

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 31, 2014

Nummer 31, 2014

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2014:2607 29-07-2014

werknemer/curator van EAM Werk B.V.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2014:6076 29-07-2014

werkgever/werknemer

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2014:2887 23-07-2014

X/werkneemster

Rechtbank

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2014:4839 30-07-2014

werknemer/Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op Reformatorische grondslag

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2014:4838 30-07-2014

werknemer/Vereniging van basisonderwijs op Refomatorische Grondslag

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:3252 23-07-2014

X/werkgeefster

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:2866 15-07-2014

werkgeefster/werkneemster

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2014:4838 08-07-2014

werkgever/werknemer

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2014:3720 04-07-2014

werkneemster/werkgeefster

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2014:5369 10-06-2014

Stichting Amphibia/werkneemster

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2013:1513 04-03-2013

werknemer/Heerema Vlissingen B.V.

Uitspraken zonder ECLI

Europees Hof voor de Rechten van de Mens 12-06-2014

Fernández Martínez/Spanje

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 30-06-2014

X/Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 23-07-2014

werknemster/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werknemer/curator van EAM Werk B.V.

Bedrijfsregels inlener zijn krachtens artikel 7:66o BW ook van toepassing op ingeleende (gedetacheerde) werknemers. Koperdraad in de vuilcontainer van werkgever, blijft eigendom van werkgever. Waarde ontvreemde koper niet van belang, schending vertrouwen.

Werknemer (geboren 1954) was sinds 1992, totdat hij daar boventallig werd, werkzaam bij DSM. Vervolgens is werknemer op 1 mei 2004 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Maecon, feitelijk een arbeidspool. Werknemer is vanuit Maecon, later EAM Werk B.V. (hierna: EAM), steeds en zonder onderbreking op detacheringsbasis werkzaam geweest bij DSM. Zijn werkzaamheden bestonden uit het schoonbranden van gebruikte mallen in een oven. Bij brief van 19 mei 2011 wordt werknemer op staande voet ontslagen naar aanleiding van een incident dat zich op 13 mei voordeed. Werknemer wordt verweten dat hij voor eigen gebruik een aantal meters koperkabel inclusief de kunststofmantel in een afbrandoven van DSM heeft geplaatst, waarna een enorme steekvlam en stank (vrijkomende dampen) het gevolg waren. Dit is een overtreding van de veiligheidsvoorschriften en vormde aanleiding tot ontslag over te gaan. Op 1 mei 2012 is EAM in staat van faillissement verklaard. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet rechtsgeldig geoordeeld. In hoger beroep stelt werknemer zich onder meer op het standpunt dat hij niet gebonden is aan de bedrijfsregels van DSM.

Het hof oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7:66o BW dient de werknemer zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven. Ingevolge deze bepaling was [appellant] gehouden zich te richten naar de bedrijfsregels van DSM. Dat werknemer op basis van een detacheringsovereenkomst bij DSM werkzaam was, maakt dit niet anders. DSM mocht van werknemer, op basis van de uit de detacheringsovereenkomst voortvloeiende gezagsrelatie met werknemer, van hem verlangen dat hij zich aan haar bedrijfsregels zou houden. Ware dit anders, dan zou er binnen DSM een onwerkbaar situatie ontstaan, waarin een deel van de binnen DSM werkzame personen, namelijk zij die niet op detacheringsbasis

werkzaam zijn, zich aan de voorschriften van DSM dienen te houden en een ander deel, bestaande uit personen die op detacheringsbasis werkzaam zijn, zich niet naar die voorschriften zouden hoeven te richten. Een dergelijk resultaat ligt niet voor de hand, temeer daar binnen een chemische industrie als DSM veiligheidsrisico's dienen te worden vermeden. Volgens werknemer werd het oventje voortdurend afgezogen en kan er daarom geen stankoverlast zijn geweest. Vaststaat echter dat er geen sprake is geweest van het afbranden van de gebruikelijke objecten, te weten mallen, maar van koperdraad. In het licht daarvan en gelet op het ploffen van het oventje en de steekvlam, die het hof aannemelijk oordeelt, komt het hof tot het oordeel dat werknemer de alleszins aannemelijke stelling dat sprake was van gevaarstelling door vrijkomende dampen onvoldoende heeft betwist.

Uit het enkele feit dat de betreffende koperdraad op een container met bouwafval lag, kan niet worden geconcludeerd dat DSM afstand had gedaan van de betreffende koperdraad, ook al moet op grond van de stellingen van partijen worden aangenomen dat de economische waarde, of nu wordt uitgegaan van een stukje koperdraad van ongeveer 90 centimeter of van enkele meters koperdraad, relatief gering zal zijn geweest. Belangrijker dan de economische waarde is naar het oordeel van het hof echter dat DSM erop moest kunnen vertrouwen dat haar bedrijfseigendommen, daargelaten de precieze lengte van de koperdraad die werknemer mee naar huis wilde nemen, veilig waren en niet, ook niet door medewerkers zoals werknemer die op detacheringsbasis werkzaam waren, zouden worden onttrokken.

De leeftijd (60 jaar) en het ontbreken van een WW-uitkering (verwijtbaar werkloos) en WWB-uitkering (te veel vermogen), nemen in het licht van de ernst van de gedraging van werknemer de dringende reden niet weg.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-07-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:2607

Zaaknummer: HD 200.134.736/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M.G.W.M. Stienissen en M.J.H.A. Venner-Lijten

Advocaten: H.G.M. Hilken en D.A.J. Roomberg

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:660 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Vordering inzage in werkbriefjes werkgever ten behoeve van loonvordering op grond van artikel 843b Rv (verloren bewijsmiddel).

Werknemer, geboren in 1986, is op 4 januari 2010 op basis van een oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van uitrijder. Het overeengekomen loon bedroeg laatstelijk € 8,93 bruto per uur, exclusief vakantietoeslag. Werknemer is op 21 juli 2011 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in de opzegging als zodanig maar heeft wel gefixeerde schadevergoeding gevorderd (en toegewezen gekregen). In dit arrest staat het volgende centraal. Werknemer heeft van werkgever werkbriefjes gevorderd over de periode van 4 januari 2010 tot en met 21 juli 2011 op straffe van een dwangsom van € 100 per dag. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer reeds in bezit is van deze werkbriefjes.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft niet zonder meer aanspraak op (afschriften van) de werkbriefjes die in geding zijn. Dit zijn in wezen administratiebescheiden van werkgever. Werknemer heeft zich over de grondslag van zijn vordering niet nader uitgelaten. Uit wat hij bij de memorie van antwoord heeft gesteld, leidt het hof af dat het gaat om bewijsstukken die hij niet meer heeft en die hij nodig heeft voor een eventueel te entameren procedure tot betaling van achterstallig loon tegen werkgever. Daarmee heeft werknemer zijn vordering kennelijk gestoeld op artikel 843b Rv, dat bepaalt dat degene die een bewijsmiddel heeft verloren, van degene die de beschikking heeft over dat bewijsmiddel, daarvan, op zijn kosten, een afschrift kan vorderen. Omdat werknemer reeds in het bezit is van een digitale versie van deze werkbriefjes, heeft hij geen belang bij deze vordering en kunnen de dwangsommen niet worden gevorderd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-07-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:6076

Zaaknummer: 200.113.366/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en R.E. Weening

Advocaten: M. van der Veen en S.N.M. van Paassen-Pasch

Wetsartikelen: 843b Rv

RECHTSPRAAK

Fernández Martínez/Spanje

Niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst wegens privéleven godsdienstleraar dat niet strookt met godsdienstige doctrine valt onder bereik van artikel 8 EVRM. Niet verlenging in casu gerechtvaardigd.

Klager, Fernández Martínez, is sinds 1961 een rooms-katholieke priester die zijn celibaatsgelofte niet meer kon nakomen en daarom in 1984 aan de paus dispensatie vraagt. In afwachting van een antwoord treedt hij in het huwelijk. Vanaf 1991 is hij rooms-katholiek godsdienstleraar op openbare scholen. Hij wordt net als andere godsdienstleraren aangesteld op basis van jaarlijks te verlengen arbeidscontracten. Hoewel de godsdienstleraren in dienst zijn van de Staat (het ministerie van Onderwijs), worden zij op voordracht van de relevante religieuze autoriteiten benoemd, in het geval van Fernandez Martinez het bisdom Cartagena. Fernández Martínez maakt deel uit van 'De Beweging voor het Facultatieve Celibaat'. In 1996 verschijnt een artikel in het tijdschrift *LaVerdad* over de beweging, waarin een foto van Fernández Martínez en zijn gezin is opgenomen. Blijkens het artikel pleit de beweging voor facultatief celibaat en democratisering van de kerk, en heeft de beweging moeite met sommige kerkelijke standpunten inzake abortus, echtscheiding, seksualiteit en geboortebeperking. Dit valt niet goed bij de kerkelijke autoriteiten. Eind augustus 1997 wordt, kennelijk als gevolg hiervan, de in 1984 aangevraagde dispensatie verleend. Daardoor kan Fernandez Martinez volgens de regels van de kerk in beginsel geen rooms-katholiek godsdienstonderwijs meer geven, tenzij de bevoegde bisschop een uitzondering wil maken. Een expliciet vereiste daarbij is volgens de brief waarin dispensatie wordt verleend, dat zich geen 'schandaal' mag voordoen. Nog dezelfde maand stelt het bisdom Cartagena het ministerie op de hoogte van de beslissing dat niet wordt ingestemd met een hernieuwing van de aanstelling van Fernandez Martinez. Aldus wordt zijn contract niet verlengd door de minister van Onderwijs. Nadien motiveert het bisdom zijn beslissing met de stelling dat Fernandez Martinez met het in de publiciteit brengen van 'zijn situatie' het onmogelijk had gemaakt om hem opnieuw aan te stellen, mede gelet op de mogelijke bezwaren van ouders van de leerlingen. Fernández Martínez heeft uiteindelijk zijn zaak aanhangig gemaakt bij het EHRM, die zich daarover vooreerst uitsprak in 2012 (EHRM (Kamer derde afdeling) 15 mei 2012, nr. 56030/07, *EHRC* 2012/168, m.nt. A.J. Overbeeke, *ArA* 2013/12, m.nt. S. de Jong). Het EHRM koos ervoor de kwestie te onderzoeken

in het licht van artikel 8 EVRM, en niet zozeer in het licht van het recht op vrijheid van meningsuiting of vrijheid van religie van de klager. Niettemin concludeerde het Hof net als het Spaanse Constitutionele Hof dat het beginsel van religieuze neutraliteit mee kan brengen dat de Staat zich moet onthouden van oordelen over kwesties zoals het celibaat voor priesters. Hoewel de Staat in casu wel moest verifiëren of de bisschop in zijn beslissing de fundamentele rechten en vrijheden van de klager voldoende respecteerde, behoort het vaststellen van religieuze of morele criteria voor het niet vernieuwen van de aanstelling volgens het Hof tot het exclusieve domein van de bisschop. Aangezien de redenen voor het niet vernieuwen van de aanstelling exclusief religieus waren, hoefde de noodzakelijkheid en de proportionaliteit van diens beslissing verder niet onderzocht te worden. Fernández Martínez heeft vervolgens de zaak voorgelegd aan de Grote Kamer van het Hof.

Het Hof oordeelt als volgt. Het Hof stipuleert vervolgens dat er weliswaar geen algemeen recht op werk of op vernieuwing van een bepaaldtijdscontract kan worden ontleend aan artikel 8 EVRM, maar dat het bereik van artikel 8 zich niettemin ook uitstrekt over de werksfeer (par. 109). Ook professionele activiteiten vallen binnen de notie van privéleven (zie EHRM 16 december 1992, nr. 13710/88, *Niemietz t. Duitsland*, par. 29, Series A no. 251|B; EHRM 28 mei 2009, nr. 26713/05, *Bigaeva t. Griekenland*, par. 23; EHRM 9 januari 2013, nr. 21722/11, *Oleksandr Volkov v. Ukraine*, par. 165-67). Beperkingen van de beroepsactiviteiten van een persoon kunnen onder artikel 8 vallen als ze gevolgen hebben voor de manier waarop hij of zij zijn of haar sociale identiteit vormgeeft, door relaties met anderen te ontplooien. Bovendien is het beroepsleven vaak nauw verwant met het privéleven, vooral als factoren die te maken hebben met het privéleven worden beschouwd als relevante kwalificaties voor een bepaald beroep (zie ook EHRM 19 oktober 2010, nr. 20999/04, *Özpınar v. Turkey*, par. 43-48). In de onderhavige zaak was dat in het bijzonder het geval omdat de vereisten voor het beroep van godsdienstleraar niet alleen technische vaardigheden omvatte, maar ook het vereiste dat de christelijke doctrine werd gerespecteerd. In het geval van Fernandez waren zijn kansen om zijn loopbaan als rooms-katholieke godsdienstleraar na het niet vernieuwen van het contract, voort te zetten, zeer beperkt, terwijl de niet-vernieuwing was veroorzaakt door gebeurtenissen die gerelateerd waren aan persoonlijke keuzes in de context van zijn privé- en gezinsleven (par. 113). Daarom is artikel 8 volgens het Hof toepasselijk. Het Hof vervolgt met een stapsgewijze toets van de vereisten waaraan een inbreuk op artikel 8 volgens lid 2 moet voldoen om gerechtvaardigd te zijn: of het in overeenstemming was met de wet (dat wil zeggen: voorzienbaar), of er een legitiem doel was, en of het bereiken van het doel noodzakelijk is in een democratische samenleving. Toepassing van deze criteria op de casus levert het volgende op. Volgens het Hof kon in casu gelet op de functie van Fernandez een verhoogde mate van loyaliteit van hem verwacht worden (par. 134). In dat licht valt hem te verwijten dat hij zich niet heeft verzet tegen de publicatie in *La Verdad*. Het openlijk

campagne voeren tegen het beleid van de kerkelijke autoriteiten kan hem worden aangerekend. De proportionaliteit van de sanctie wordt door het Hof beoordeeld in het licht van het feit dat de klager kon weten dat er sancties zouden volgen. Voorts wordt waarde gehecht aan het feit dat hij recht had op een werkloosheidsuitkering. Het Hof stelt vast dat de nationale rechters al deze factoren naar behoren hebben meegewogen, zij het niet steeds met een beroep op dezelfde grondrechten. Concluderend oordeelt het Hof (negen tegen acht rechters) dat er geen sprake is van strijd met artikel 8 EVRM.

Instantie: Europees Hof voor de Rechten van de Mens

Datum uitspraak: 12-06-2014

Zaaknummer: 56030/07

RECHTSPRAAK

X/werkneemster

Moedervernootschap is – ondanks inmiddels ingetrokken 403-verklaring – aansprakelijk voor schulden voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst van dochtervernootschap met werkneemster (ontbindingsvergoeding € 113.000). Werkneemster heeft zich tijdig verzet tegen beëindiging van de overblijvende aansprakelijkheid van moedervernootschap.

Op 19 mei 1987 heeft X, toen nog genaamd X Holding B.V., ten aanzien van zes dochtervernootschappen, onder wie haar toenmalige dochtervernootschap Schildersbedrijf, een verklaring als bedoeld in artikel 2:403 lid 1 onder f BW gedeponneerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Haarlem en Omstreken te Haarlem (hierna de 403-verklaring). Werkneemster is sinds 1975 in dienst geweest van Schildersbedrijf. Bij verklaring van 16 september 2013, geregistreerd door de Kamer van Koophandel op 24 september 2013, heeft X haar verklaring van hoofdelijke aansprakelijkheid uit 1987 ingetrokken en mededeling gedaan van haar voornemen tot beëindiging van de overblijvende aansprakelijkheid op grond van artikel 2:404 lid 3 BW. Als reden van intrekking is vermeld dat Schildersbedrijf met ingang van 16 oktober 1992 niet meer tot de groep van X behoort. Op 2 augustus 2013 heeft Schildersbedrijf een ontbindingsverzoek ingediend. Op 18 september 2013 is het ontbindingsverzoek toegewezen, onder toekenning van een vergoeding van ruim € 225.900, waarna Schildersbedrijf het ontbindingsverzoek heeft ingetrokken. X heeft van haar voornemen tot beëindiging van de overblijvende aansprakelijkheid op 30 oktober 2013 mededeling gedaan in een landelijk verspreid dagblad. Werkneemster is hiertegen op grond van artikel 2:404 lid 5 BW in verzet gekomen. Op verzoek van werkneemster is de arbeidsovereenkomst op 23 december 2013 met ingang van 1 januari 2014 ontbonden onder toekenning van een vergoeding van € 113.000. In geschil is of X aansprakelijk is voor de ontbindingsvergoeding. De rechtbank heeft geoordeeld dat de vordering van werkneemster uit hoofde van de ontbindingsvergoeding niet wordt geraakt door de intrekking van de 403-verklaring en dat werkneemster moet worden aangemerkt als een schuldeiser voor wier vordering de aansprakelijkheid van X nog loopt. In hoger beroep stelt X dat de schuld van

Schilderbedrijf uit hoofde van de ontbindingsvergoeding niet valt onder de (overblijvende) aansprakelijkheid van X ingevolge de 403-verklaring. De schuld valt evenmin op grond van artikel 2:404 BW onder de overblijvende aansprakelijkheid, aldus X.

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. De (rechts)persoon die een 403-verklaring afgeeft, heeft in beginsel de vrijheid de reikwijdte daarvan – in duur of anderszins – in te perken. De omvang van die reikwijdte hangt in belangrijke mate af van (de uitleg van) de bewoordingen van de verklaring. De strekking van een 403-verklaring zoals deze volgt uit de context van de wet, kan daarbij ook een rol spelen, maar dient niet voorop te staan. Indien daaromtrent niets anders in de verklaring is opgenomen, brengt een redelijke en op (de praktijk van) het handelsverkeer toegesneden wetstoepassing mee dat de werking van de hoofdelijke aansprakelijkheid van de moederverenootschap voor de schulden van de dochterverenootschap ook geldt voor schulden die tijdens de looptijd van de 403-verklaring ontstaan uit duurovereenkomsten die vóór het ingangstijdstip van de 403-verklaring zijn aangegaan. Dit geldt ook in het geval van een arbeidsovereenkomst (vgl. onder meer Hof Amsterdam 26 juli 2001, ECLI:NL:GHAMS:2001:AO3497, NJ 2004, 87).

Nu in het geval van X de 403-verklaring terzake geen beperkingen inhoudt, is zij mede van toepassing op schulden voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst van Schildersbedrijf met werkneemster. Dit geldt evenzeer voor de onderhavige ontbindingsvergoeding; dat deze voortvloeit uit de arbeidsrelatie staat buiten kijf. De omstandigheid, dat de ontbinding (uiteindelijk) is verzocht door werkneemster en niet door Schildersbedrijf, doet aan het voorgaande niet af. Bij de vaststelling van de aansprakelijkheid van X, ingevolge de 403-verklaring, voor die vergoeding gaat het niet om 'schuld' in de zin van verwijtbaarheid maar om (kleurloze) 'verschuldigdheid'. Voorts valt het ontstaansmoment van de vordering op (en de schuld van) Schildersbedrijf binnen het 'aansprakelijkheidstijdvak': daarbij gaat het immers om de datum van het vonnis van de kantonrechter (23 december 2013), dat daartoe constitutief is. Nu vaststaat dat werkneemster op 15 november 2013 tijdig tegen de beëindiging van de overblijvende aansprakelijkheid van X in verzet is gekomen (en dat verzet niet is ingetrokken dan wel bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak ongegrond is verklaard), is niet voldaan aan de in artikel 2:404 lid 3 aanhef en onder d BW bedoelde voorwaarde en is de aansprakelijkheid van X jegens haar niet beëindigd, niet vóór 23 december 2013 en ook niet daarna. Het beroep van werkneemster op de 403-verklaring in niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Volgt bekrachtiging van de uitspraak van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-07-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:2887

Zaaknummer: 200.142.777/01 OK

Wetsartikelen: 2:403 BW en 2:404 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Gelijke opzegtermijn van twee maanden voor werkgever en werknemer converteert niet in dubbele opzegtermijn voor werkgever. Geen kennelijk onredelijk ontslag. Aangevraagd verlof over de periode na vrijstelling van werk mag niet op het verlofsaldo in mindering worden gebracht.

Werkneemster is sinds 2005 in dienst als assistent-bedrijfsleider. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat na twee jaar voor beide partijen een opzegtermijn van twee maanden geldt. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van één maand tegen 1 september 2013 opgezegd. In de onderhavige procedure vordert werkneemster schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ze voert aan dat de opzegtermijn op grond van artikel 7:672 lid 6 BW voor de werkgever twee maanden is. Daarnaast vordert ze schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag en uitbetaling van niet genoten vakantiedagen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval wordt de opzegtermijn van twee maanden niet geconverteerd in een opzegtermijn van vier maanden voor de werkgever. Conversie door het inlezen van een verdubbelde opzegtermijn lijkt wel aangewezen als geen opzegtermijn voor de werkgever is overeengekomen, waardoor de overeenkomst als het ware wordt aangevuld. Hier geldt dat wel een opzegtermijn is voor de werkgever is overeengekomen. In dit geval ligt het daarom meer voor de hand uit te gaan van nietigheid, zoals de regering bij de totstandkoming van de regeling heeft betoogd of van vernietigbaarheid van de voor de werknemer geldende termijn. In beide gevallen leidt dat tot hetzelfde resultaat: de voor de werkgever geldende opzegtermijn blijft twee maanden. Op grond van artikel 7:672 lid 4 BW kon met inachtneming van een opzegtermijn van één maand worden opgezegd, zodat van een onregelmatige opzegging geen sprake is. De stelling dat het ontslag kennelijk onredelijk is, wordt niet gevolgd. De functie van werkneemster is niet uitwisselbaar met die van bedrijfsleider. De keuze om de functie assistent-bedrijfsleider te laten vervallen behoort tot de vrijheid van de ondernemer. Weliswaar is het momenteel voor niemand echt eenvoudig snel ander werk te vinden, maar in de regel zal de leeftijd zich bij het zoeken van ander werknemer

niet tegen werkneemster keren. Tot slot wordt geoordeeld dat het aangevraagde verlof over de periode na vrijstelling van werk niet op het verlofsaldo in mindering mag worden gebracht. In februari en maart 2013 is verlof gevraagd voor de zomerperiode. Bij een tweetal dagen staat dat de noodzaak van verlof nog niet helemaal zeker is. Daarbij komt dat het aangevraagde verlof niet correspondeert met het verlof dat werkgever heeft geregistreerd en dat werkneemster heeft gewezen op bijzondere omstandigheden (overlijden schoonmoeder) waardoor zij sowieso niet op vakantie is gegaan. Er wordt een bedrag van € 2.528,06 toegekend in verband met opgebouwde doch niet genoten vakantiedagen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-07-2014

Zaaknummer: 2682702 UC EXPL 14-334 JOZ/1378

RECHTSPRAAK

X/Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten

Verplichte deelname in bedrijfstakpensioenfonds StiPP. Arbeid wordt verricht onder toezicht en leiding van opdrachtgever, zodat sprake is van uitzendovereenkomst. Nu terbeschikkingstelling een doelstelling is van onderneming, wordt aangenomen dat allocatiefunctie wordt vervuld en er dus sprake is van een uitzendonderneming.

X is een onderneming die organisaties expertise biedt op het gebied van salarisadministratie. Deelname in de Stichting Pensioenfonds Personeelsdiensten (hierna: StiPP) is verplicht gesteld voor uitzendkrachten die in dienst zijn van een uitzendonderneming. Tussen X en StiPP is in geschil of de activiteiten van X onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit StiPP kunnen worden gebracht. X stelt van niet, omdat geen sprake is van een uitzendovereenkomst met haar werknemers. Subsidiair stelt X dat zij niet is aan te merken als werkgever in de zin van artikel 7:690 BW, omdat geen sprake is van het vervullen van een allocatiefunctie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen X en haar werknemers is sprake van een uitzendovereenkomst. Dat sprake is van een gezagsverhouding tussen X en haar werknemers voor wat betreft de functie, beoordeling en ontslag sluit niet uit dat op de opdrachtgever eveneens een instructiebevoegdheid kan rusten en aldus sprake kan zijn van een uitzendovereenkomst. Die situatie doet zich hier voor. Uit ingevulde vragenformulieren blijkt dat de arbeid wordt verricht onder toezicht en leiding van de opdrachtgever. Anders dan X heeft betoogd is voor het geven van leiding en het houden van toezicht niet noodzakelijk dat de opdrachtgever inhoudelijke kennis van en bemoeienis met het werk van de werknemers van de opdrachtnemer heeft. Partijen verschillen uitdrukkelijk van mening over de vraag of het vervullen van een allocatiefunctie vereist is in de zin van artikel 7:690 BW. Daargelaten het antwoord op deze vraag, is in het onderhavige geval voldoende komen vast te staan dat X daadwerkelijk een allocatiefunctie vervult, in die zin dat de terbeschikkingstelling een doelstelling is van de bedrijfsactiviteiten van X. Gesteld noch gebleken is dat de terbeschikkingstelling slechts op incidentele basis plaatsvindt. X dient te worden beschouwd als uitzendonderneming in de zin van het verplichtstellingsbesluit en valt onder de

werkingssfeer van StiPP.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2014

Zaaknummer: 2682496 UC EXPL 14-329 JH/4064

RECHTSPRAAK

werknemer/Vereniging van basisonderwijs op Reformatorische Grondslag

***School handelt niet onrechtmatig door leerkracht te schorsen.
Afwijzing immateriële schadevergoeding, rehabilitatie en rectificatie.***

Werknemer is sinds 1 augustus 1994 als leerkracht/teamleider in dienst van de Vereniging basisonderwijs op Reformatorische Grondslag. Op 22 februari 2014 is hij geschorst. De school waar werknemer werkzaam is, heeft het voornemen geuit hem op 14 april 2014 weer toe te laten tot het werk. Op 27 maart 2014 is het personeel daarvan in kennis gesteld. In reactie daarop hebben op 28 maart 2014 een aantal personeelsleden het bestuur, de toezichtcommissie en de vertrouwenspersoon een 'hartenkreet' gezonden, meegedeeld dat de veiligheid in de school, voor kinderen en personeelsleden, alleen gegarandeerd en geboden kon worden als werknemer afwezig was en dringend verzocht om een gesprek met de school. De school heeft werknemer vervolgens laten weten dat terugkeer op werk niet mogelijk en wenselijk is. In de onderhavige procedure vordert werknemer een immateriële schadevergoeding, volledige rehabilitatie en rectificatie door de school.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Binnen het beperkte kader van een procedure als de onderhavige, waarin geen plaats is voor nadere bewijsvoering, is niet, althans onvoldoende aannemelijk geworden dat sprake zou zijn van onrechtmatige gedragingen van de school. Werknemer kan, indien hij van mening blijft dat de school jegens hem onrechtmatig heeft gehandeld, het geschil voorleggen aan de bodemrechter. Vooralsnog valt niet uit te sluiten dat, nog afgezien van beweerdelijke, maar betwiste, processuele en/of formele onjuistheden, in de aanhangig te maken bodemprocedure ook het handelen van werknemer (al dan niet in het verleden) en, indien aangevoerd, mogelijk aanwezige gronden voor het verzet van ouders en leerkrachten tegen de terugkeer van werknemer betrokken zouden kunnen worden in het oordeel ten aanzien van het onrechtmatig handelen van de school. Dat de school zich diffamerend zou hebben uitgelaten over de redenen van de schorsing van werknemer en dat de school in belangrijke mate zou hebben bijgedragen aan de negatieve beeldvorming rond zijn persoon, waardoor werknemer stelt schade te hebben geleden, is tegenover de gemotiveerde betwisting daarvan door de school, evenmin aannemelijk geworden. De

vorderingen worden afgewezen. Het is voor alle partijen (en betrokkenen) van belang dat er rust ontstaat. De thans gegeven beslissing laat dan ook onverlet de door de kantonrechter ter zitting gedane suggestie dat partijen in overleg op neutrale wijze publiekelijk te kennen geven dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. De (eveneens) op 30 juli 2014 gegeven ontbindingsbeschikking (zie AR 2014-0675) geeft voor een dergelijke publicatie voldoende aanknopingspunten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2014:4838

Zaaknummer: 3176502 \ VV EXPL 14-159 \ 474 \ 450

Rechters: W.H. van Empel

Advocaten: I.A. Hoen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

**werknemer/Vereniging tot het verstrekken van
basisonderwijs op Reformatorische grondslag**

Ontbinding arbeidsovereenkomst leerkracht vanwege verstoorde arbeidsrelatie na schorsing. Riante bovenwettelijke uitkering staat niet aan het toekennen van een neutrale ontbindingsvergoeding in de weg.

Werknemer is sinds 1 augustus 1994 als leerkracht/teamleider in dienst van de Vereniging basisonderwijs op Reformatorische Grondslag. Op 22 februari 2014 is hij geschorst. De school waar werknemer werkzaam is, heeft het voornemen geuit hem op 14 april 2014 weer toe te laten tot het werk. Op 27 maart 2014 is het personeel daarvan in kennis gesteld. In reactie daarop hebben op 28 maart 2014 een aantal personeelsleden het bestuur, de toezichtcommissie en de vertrouwenspersoon een 'hartenkreet' gezonden, meegedeeld dat de veiligheid in de school, voor kinderen en personeelsleden, alleen gegarandeerd en geboden kon worden als werknemer afwezig was en dringend verzocht om een gesprek met de school. De school heeft werknemer vervolgens laten weten dat terugkeer op het werk niet mogelijk en wenselijk is. Thans verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een vergoeding met C=3. Hij stelt dat hij naar aanleiding van een klacht van de ouders van een leerling is geschorst. Er heeft geen hoor en wederhoor plaatsgevonden. Door de diffamerende communicatie over de redenen van de schorsing heeft de school verwijtbaar en onrechtmatig jegens hem gehandeld. De verstoorte arbeidsrelatie is volgens werknemer te wijten aan de school. De school heeft een zelfstandig tegenverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu beide partijen om ontbinding verzoeken, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt overwogen dat in deze ontbindingsprocedure moet worden aangenomen dat de eind maart 2014 ontstane conflictueuze situatie op de school en de verstoorte arbeidsrelatie niet aan werknemer zijn te wijten. Van belang is wel dat het conflict dat tijdens de bijeenkomst van leraren en/of personeel van de school op 29 maart 2014 is ontstaan en dat – in de woorden van de school – een eigen dynamiek kende, in de risicosfeer van de school ligt, ook al zou de school in het

ontstaan daarvan geen rol hebben gespeeld. Deze procedure leent zich niet voor een diepgaand onderzoek naar de over en weer aangedragen feiten. Het argument van de school dat werknemer aanspraak heeft op een omvangrijke (aanvullende en aansluitende) bovenwettelijke uitkering, die door haar als 'riant' wordt omschreven, hetgeen zou moeten leiden tot ontzegging van enige vergoeding, wordt gepasseerd. Het bestaan van de wachtgeldregeling staat in de gegeven omstandigheden aan toekenning van een neutrale vergoeding niet in de weg. De stelling van de school dat in onderwijszaken als de onderhavige het ontzeggen van een vergoeding niet meer is dan een billijke correctie ter voorkoming van overbevoordeling van onderwijspersoneel boven werknemers bij andere instellingen en bedrijven, speelt in het billijkheidsoordeel van de kantonrechter geen rol. Overigens is, in abstracto geoordeeld, geen grond aanwezig voor deze stelling. Er wordt een vergoeding toegekend met C=1 (€ 63.300 bruto).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2014:4839

Zaaknummer: 3136982 \ HA VERZ 14-190 \ 474 \ 450

Rechters: W.H. van Empel

Advocaten: I.A. Hoen en A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

X/werkgeefster

Geen schending zorgplicht ten aanzien van blootstelling aan asbest in 1969 en 1970. Beroep op nieuw artikel 3:310 lid 4 BW (bevrijdende verjaring in geval van schade veroorzaakt door strafbare feiten) faalt. Toetsing gezichtspunten Van Hese/De Schelde. Verjaring.

Werknemer is in 1969 en 1970 als timmerman werkzaam geweest en aan asbeststof blootgesteld. In september 2011 is bij hem mesotheliom vastgesteld. Op grond van de Regeling tegemoetkoming asbestslachtoffers is een voorschot van € 18.392 aan schadevergoeding toegekend. Werknemer is in december 2012 overleden. X, de erfgename van werknemer, stelt werkgeefster aansprakelijk. X stelt dat werkgeefster haar zorgplicht heeft geschonden doordat zij geen maatregelen heeft genomen om werknemer tegen de gezondheidsrisico's te beschermen die het werken met asbesthoudende materialen meebrengt. X verwijst, wat de bekendheid met het gevaar van asbest betreft, naar verschillende publicaties. Werkgeefster stelt dat met werknemer geen arbeidsovereenkomst is overeengekomen en beroept zich op verjaring.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er veronderstellenderwijs van uitgaande dat een arbeidsovereenkomst heeft bestaan, wordt geoordeeld dat de asbestblootstelling van werknemer (in 1969/1970) heeft plaatsgevonden in de periode dat weliswaar bekend werd dat ook een incidentele, kortdurende asbestblootstelling gezondheidsrisico's met zich meebrengt, maar nog niet van werkgeefster gevegd kon worden dat zij ter bescherming van werknemer al veiligheidsmaatregelen nam. Het beroep van X op HR 25 juni 1993 (NJ 1993, 686, *Cijsouw/De Schelde I*) slaagt niet, omdat werknemer voor werkgeefster niet langer dan ruim een jaar, naast andere werkzaamheden, met asbesthoudend materiaal heeft gewerkt. Van schending van de zorgplicht is geen sprake geweest.

Bovendien had de vordering niet kunnen slagen, omdat deze is verjaard. Het primaire beroep op artikel 3:310 lid 4 (nieuw) BW (het nieuwe vierde lid van art. 3:310 BW is ingevoerd bij wet van 27 september 2012 tot wijziging van de bevrijdende verjaring in het Burgerlijk Wetboek in geval van schade veroorzaakt door strafbare feiten (*Stb.* 2012, 454)) faalt. X heeft onder andere

gesteld dat werkgeefster zich schuldig heeft gemaakt aan zware mishandeling met voorbedachten rade die de dood van werknemer tot gevolg heeft gehad. De verjaringstermijn voor dit strafbaar feit was ten tijde van de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 3:310 lid 4 BW op 1 april 2013 reeds verstreken, zodat dit nieuwe artikel niet kan worden toegepast. Het beroep op artikel 3:310 lid 4 (nieuw) BW faalt bovendien, omdat in dit geding niet kan worden geconcludeerd dat werkgeefster jegens werknemer (een van) de door X genoemde doleuze strafbare feiten heeft begaan.

Tot slot wordt geoordeeld dat het beroep op artikel 3:310 lid 2 BW niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Getoetst wordt aan de gezichtspunten uit het arrest *Van Hese/De Schelde* (HR 28 april 2000, NJ 2000, 430). Aan de gezichtspunten c (de mate waarin de gebeurtenis de aangesprokene kan worden verweten) en g (of na het aan het licht komen van de schade binnen redelijke termijn een aansprakelijkstelling heeft plaatsgevonden en een vordering tot schadevergoeding is ingesteld) wordt bijzondere betekenis toegekend. De redelijke termijn nam hier een aanvang toen op 3 november 2011 de nefaste diagnose werd bevestigd. Omdat daarna onverwijld tot aansprakelijkstelling is overgegaan en het IAS is ingeschakeld, werd deze termijn, na te zijn aangevangen, direct geschorst, om eerst op 24 januari 2012 – toen de bemoeienis van het IAS eindigde – weer te gaan lopen. De periode van 24 januari 2012 tot (de dagvaarding van) 20 januari 2014 wordt niet als een redelijke termijn in de zin van gezichtspunt g aangemerkt. De andere gezichtspunten leggen onvoldoende gewicht in de schaal om deze alsnog in het voordeel van X te laten doorslaan. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:3252

Zaaknummer: 2721524 UC EXPL 14-1155 LH/1040

Rechters: P. Krepel

Advocaten: R.F. Ruers en V. Oskam

Wetsartikelen: 7:658 BW en 3:310 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst OR-lid wegens bedrijfseconomische redenen. Geslaagd habe nichts-verweer.

Wederindiensttredingsvoorwaarde verdraagt zich niet met karakter van ontbindingsprocedure.

Werkneemster is sinds 1 juli 2011 in dienst als diëtiste. Zij is lid van de ondernemingsraad (OR). Het UWV heeft toestemming gegeven voor opzegging wegens bedrijfseconomische redenen. Werkgeefster verzoekt, vanwege de toepasselijkheid van een opzegverbod door het OR-lidmaatschap, ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gelet op de financieel deplorabele situatie van werkgeefster is er geen ruimte voor een ontslagvergoeding, aldus werkgeefster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat werkgeefster ontbinding verzoekt vanwege de kritische houding van werkneemster in de OR. Voor zover de directeur op overlegvergaderingen zijn irritatie heeft laten blijken, heeft werkneemster niet onderbouwd dat deze (specifiek) op haar gericht is geweest. Er is derhalve geen verband met het opzegverbod. De bedrijfseconomische redenen zijn voldoende aannemelijk geworden en het afspiegelingsbeginsel is correct toegepast. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er geen financiële ruimte is om aan werkneemster een ontbindingsvergoeding toe te kennen. Werkneemster heeft nog verzocht om bij toewijzing van het ontbindingsverzoek daaraan de wederindiensttredingsvoorwaarde te verbinden. Werkgeefster heeft met dit verzoek ingestemd, onder de voorwaarde dat geen ontbindingsvergoeding wordt toegekend. Nu geen ontbindingsvergoeding wordt toegekend stemt werkgeefster dus met het verzoek van werkneemster op dit punt in. De kantonrechter zal volstaan met deze constatering, en deze voorwaarden niet in het dictum vastleggen. Het verbinden van een (ontbindende) voorwaarde aan een ontbindingsvergoeding verdraagt zich immers moeilijk met het karakter van de ontbindingsprocedure, die immers strekt tot een spoedige en definitieve beslissing omtrent de beëindiging van het dienstverband (vgl. X, Bijzondere ontbindingen: voor zover vereist, onder voorwaarde(n) of met vergoeding onder voorwaarde(n) Deel 2: De ontbinding onder voorwaarden(n) en de ontbinding met vergoeding onder voorwaarden(n), ArbeidsRecht 2002,

43).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:2866

Zaaknummer: 3110527 UE VERZ 14-362 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J.H. Welling en C. van der Steen

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Reflexwerking opzegverbod tijdens ziekte. Dat werknemer onveilige werksituaties in het leven zou hebben geroepen en hiervoor herhaaldelijk is gewaarschuwd, is onvoldoende komen vast te staan.

Werknemer is sinds 1 april 2013 in dienst als monteur. Op 30 april 2014 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het – ondanks verschillende waarschuwingen – niet dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen (hierna: PBM's) en onveilig gebruik van gereedschappen. Hierdoor is een collega van werknemer een arbeidsongeval (splinter in oog) overkomen. Werknemer heeft zich op de vernietigbaarheid van het ontslag beroepen. Werknemer is sinds 4 september 2013 arbeidsongeschikt voor eigen werk. De arbo-arts heeft vastgesteld dat werknemer niet meer kan terugkeren in zijn eigen functie en dat ook op re-integratie in het tweede spoor moet worden ingezet. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding, primair wegens een dringende reden en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer beroept zich op het opzegverbod.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer, die in België woonachtig is, in rechte is verschenen en geen beroep heeft gedaan op de onbevoegdheid van de kantonrechter, neemt de kantonrechter aan dat partijen het er over eens zijn dat de kantonrechter de bevoegdheid om van het verzoek kennis te nemen ontleent aan artikel 21 en/of artikel 24 van de EEX-vo. De kantonrechter overweegt dat ontbinding van een arbeidsovereenkomst tijdens ziekte wel mogelijk is, echter van die bevoegdheid dient in dat geval een terughoudend gebruik te worden gemaakt, bijvoorbeeld in het geval zich een bijzondere situatie voordoet. Niet aannemelijk is geworden dat werknemer zich op 1 april 2014 heeft beter gemeld. Dat werknemer onveilige werksituaties in het leven zou hebben geroepen en hiervoor herhaaldelijk gewaarschuwd is, is onvoldoende komen vast te staan. In de onderhavige zaak is thans geen sprake van een zo uitzonderlijke situatie dat, ondanks het bestaan van een opzegverbod bij ziekte, tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden overgegaan. Het verzoek van werkgever wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2014:4838

Zaaknummer: 3136758 AZ VERZ 14-73

Rechters: W.E.M. Verjans

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:685 BW, 21 EEX-Vo en 24 EEX-Vo

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Hoewel secretariaat is gesloten, zijn secretariële werkzaamheden (op veel beperktere schaal) blijven bestaan. Beroep op uitzondering opzegverbod vanwege sluiting bedrijfsonderdeel faalt. Toewijzing loonvordering.

Werkneemster is sinds 2010 in dienst als secretaresse. Na verkregen toestemming heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werkneemster heeft zich op de vernietigbaarheid van de opzegging beroepen vanwege de toepasselijkheid van het opzegverbod tijdens ziekte. Zij vordert loondoorbetaling. Werkgeefster beroept zich op artikel 7:670b lid 2 BW, waarin wordt bepaald dat het opzegverbod van artikel 7:670 BW niet geldt indien de opzegging geschiedt wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. Werkgeefster voert aan dat het gehele secretariaat (dat bestond uit slechts één secretaresse) is opgeheven en dat dit een beëindiging van een onderdeel van de onderneming is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat werkneemster ten tijde van de opzegging ongeschikt was tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte, zodat sprake is van een opzegverbod als vermeld in artikel 7:670 lid 1 BW. De kantonrechter heeft aan de hand van de stukken en het verhandelde ter zitting vast kunnen stellen dat werkgeefster het in het kader van haar bedrijf gevoerde secretariaat weliswaar heeft gesloten, maar dat de secretariële werkzaamheden die horen bij de uitoefening van het scheidingscentrum, zij het in (veel) beperktere omvang dan voorheen, wel zijn blijven bestaan. Deze werkzaamheden, zoals het beantwoorden van telefonische vragen, worden thans uitgevoerd door de bestuurders zelf en (bij toerbeurt) door de bij het bedrijf aangesloten franchisers. Dit leidt tot het voorlopige oordeel dat niet gesproken kan worden van een algehele beëindiging van de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waar werkneemster werkzaam was. Het beroep op artikel 7:670b lid 2 BW faalt derhalve. De loonvordering (70%) wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt vanwege de slechte financiële situatie van werkgeefster gematigd tot 10%.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:3720

Zaaknummer: 3123413 \ CV EXPL 14-6175

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: M.E. Bantum

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:670b lid 2BW

RECHTSPRAAK

Stichting Amphia/werkneemster

Ic-verpleegkundige laat dochter zonder toestemming foto's maken op ic-afdeling die op internet worden verspreid. Gelet op alle omstandigheden (waaronder dienstverband 35 jaar en goed functioneren) geen dringende reden. Voorwaardelijke ontbinding wegens vertrouwensbreuk zonder toekenning vergoeding.

Werkneemster is werkzaam op de ic-afdeling van Amphia als ic-verpleegkundige. De dochter van werkneemster is Miss International Netherlands. Zij wilde voor haar portfolio enkele foto's maken op de ic-afdeling van Amphia. Er zijn tijdens een nachtdienst van werkneemster foto's gemaakt waarop de dochter het witte Amphia-uniformjasje van werkneemster draagt met daaroverheen een sjerp met de tekst 'Miss International Netherlands'. De foto's zijn ook op Facebook geplaatst. Naar aanleiding van hetgeen is voorgevallen in de nachtdienst, is werkneemster op staande voet ontslagen. Naast de benoeming van de diverse normen en regels die werkneemster volgens Amphia niet in acht heeft genomen, somt Amphia in de ontslagbrief twaalf verwijten en vijf bijkomende omstandigheden op, waarop het door Amphia gegeven ontslag op staande voet is gebaseerd. Amphia verzoekt thans voorwaardelijke ontbinding. Amphia stelt dat werkneemster niet, althans onvoldoende rekening heeft gehouden met de belangen van de patiënten, van haar collega's en van Amphia.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster kan een aantal (ernstige) verwijten gemaakt worden. Zo wordt haar onder andere terecht verweten dat zij zich tijdens het maken van de foto's van haar dochter – circa drie kwartier – niet (volledig) heeft beziggehouden met haar eigen(lijke) werkzaamheden, zij heeft de zorg voor haar patiënt in strijd met het protocol niet overgedragen, zij heeft de privacy van de patiënt(en) geschonden (een arm van een patiënt is op een foto zichtbaar en de dochter heeft patiëntgegevens gezien) en heeft het mogelijk gemaakt dat de foto's op internet zijn verspreid zonder dat daarvoor toestemming was gegeven. Ook heeft werkneemster gelogen tegen collega's door ten onrechte te verklaren dat zij toestemming had gekregen voor het maken van de foto's. Werkneemster heeft haar eigen belang gesteld boven het belang van patiëntenzorg, de belangen van haar collega's en het belang van Amphia. Amphia mag werkneemster haar handelen ernstig aanrekenen. Wel is

het zo dat al die verwijten zijn terug te voeren op één relatief korte gebeurtenis, waarbij werkneemster ondoordacht en onzorgvuldig heeft gehandeld. Van kwade bedoelingen is niet gebleken. Bij de beoordeling van de ernst van het handelen van werkneemster dienen verder ook de gevolgen van haar handelen te worden betrokken. Dienaangaande geldt dat de belangen van Amphia en haar patiënten zeker in het geding zijn geweest, maar van daadwerkelijke en concrete schade of negatieve gevolgen is niet gebleken. Voorts is sprake van een zeer lang dienstverband (19e tot 54-jarige leeftijd) en werkneemster heeft die gehele 35 jaar goed gefunctioneerd. Gelet op alle omstandigheden, is geen sprake is van een dringende reden. Wel is sprake van een vertrouwensbreuk, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Nu werkneemster in overwegende mate een verwijt kan worden gemaakt van de vertrouwensbreuk, wordt geen vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2014:5369

Zaaknummer:

Rechters: S.A.M.L. Van den Bosch-van de Sande

Advocaten: J.L.G.M. Verwiel en S.M.B.W. Oosterbeek

RECHTSPRAAK

werknemer/Heerema Vlissingen B.V.

Het na een sommatie om gevaarlijke steiger te verlaten opnieuw betreden van de steiger, is grond voor eenzijdige wijziging functie meewerkend voorman in die van electricien. Bewijsopdracht.

Werknemer is sinds 1 januari 2011 in dienst van Heerema als meewerkend voorman. Heerema maakt grote constructies voor de offshore olie- en gasindustrie. Op 3 mei 2012 is werknemer naar aanleiding van een veiligheidsincident geschorst. Na verder onderzoek is werknemer uit zijn functie ontheven en is hij benoemd in de functie van electricien. Hoewel die functie lager was ingeschaald, zou het salaris van werknemer ongewijzigd blijven maar wel worden 'bevroren' zodat verhogingen krachtens de CAO niet op zijn salaris van toepassing zouden zijn. De arbeidsovereenkomst bevat geen eenzijdig wijzigingsbeding. Werknemer werd opgeroepen om met ingang van 14 mei 2012 te werken als electricien. Dit heeft hij geweigerd. Heerema heeft geen loon meer betaald. Per 1 augustus 2012 is de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer vordert loon van 14 mei tot 1 augustus 2012.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is aangetroffen op een steiger met oranje tag (dit betekent dat de steiger (nog) niet is goedgekeurd). De tag was voorzien met de tekst: 'Verboden voor onbevoegden. Gebruik van veiligheidsharnas verplicht!' Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer niet zonder toestemming de steiger met oranje tag mocht betreden. Uit de HFG Procedure en de Gedragsregels, voorschriften en procedures blijkt echter onvoldoende duidelijk aan wie en hoe werknemer toestemming had moeten vragen de steiger met oranje tag te betreden. Wel staat vast dat werknemer met het betreden van de steiger de voorschriften overtrad door dat te doen zonder een veiligheidsharnas te dragen. Werknemer moet bekend zijn geweest met de verplichting zo'n harnas te gebruiken, alleen al omdat die blijkt uit de tekst op de oranje tag. Die enkele overtreding van voorschriften is onvoldoende grond voor de functiewijziging. Die wijziging is mede gebaseerd op het standpunt dat werknemer na de sommatie om de steiger te verlaten dezelfde middag de steiger nogmaals betrad. Als komt vast te staan dat werknemer toch weer de steiger betrad, deed zich een wijziging van omstandigheden voor waarin Heerema als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden te verlangen dat werknemer niet langer werkte in de functie van meewerkend

voorman ETD. Heerema wordt in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemer ondanks sommatie de steiger te verlaten, de steiger opnieuw heeft betreden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-03-2013

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2013:1513

Zaaknummer: 245821 / 12-4597

Rechters: C. Kool

Advocaten: P.A. Visser en B.L.G.M. van Gemert

Wetsartikelen: 7:611 BW