gedragscode, waarvoor de werknemer had getekend. Na het horen van getuigen besloot de werkgeefster Mr Smith te degraderen met een salarisverlaging van 40%. Een procedure tegen dit besluit liep in eerste aanleg slecht af voor Mr Smith, maar in hoger beroep oordeelde de *High Court* dat hij niets verkeerd had gedaan, dat zijn Facebook-pagina voor persoonlijk gebruik was en dat geen weldenkend mens zou kunnen veronderstellen dat hij het standpunt van zijn werkgeefster uitdroeg.

Instantie: Internationaal overig
Datum uitspraak: 16-11-2012
Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever, EELC 2013/9

Schultz-Hoff verzet zich tegen een vervalbeding van wettelijke vakantiedagen, maar niet tegen een vervalbeding van bovenwettelijke vakantiedagen

Een cao gaf de betrokken (voltijdse) werknemers recht op 30 vakantiedagen per jaar. Dat is 10 méér dan wettelijk verplicht. De cao bepaalde dat vakantiedagen die niet vóór een bepaalde datum in het volgende jaar zijn opgenomen, vervallen. Die datum was 31 maart tenzij de werknemer vanwege ziekte niet in staat was geweest zijn vakantie op te nemen, in welk geval de datum 31 mei was. Aan een werknemer die van juni 2007 tot oktober 2009 door ziekte arbeidsongeschikt was werden bij terugkeer 20 vakantiedagen over 2007 en 20 over 2008 (in totaal dus 40 dagen) toegekend op basis van het arrest *Schultz/Hoff* dat tijdens zijn afwezigheid was gewezen (HvJ EU 20 januari 2009, zaak C-350/06). Hij meende recht te hebben op 2 x 30 = 60 dagen over de jaren 2007 en 2008 en vorderde toekenning van de ontbrekende 10 + 10 = 20 dagen. Zijn vordering werd in drie instanties afgewezen. Weliswaar was het vervalbeding in de cao ongeldig, maar die ongeldigheid betrof alleen de wettelijke dagen, niet ook de bovenwettelijke dagen. Wel is voor het verval van bovenwettelijke dagen vereist dat het vervalbeding voldoende duidelijk onderscheid maakt tussen wettelijke en bovenwettelijke dagen, maar aan dit vereiste was in dit geval voldaan.

Instantie: Internationaal overig
Datum uitspraak: 22-05-2012
Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

X/Y, EELC 2013/16

'Een qua aantal en qua deskundigheid wezenlijk deel van het personeel' ziet op het aantal dat is overgegaan en niet op het aantal dat een aanbod heeft gekregen (maar niet heeft aanvaard). 14 van de 28 werknemers waaronder slechts één leidinggevende is onvoldoende een overgang van onderneming te bewerkstelligen

Een beveiligingsbedrijf verloor aan een concurrent het contract van de beveiliging van een aantal gebouwen van een van haar klanten. Bij de beveiliging van die gebouwen waren in totaal 28 weknemers betrokken: 23 bewakers en 5 leidinggevenden. De concurrent bood aan alle 28 werknemers indienstname aan, zij het tegen een lager salaris. Dit aanbod werd aanvaard door 13 van de 23 bewakers en door een van de vijf leidinggevenden (in totaal dus door precies de helft van het betrokken personeel). De eiser was een van de vier leidinggevenden die het aanbod hadden afgewezen. Hij stelde zich op het standpunt dat sprake was van overgang van onderneming en dat hij dus van rechtswege was overgegaan in dienst van de verkrijgende partij met behoud van zijn oude salaris. Zijn tegen de verkrijger gerichte vordering werd in eerste en tweede aanleg afgewezen. Hij stelde beroep in bij de hoogste Duitse rechter op arbeidsrechtelijk gebied, het *Bundesarbeitsgericht* (BAG).

Partijen waren het erover eens dat de betrokken activiteit arbeidsintensief was en dat dus de *Süzen*-rechtspraak aanwendbaar was. Op basis van het in dat arrest ontwikkelde criterium van 'een qua aantal en qua deskundigheid wezenlijk deel' besliste het BAG dat de overgang van 14 van de 28 werknemers waaronder slechts één leidinggevende onvoldoende was om tot overgang van onderneming te concluderen. Daarbij overwoog het dat niet relevant is aan hoeveel werknemers de verkrijger een aanbod tot indiensttreding doet, relevant is alleen het daadwerkelijk overgenomen aantal werknemers.

Instantie: Internationaal overig
Datum uitspraak: 15-12-2011
Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

X/Pentair Thermal Management Netherlands

Gedetacheerde Engelse werknemer heeft geen arbeidsovereenkomst met Nederlandse onderneming, omdat partijen zich niet jegens elkaar hebben verbonden en de partijbedoeling niet is gericht op het sluiten van een arbeidsovereenkomst

X is in 1997 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Pentair Thermal Management UK Limited (hierna: Pentair UK). Sinds 2008 is hij op basis van een detacheringsovereenkomst voor het Pentair-concern in Nederland gaan werken. De uitzending vond plaats op basis van een Letter of Agreement. Pentair NL draagt loonbelasting af aan de Nederlandse Belastingdienst. Ingaande 14 april 2010 is een nieuwe Letter of Agreement opgesteld, wederom voor twee jaar. X werd gedurende zijn detachering naar Pentair NL betaald door Pentair UK. Pentair UK verstrekte hem daarbij loonstroken. Blijkens deze loonstroken werden op dit salaris Engelse socialezekerheidspremies ingehouden, en participeerde X in het pensioenplan van Pentair UK. Centrale vraag in het onderhavige geschil is of tussen X en Pentair NL een arbeidsovereenkomst bestaat.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu Pentair NL in Nederland is gevestigd en X vanaf 14 april 2008 werkzaam en woonachtig was in Nederland, is Nederlands recht van toepassing. Of er tussen X en Pentair NL een arbeidsovereenkomst is ontstaan, is onder andere van afhankelijk of partijen zich daartoe hebben verbonden. In de detacheringsovereenkomst is niet bepaald dat Pentair NL 'de werkgever' van X zal worden. Hoewel Pentair NL eenmaal wordt aangeduid als 'host country employer', wordt voor het overige gesproken over 'host country'. Dat X door deze overeenkomst een arbeidsovereenkomst verkrijgt met Pentair NL, is niet uit de overeenkomst af te leiden. Gelet op de in de overeenkomst neergelegde bepaling dat het de bedoeling van partijen is dat X na afloop van de detachering zal terugkeren naar Pentair UK, is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter eerder aannemelijk dat partijen krachtens deze overeenkomst beoogd hebben dat X ook gedurende de periode van detachering in dienst blijft van Pentair UK. Niet is gebleken dat X zich gedurende zijn werkzaamheden ten behoeve van Pentair NL ooit tegenover Pentair NL op het standpunt heeft gesteld met Pentair NL een arbeidsovereenkomst te hebben. De arresten van de Hoge Raad

waarnaar X verwijst (HR 1 december 2006, nrs. 38 850 (ECLI:NL:HR:2006:AT3920), 38 950 (ECLI:NL:HR:2006:AT3918), 39 710 (ECLI:NL:HR:2006:AT3932), 39 711 (ECLI:NL:HR:2006:AZ3175), 39 535 (ECLI:NL:HR:2006:AT3928) en 40 088 (ECLI:NL:HR:2006:AZ3169)) betreffen niet de vraag wie civielrechtelijk als werkgever heeft te gelden. Deze arresten betreffen de vraag welk bedrijf belastingplichtig is, welke vraag in de onderhavige zaak niet ter discussie staat. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 23-08-2013
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:5390
Zaaknummer: KK EXPL 13-1191
Rechters: G.C. Boot
Advocaten: R. Wolters en C.S.M. Timmer
Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Reade

Werkgeefster heeft ziekenverzorgende, nadat is geoordeeld dat een gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was, niet tot haar eigen werk toegelaten. Ten onrechte zijn allerlei restricties toegepast in de werkzaamheden. Ontbinding op verzoek werkneemster onder toekenning van vergoeding met C=2

Werkneemster is sinds 1996 in dienst van Reade, laatstelijk als ziekenverzorgende. Zij is op staande voet ontslagen, omdat zij op 7 september 2012 tijdens haar pauze tot twee maal toe de afdeling onbemand zou hebben gelaten om met haar collega te gaan roken en alcohol te drinken, waarbij de eerste keer een patiënt minimaal 20 minuten op het toilet is achtergelaten. Werkneemster betwist deze gang van zaken. Het was een rustige avond, het was gebruikelijk om met z'n tweeën pauze te nemen en er zat geen patiënt op het toilet. Het drankje (wijn) had zij van een dankbare ex-patiënt aangeboden gekregen en heeft zij – onverstandig genoeg – geaccepteerd. De kantonrechter heeft de loonvordering en wedertewerkstelling toegewezen. Gelet op het lange vlekkeloze dienstverband had met een ernstige officiële waarschuwing kunnen worden volstaan. Het door Reade ingediende voorwaardelijke ontbindingsverzoek is vervolgens afgewezen. Werkneemster is op een andere afdeling geplaatst. Daarna heeft werkneemster zich een aantal keer met spanningsklachten ziek gemeld. Partijen hebben het conflict niet kunnen oplossen. Thans verzoekt werkneemster ontbinding met C=2 en een immateriële schadevergoeding van € 7500. Zij voert kort gezegd aan dat Reade weigert de verhoudingen te normaliseren en dat Reade haar op rancuneuze wijze bejegent.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een vruchtbare samenwerking is niet meer mogelijk, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Wat er precies op 7 september 2012 is gebeurd staat niet vast. Uitgegaan wordt van de feiten en omstandigheden in de eerdere procedures. Gelet op alle feiten en omstandigheden had Reade – zo is reeds één en andermaal geoordeeld – kunnen volstaan met een officiële waarschuwing, waarna zij werkneemster tot haar eigen werk, op haar eigen werkplek en met de normale wisseldiensten, met de oude bevoegdheden, had moeten toelaten. Dat heeft Reade niet gedaan. Zij heeft allerlei restricties toegepast, bevoegdheden ingenomen en een dagelijkse begeleiding opgelegd die niet paste bij

een werknemer met de ervaring van werkneemster. En Reade heeft – zonder de daarvoor geldende afbouwregeling toe te passen – de onregelmatigheidstoeslag van werkneemster stopgezet; een toeslag die een aanzienlijk deel van haar inkomen uitmaakt. Maar bovenal heeft Reade op vragen van werkneemster geen duidelijkheid gegeven en willen geven over de tijdspanne die deze 'begeleiding' nog zou nemen, waardoor werkneemster in onzekerheid verkeerde hoelang zij dit alles nog diende te ondergaan. Daarmee heeft Reade zich niet als een goed werkgever gedragen en heeft zij veroorzaakt dat de verhoudingen verstoord raakten. Alle omstandigheden meegewogen, wordt een vergoeding met C=2 toegekend. Voor een immateriële schadevergoeding is geen aanleiding; een sterk (en terecht) ongenoegen met de gang van zaken is daartoe onvoldoende.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 12-08-2013
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:5386
Zaaknummer: EA 13-735
Rechters: M.V. Ulrici
Advocaten: G.M. van der Lee en A.C. Siemons
Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:685 BW