

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 05, 2013

Nummer 5, 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:BY1880 01-02-2013

MS 'Austria' Schiffahrtsgesellschaft mbH & Co KG/Aruba Ports Authority N.V.

Hof

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2012:BZ0127 18-12-2012

Arbeidsbemiddeling Interpool B.V./Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2012:BZ0136 30-10-2012

werknemster/Drug Discovery Factory

Rechtbank

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ0244 31-01-2013

Distributie Transport Zwolle B.V./werknemer

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBONE:2013:BY9847 29-01-2013

werknemer/Stichting Livio

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ0394 28-01-2013

Stichting Osira Amstelring/werkneemster

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2013:BY9831 14-01-2013

Medtronic Trading NL B.V./werknemer

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2012:BY9685 21-12-2012

werknemer/Synthon Holding B.V.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2012:BZ0128 14-12-2012

werknemer/X Management & Merchandising B.V.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2012:BY9691 26-11-2012

Brijder Verslavingszorg B.V./werknemer

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2012:BY9683 22-10-2012

werkneemster/Coöperatie Rabobank Schagen-Wieringerland U.A.

RECHTSPRAAK

**MS ‘Austria’ Schiffahrtsgesellschaft mbH & Co
KG/Aruba Ports Authority N.V.**

Werkgever niet aansprakelijk op grond van artikel 6:170 BWA voor schade veroorzaakt door loods (ondergeschikte) wegens ontbreken opzet of grove schuld van de loods conform artikel 3 Loodsenwet. Concordantiebeginsel en anticipatie op wetgeving

In deze Arubaanse aanvaringszaak gaat het om de vraag aan de hand van welke maatstaf moet worden bepaald of sprake is van een fout van de loods in de zin van artikel 6:170 lid van het Burgerlijk Wetboek van Aruba (hierna: BWA), in het bijzonder of concordantie van rechtspraak met zich brengt dat de loods slechts aansprakelijk is indien hij de schade heeft veroorzaakt door grove schuld of opzet. Het volgende was aan de hand. Op 31 maart 2005 is het motorschip ZIM Houston III (hierna: het schip, of ZH III) onder loodsaanwijzing de haven van Oranjestad binnengevaren en is daarbij tegen een aldaar afgemeerde loodsboot aangevaren en in fysiek contact gekomen met de kade (hierna ook: de aanvaring). Hierdoor ontstond schade aan het schip, de loodsboot, de kade en een gebouw. In cassatie is alleen de schade aan het schip aan de orde. ZH III is een zeeschip in de zin van artikel 8:2 BWA. Ten tijde van de aanvaring was het schip eigendom van Austria. De loods werkte ten tijde van de aanvaring in dienstverband bij APA en verrichtte de loodsdienst ter uitvoering van zijn taak voor APA. Austria heeft APA aansprakelijk gesteld op grond van artikel 6:170 BWA, stellende dat de schade aan het schip is veroorzaakt door een fout van de loods, die zijn taak vervulde in dienst van APA. Het hof heeft de vorderingen van Austria afgewezen, stellende dat voor aansprakelijkheid slechts ruimte is, indien de loods opzet of grove schuld valt te verwijten. Tegen dit oordeel keert Austria in cassatie, stellende dat artikel 6:170 BWA deze voorwaarde niet stelt.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Zoals het hof heeft overwogen was ten tijde van de aanvaring de aansprakelijkheid van een loods voor handelingen of nalatigheden waardoor schade is toegebracht aan het geloodste schip niet in bijzondere Arubaanse wetgeving geregeld, maar bevatte de Nederlandse wet wel een bijzondere regeling voor aansprakelijkheid van loodsen.

Artikel 3 van de Loodsenwet (Stb. 1988, 353) bepaalt immers dat de loods, voor zover hij handelt in de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden, slechts aansprakelijk is voor schade door hem veroorzaakt door opzet of grove schuld. Het hof heeft terecht, in overeenstemming met het concordantiebeginsel, geoordeeld dat een loods ook naar Arubaans recht slechts aansprakelijk is voor schade die wordt toegebracht aan het door hem geloodste schip, indien hij deze schade heeft veroorzaakt door opzet of grove schuld. Evenzeer terecht heeft het hof bij dat oordeel de omstandigheden betrokken dat in de Nederlandse Antillen een wettelijke regeling, waarin de aansprakelijkheid van de loods geregeld werd in overeenstemming met artikel 3 van de Nederlandse Loodsenwet, in 2005 weliswaar nog niet in werking was getreden, maar wel reeds door de Staten was aangenomen, alsmede dat voor Aruba blijkens een ontwerp-Landsverordening houdende regels met betrekking tot de beloodsing van schepen en het beroep van loods een nagenoeg identieke regeling is beoogd. Het hof heeft uit die omstandigheden kennelijk afgeleid dat er geen grond is voor de veronderstelling dat de maatschappelijke opvattingen in Aruba in dit opzicht afwijken van die in Nederland.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 01-02-2013

ECLI: ECLI:NL:HR:2013:BY1880

Zaaknummer: 11/05047

Rechters: F.B. Bakels, J.C. van Oven, C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp en C.E. Drion

Advocaten: J.W.H. van Wijk en R.A.A. Duk

Wetsartikelen: 3 Loodsenwet en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

Distributie Transport Zwolle B.V./werknemer

Conflict over werktijden vrachtwagenchauffeur na overgang van onderneming onvoldoende grond voor ontbinding. WAA niet van toepassing als het gaat om spreiding van uren over werkweek

Werknemer is in 2009 na een overgang van onderneming in dienst getreden van DTZ als vrachtwagenchauffeur. Tussen partijen is verschil van inzicht ontstaan over de werktijden. DTZ stelt dat werknemer star blijft vasthouden aan de werktijden bij zijn oude werkgever, terwijl dat bij DTZ roostertechnisch niet mogelijk is. Werknemer heeft met een beroep op de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) verzocht zijn arbeidsinzet te fixeren op 40 uur per week, te verdelen over vier dagen. DTZ heeft aangegeven het WAA-verzoek niet te honoreren, tenzij werknemer bereid is om zijn arbeidsomvang terug te brengen naar 32 uur per week. Werknemer weigert dit. Thans verzoekt DTZ ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor 40 uur per week en zijn verzoek behelst niet een wijziging van dat aantal contracturen maar van het aantal werkdagen per week. Tevens beoogt hij met dit verzoek te bewerkstelligen dat de uren gelijkmatig over de werkdagen zijn gespreid en dat hij geen overuren hoeft te maken. Nu het verzoek niet een wijziging van de arbeidsduur impliceert is de WAA daarop niet van toepassing. Dat werknemer DTZ heeft gevraagd duidelijkheid te verschaffen over het werkrooster is begrijpelijk, nu sprake is geweest van tegenstrijdige correspondentie hierover. DTZ heeft gesteld dat chauffeurs flexibel moeten zijn om de klanten naar tevredenheid te kunnen bedienen, waarbij niet aan ieders wensen tegemoet kan worden gekomen. Als DTZ op goede gronden van oordeel is dat werknemer zich op dit punt niet gedraagt zoals een goed werknemer zou behoren te doen, dan is het aan haar om dat aan werknemer op eenduidige wijze kenbaar te maken. Daarbij hoort dan ook dat voor werknemer helder is wat er van hem wordt verlangd, dat hij daarbij, waar mogelijk en nodig wordt begeleid, en dat dit geen vrijblijvend traject is. Aan dit alles heeft het ontbroken. Van een organisatie met een omvang als die van DTZ (ruim 160 chauffeurs en meer dan 200 medewerkers) mag voldoende professionaliteit worden verwacht om de fricties op te lossen, zo nodig met inschakeling van een derde. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 31-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BZ0244

Zaaknummer: 636823 HA VERZ 12-298

Rechters: H.C. Moorman

Advocaten: W.M. Limberger

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Osira Amstelring/werkneemster

Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Dat werkneemster op een open afdeling een verkeerde inschatting maakt van de geestestoestand van een nieuwe bewoner, is onvoldoende grond voor ontbinding wegens een dringende reden. Geen vertrouwensbreuk

Werkneemster is in dienst van Osira, laatstelijk als weekend/avond/nacht-hoofd. Werkneemster is op staande voet ontslagen, omdat zij niet conform het geldende calamiteitenprotocol had gemeld dat een nieuwe bewoner was verdwenen. Deze bewoner bleek een suïcidepoging te hebben gedaan. Thans verzoekt Osira voorwaardelijke ontbinding wegens een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat de nieuwe bewoner is vertrokken om nog wat spullen te gaan halen is een normale gang van zaken binnen de open afdeling Dahlia. Er waren bij zijn vertrek uit Dahlia door de teamleider geen duidelijk afspraken gemaakt over zijn terugkeer. In die situatie is het denkbaar dat werkneemster een verkeerde inschatting maakt, verwacht dat de nieuwe bewoner nog wel zal komen en zijn afwezigheid niet (direct) als een vermissing kwalificeert. Die verkeerde inschatting is zeer spijtig, kan leiden tot een gesprek en mogelijk tot een waarschuwing, maar is – tegen de achtergrond van een verder vlekkeloos dienstverband – onvoldoende voor ontbinding op grond van een dringende reden. Nu andere omstandigheden door Osira niet zijn aangevoerd, wordt geoordeeld dat er evenmin reden is om op grond van verandering van omstandigheden de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dat de goede verstandhouding, noodzakelijk voor een verdere samenwerking tussen partijen, blijvend is komen te ontbreken, is niet gebleken. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:BZo394

Zaaknummer: EA 12-2217

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M. Vetkamp

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Medtronic Trading NL B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens onethisch handelen ter zake van trainingscontracten. Onduidelijk of alleen werknemer of ook de organisatie van werkgever hierin een aandeel heeft gehad. C=0,5

Werknemer is als Regional Business Director en Interim Business Manager werkzaam bij Medtronic, een bedrijf dat medische hulpmiddelen en implantaten ontwikkelt. Thans verzoekt Medtronic ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat werknemer in strijd met de gedragsregels en de algemene anticorruptiewetgevingen in België heeft gehandeld. Daarnaast zijn er aan bepaalde artsen trainingsactiviteiten betaald die niet betaald hadden mogen worden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Trainingsactiviteiten vonden lang niet altijd plaats, of het gedeclareerde aantal uren was hoger dan passend, maar betalingen werden wel verricht overeenkomstig de contracten/declaraties. Werknemer stelt dat hij sinds zijn aantreden bezwaar heeft gemaakt tegen de gang van zaken, maar dat hij van zijn superieuren door moest gaan met de gang van zaken. Vaststaat dat werknemer regels heeft overtreden. Door op onethische wijze uitvoering te geven aan de trainingscontracten heeft hij gehandeld in strijd met de interne gedragsregels en mogelijk ook in strijd met wetgeving. Slechts indien er alleen sprake is van laakbaar handelen door werknemer (en niet ook door de organisatie), levert dit, in de specifieke relatie tussen een werknemer en een werkgever, een dringende reden voor ontbinding op. Dat alleen werknemer laakbaar heeft gehandeld is niet komen vast te staan (voor bewijslevering is in de onderhavige procedure geen plaats), zodat geen sprake is van een dringende reden. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Omdat niet is uit te sluiten dat er binnen Medtronic wel sprake is geweest van het op grotere/grote schaal onethisch handelen ter zake de trainingscontracten, wordt werknemer een vergoeding met C=0,5 toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2013:BY9831

Zaaknummer: 750094 AZ VERZ 12-281

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: V.F.G. Nowak en F.J.T. van Gelderen

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsbemiddeling Interpool B.V./Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten

SNCU bevoegd naleving te vorderen van de CAO Uitzendkrachten alsook forfaitaire schadevergoeding te vorderen middels artikel 15 WCAO. Het vorderen van boete en naleving van de cao staat niet op gespannen voet met artikel 6:92 BW. De boete ziet immers op schending informatieplicht aan SNCU en de naleving op loon van werknemers. Onderzoeksrapportage voldoet aan eisen stelplicht, niet-representativiteit te algemeen en daardoor onvoldoende gemotiveerd betwist

In februari 2008 heeft SNCU Interpool verzocht bepaalde stukken aan te leveren. Interpool heeft dit aanvankelijk nagelaten, ondanks diverse sommaties en ingebrekestelling. De uiteindelijk overgelegde stukken gaven aanleiding tot een onderzoek bij Interpool zelf. Dit onderzoek is gedaan door Providius. Uit het eindrapport van Providius volgt dat Interpool de CAO Uitzendkrachten structureel niet naleeft. Geschat wordt dat Interpool werknemers een bedrag van € 1.485.281 te weinig aan loon heeft uitbetaald. In eerste aanleg heeft SNCU naleving van de cao gevorderd onder last van een dwangsom en betaling van een forfaitaire schadevergoeding van € 100.000. De vorderingen van SNCU zijn grotendeels toegewezen. Tegen dit oordeel keert Interpool zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Interpool stelt zich onder meer op het standpunt dat SNCU zich niet op artikel 15 WCAO kan beroepen. Het hof verwerpt dit standpunt, stellende dat artikel 15 WCAO niet in de weg staat aan een nadere uitwerking in litigieuze cao's waarin aan SNCU procesbevoegdheid wordt gedelegeerd. Voor zover Interpool in algemene termen de representativiteit van de steekproef in het rapport van Providius bestrijdt, kan dat niet gelden als een gemotiveerde weerspreking van de juistheid van het rapport. Door te stellen dat de vakantietoeslag en de reservering voor vakantiedagen zijn uitbetaald, hoewel de loonstroken hiervan geen melding maken, miskent Interpool dat de CAO Uitzendkrachten een minimum-cao is en de berekening van Providius is gebaseerd op het loon dat Interpool overeenkomstig

de CAO Uitzendkrachten had moeten betalen. Ten slotte heeft Interpool aangevoerd dat aannemelijk is, althans niet valt uit te sluiten dat zij niet alle werknemers aan wie loon zou moeten worden nabetaald zal kunnen opsporen, met als gevolg dat de uiteindelijke nabetaling zou plaatsvinden tot een lager bedrag dan waartoe zij zou zijn veroordeeld en zij dwangsommen zou verbeuren. Het hof ziet onder ogen dat mogelijk niet alle onderbetaalde werknemers gevonden zullen kunnen worden, maar acht dit geen reden om af te zien van het opleggen van een dwangsom. Anders zou de noodzakelijke prikkel tot het nakomen van de verplichtingen door Interpool ontbreken.

Met betrekking tot de forfaitaire schadevergoeding, merkt Interpool op dat het vorderen van naleving en boete strijdig is met artikel 6:92 BW. Het hof wijst erop dat Interpool miskent dat de boete ziet op schending van de informatieplicht en derhalve losstaat van de nalevingsvordering.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-12-2012

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2012:BZ0127

Zaaknummer: 200.088.230/01

Rechters: C. Uriot, J.E. Molenaar en S.F. Schütz

Advocaten: M.H.D. Vergouwen

Wetsartikelen: 6:92 BW, 45 CAO voor Uitzendkrachten en 15 WCAO

RECHTSPRAAK

werknemer/X Management & Merchandising B.V.

Werknemer is in dienst getreden als commercieel verantwoordelijke voor het vermarkten van Laaf-producten. Door de activiteiten te wijzigen in spaar- en promotieconcepten wordt een ruimere en andere markt bediend, waardoor het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken

Werknemer is in 1996 in dienst getreden van X Beheer als manager. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. In 1997 is X Beheer Laaf Products geworden. Laaf Products is een onderneming die Laaf-producten (Eftelingkabouters) op de markt brengt. In 2001 is werknemer algemeen en statutair directeur van de werkmaatschappijen geworden en is Laaf Products VM&M geworden. Kern van het geschil is of het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Noch de benoeming tot algemeen directeur, noch de formele benoeming als statutair gevolmachtigd directeur is aan te merken als een ingrijpende functiewijziging. Werknemer en X voerden van meet af aan gezamenlijk de dagelijkse leiding van Laaf Products/VM&M en de functiewijziging lag in de lijn der verwachtingen.

In 2003-2004 heeft VM&M, vanwege geslonken populariteit van de Laaf-producten, haar heil gezocht in andere activiteiten, door VM&M omschreven als spaar-, (sales)promotie- en loyaliteitsconcepten. Als gevolg van deze wijziging in activiteiten is het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaan drukken. Werknemer is immers in dienst getreden als commercieel verantwoordelijke voor het vermarkten van de Laaf-producten. Met het oog op die activiteiten is het concurrentiebeding gesloten. Bij met die activiteiten concurrerende werkzaamheden valt hooguit te denken aan de handel in andere tuinkabouters of andere tuin- of interieurbeeldjes naar een bepaald concept en de eventuele aanverwante producten. Voldoende aannemelijk is geworden dat het ontwikkelen van en de handel in spaar- of promotieconcepten dat niet is. Bovendien is voldoende aannemelijk geworden dat VM&M met deze activiteiten een ruimere en andere markt bedient dan zij deed met de Laaf-

producten en dat er zeer veel andere bedrijven zijn die iets dergelijks doen. Daardoor belemmert het in 1996 gesloten concurrentiebeding, indien het onverkort zou gelden voor activiteiten op een terrein gelijk aan of anderszins concurrerend met die van VM&M nu, werknemer aanzienlijk meer in het vinden van een nieuwe werkkring dan toen hij in dienst trad. Het concurrentiebeding wordt geschorst voor zover het betrekking heeft op de nieuwe activiteiten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2012:BZ0128

Zaaknummer: 580462

Rechters: E.C. Smits

Advocaten: H.A. Hoving

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Brijder Verslavingszorg B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige na seksuele relatie met patiënte. Dringende reden

Werknemer is in dienst van Brijder als Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige. Een patiënte heeft een klacht tegen werknemer ingediend. De patiënte heeft aangegeven dat zij tijdens haar behandeling door werknemer een aantal keer seksuele contacten met hem heeft gehad. Thans verzoekt Brijder ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu partijen beide ontbinding van de arbeidsovereenkomst nastreven, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer heeft de hem verweten handelingen onvoldoende gemotiveerd weersproken, zodat deze als vaststaand moeten worden aangenomen. De aard en ernst van die handelingen rechtvaardigen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden, zodat het verzoek van Brijder op de primaire grondslag wordt toegewezen en het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-11-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2012:BY9691

Zaaknummer: 419814 \ OA VERZ 12-202

Rechters: F.J.P. Veenhof

Advocaten: C.A. Deenik

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Drug Discovery Factory

Kantonrechter treedt niet buiten toepassingsbereik door gedraging van werknemer strafrechtelijk te kwalificeren, zonder strafproces(regels) toe te passen. Het dreigen met ernstige verwijten aan bestuur werkgever in de hoop een betere ontslagregeling te forceren is een dringende reden voor ontbinding. Gebrekkige motivering (als al) leidt niet tot doorbreking appelverbod

Werkneemster is als hoofd financiële zaken (CFO) in dienst van Drug Discovery Factory (DDF). De aandeelhouders en de enige bestuurders van DDF zijn de houdstermaatschappijen van X en Y. Werkneemster werd regelmatig gedetacheerd bij klanten/partners van DDF. Een van deze partners was JCR. De voorzitter van het bestuur van JCR is X. In het voorjaar 2011 is door X kritiek geuit op het functioneren van werkneemster. Na diverse coachingsgesprekken en herstpogingen, heeft werkneemster de wens uitgesproken bij JCR in dienst te treden. X heeft aangegeven hieraan geen medewerking te verlenen. Vervolgens heeft werkneemster in een e-mail aan X uitlatingen gedaan over JCR die erop neerkomen dat daar sprake zou zijn van opportunistisch gedrag van de CEO en zakkenvullerij. JCR heeft vervolgens de detacheringsovereenkomst opgezegd. DDF heeft werkneemster op non-actief gesteld. Opnieuw stuurt werkneemster een e-mail, ditmaal aan X en ook aan Y waarin beschuldigingen aan het adres van X worden gedaan, die werkneemster bereid is voor zich te houden indien een goede vertrekregeling tot stand komt. DDF verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat uit de e-mailberichten van werkneemster blijkt dat zij zich schuldig heeft gemaakt aan poging tot afdreiging als bedoeld in artikel 318 van het Wetboek van Strafrecht. Daarmee is een dringende reden gegeven. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep, stellende dat sprake is van schending van artikel 6 EVRM omdat de essentiële voorschriften die in een strafproces gelden, niet in acht zijn genomen. Van een adequaat gerechtelijk (voor)onderzoek en het daarmee samenhangend of anderszins toepassen van hoor en wederhoor is volgens werkneemster geen sprake geweest.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster heeft betoogd, betreft de bestreden beschikking geen strafrechtelijke uitspraak. De omstandigheid dat de procedure in eerste aanleg niet is verlopen volgens de voorschriften die gelden ten aanzien van een strafproces, kan derhalve niet tot het oordeel leiden dat het recht van werkneemster op een eerlijk proces is geschonden of dat de kantonrechter het beginsel van hoor en wederhoor veronachtzaamd heeft, hetgeen ook overigens niet is gebleken. Dat beoordeeld is of er sprake is van een dringende reden waarbij in het bijzonder is acht geslagen op de inhoud van de e-mail van werkneemster aan Y van 24 januari 2012, die volgens kantonrechter als een poging tot afdreiging kan worden opgevat, valt binnen het toetsingskader van artikel 7:685 BW, zodat de kantonrechter derhalve niet buiten het toepassingsgebied van dit artikel is getreden. Voor zover al sprake zou zijn van een motiveringsgebrek, leidt dit niet tot schending van een essentiële vorm dat artikel 7:685 lid 11 BW kan worden doorbroken.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2012:BZ0136

Zaaknummer: 200.109.206/01

Rechters: C.C. Meijer, A.L.M. Keirse en M.A.J. Jansen

Advocaten: J.G.N. Zincken

Wetsartikelen: 7:685 lid 11 BW, 6 EVRM en 318 Sr

RECHTSPRAAK

werkneemster/Coöperatie Rabobank Schagen- Wieringerland U.A.

***Afwijzing wedertewerkstelling manager Rabobank. Hoewel
werkneemster na een lange periode arbeidsongeschikt te zijn geweest
meent haar eigen functie weer voor 28 uur te kunnen uitoefenen, is dit
niet met (medische) stukken onderbouwd***

Werkneemster is werkzaam bij Rabobank als Manager MCCC. In 2010 is zij door een auto-ongeluk uitgevallen. In 2011 is een collega, na eerst werkneemster te hebben vervangen, definitief benoemd tot Manager MCCC. Werkneemster verwacht op korte termijn haar eigen functie weer te kunnen vervullen. Thans vordert zij wedertewerkstelling in haar eigen functie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het arbeidsdeskundig rapport van 12 oktober 2011 blijkt dat werkneemster arbeidsongeschikt is verklaard voor zowel haar eigen functie als voor passende arbeid. De arbeidsdeskundige heeft de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld op 80-100%. Op grond daarvan heeft werkneemster per november 2011 een 80-100% WGA-uitkering toegekend gekregen. In een herbeoordeling is geoordeeld dat er geen duurzaam benutbare mogelijkheden zijn. Het is niet aan werkneemster om zonder nadere medische of arbeidsdeskundige beoordeling zelf te concluderen dat zij medisch in staat is 28 uur per week (eigen) werkzaamheden te verrichten, nu zij de daarvoor vereiste deskundigheid mist. Werkneemster heeft geen (medische) stukken overgelegd, bijvoorbeeld een verklaring van haar huisarts, die haar standpunt hieromtrent kunnen onderbouwen. Volgt afwijzing van de wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2012:BY9683

Zaaknummer: 416233 \ KG EXPL 12-102 (FZM)

Rechters: F.J.P. Veenhof

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Livio

Basisarts is niet verplicht om in sollicitatiegesprek uit zichzelf openheid van zaken te geven over crimineel verleden en detentie. Toewijzing vordering tot wedertewerkstelling

Werknemer is op 9 juli 2012 als basisarts in dienst getreden van Livio. In december 2012 is Livio er door de inspectie op gewezen dat werknemer een crimineel verleden heeft. Werknemer heeft toegegeven in detentie te hebben gezeten. Livio stelt dat werknemer openheid van zaken had moeten geven over het gat van acht jaar in zijn cv en dat het vertrouwen van Livio ernstig is geschonden door dat niet te doen. Werknemer is geschorst. Zijn arbeidsovereenkomst eindigt per 1 maart 2013 van rechtswege. Thans vordert werknemer wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nadat werknemer door Start People is voorgedragen, is door de leidinggevende van Livio niet doorgevraagd naar het gat in het cv. Werknemer heeft niet de plicht om uit zichzelf opening van zaken te geven omtrent zijn verleden. Partijen dienen, aldus de Hoge Raad, hun gedrag mede te laten bepalen door de gerechtvaardigde belangen van de wederpartij. Dit brengt met zich, zo concludeert de kantonrechter, dat werknemer had moeten praten, indien er een reëel recidivegevaar zou ontstaan, indien werknemer de werkzaamheden zou gaan uitvoeren. Dit laatste doet zich echter niet voor. Daarnaast mag toch zeker niet onvermeld blijven dat Livio haar onwetendheid voor een zeer groot deel aan haarzelf te wijten heeft door niet naar het verleden van werknemer te vragen, terwijl daarvoor alle redenen en aanwijzingen aanwezig waren. Dat nu sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk lijkt wat overdreven. Het lijkt niet fair om de gevolgen van haar eigen onjuist handelen geheel en al voor rekening van werknemer te laten komen. Dat gebeurt immers als de vordering van werknemer wordt afgewezen: hij zal naar alle waarschijnlijkheid na alle commotie in de media over deze zaak nergens een stageplaats kunnen bemachtigen! Werknemer dient binnen een week weer tot zijn werkzaamheden te worden toegelaten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BY9847

Zaaknummer: 427.217 CV EXPL 13-224

Rechters: H.R.K. Valk

Advocaten: E.P. Cornel

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Synthon Holding B.V.

Beroep op vernietiging beëindigingsovereenkomst op grond van dwaling faalt. Onvoorwaardelijke toekenning aandelen en salarisverhoging geen dringende reden voor ontslag op staande voet CEO

Werknemer is als CEO in dienst van Synthon. Partijen zijn op 12 september 2012 een vaststellingsovereenkomst overeengekomen. Bepaald is dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 31 december 2012 met wederzijds goedvinden eindigt. Op 7 december 2012 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij een arbeidsovereenkomst getekend zou hebben waarbij in strijd met de regels aandelen zijn toegekend en aan een andere collega, zonder overleg, een zeer forse salaris- en bonusverhoging zou hebben toegekend. Synthon beroept zich op de vernietigbaarheid van de vaststellingsovereenkomst wegens dwaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door Synthon aan het beroep op dwaling ten grondslag gelegde feitencomplex en gronden zijn exact dezelfde als die door haar aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd. Het onvoorwaardelijk toekennen van aandelen in de arbeidsovereenkomst, is onvoldoende grond voor ontslag op staande voet. De arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer is inmiddels beëindigd, zodat hij geen aanspraak meer kan maken op de aandelen. Bovendien zijn ook het hoofd HR en het hoofd Juridische zaken bij de onderhandelingen betrokken geweest. De salaris- en bonusverhoging is niet door werknemer toegekend, maar door de leidinggevende van de betreffende werkneemster. Ook dit kan niet worden aangemerkt als een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het beroep van Synthon op vernietiging van de beëindigingsovereenkomst op grond van dwaling faalt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BY9685

Zaaknummer: 236954 / KG ZA 12-642

Rechters: N.W. Huijgen

Advocaten: M.V.R. Grandjean Perrenod Comtesse

Wetsartikelen: 6:228 BW, 7:677 BW en 7:678 BW