

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 50, 2014

Nummer 50, 2014

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

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2014:9604 09-12-2014

werknemer/werkgever

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2014:5185 09-12-2014

werknemster/Avans Hogeschool BV en Avans Contractactiviteiten BV

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2014:5176 09-12-2014

werknemer/werkgever

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2014:9388 02-12-2014

werkgever/werkneemster

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2014:8439 04-11-2014

Ropeblock/werknemer

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2014:7005 09-09-2014

werknemer/Trigion Beveiliging

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2014:3540 26-08-2014

werknemer/werkgever

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2014:3576 26-08-2014

gemeente Amsterdam/werkgever

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2014:3531 26-08-2014

werknemers/werkgevers

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2014:6678 26-08-2014

Stichting Aanpak Voertuigcriminaliteit/werknemer

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2014:3427 19-08-2014

werknemster/Stichting Regionaal Opleidingencentrum Amsterdam

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2013:3943 29-10-2013

werknemer/Interactief Projectmanagement

Rechtbank

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2014:10769 10-12-2014

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2014:10710 10-12-2014

werknemer/KGA Netherlands B.V., h.o.d.n. Kozole Checkstar

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2014:6635 09-12-2014

werknemer/V-Tel ICT B.V.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2014:7221 04-12-2014

werknemster/Coöperatie Coöperatieve Huisartsendienst Noord-Brabant Noordoost U.A.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2014:7240 04-12-2014

werknemer/werkgever

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2014:9990 04-12-2014

werkgever/FNV Bondgenoten c.s.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2014:8279 01-12-2014

Stichting Woningstichting Rochdale/ondernemingsraad van Woningstichting Rochdale

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2014:8281 01-12-2014

werknemer/GVB Exploitatie B.V.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2014:8280 01-12-2014

werknemer/GVB Exploitatie B.V.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2014:14948 15-10-2014

werknemer c.s./VL Groep B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6599 18-08-2014

werkgeefster/werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6642 13-08-2014

werknemer/VOF Elek Secure c.s.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6600 11-06-2014

FNV Bongenoten/X

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6646 06-06-2014

POSG Professionals B.V./werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6647 06-06-2014

Joulz B.V./werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6634 04-06-2014

werkgever/werkneemster

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6601 21-05-2014

werknemer/G4S Security Services B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6635 23-04-2014

Arbo Unie B.V./werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6636 16-04-2014

Stichting De Alliantie/werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6631 03-03-2014

werknemer/Advanced Programs Europe B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:6632 29-01-2014

werkneemster/Stichting FNV Formaat

RECHTSPRAAK

werknemer/Advanced Programs Europe B.V.

Kennelijk onredelijk ontslag vanwege onjuiste toepassing afspiegelingsbeginsel. Schadevergoeding € 60.000 bruto.

Werknemer is op 1 augustus 1988 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Advanced Programs Europe (hierna: APE). De arbeidsovereenkomst is wegens bedrijfseconomische redenen tegen 30 april 2013 opgezegd. Werknemer heeft gesteld dat het hem gegeven ontslag kennelijk onredelijk is, omdat er geen bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag bestond, omdat het afspiegelingsbeginsel niet juist is toegepast en omdat de gevolgen van het ontslag voor hem te ernstig zijn.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gegeven ontslag is kennelijk onredelijk, omdat het afspiegelingsbeginsel onjuist is toegepast. Ten onrechte is de functie van werknemer (applicatiebeheerder) gewijzigd in die van Medior Projectleider. Dat werknemer tijdelijk werkzaamheden heeft verricht die horen bij de functie van Medior Projectleider, betekent niet dat hiermee ook sprake is van een nieuwe functie. Gelet op de achtergrond en de duur van de werkzaamheden kan – nog daargelaten of werknemer daarbij wel alle werkzaamheden heeft verricht die tot de functie van Medior Projectleider blijken de functiebeschrijving behoren – niet worden geoordeeld dat die een functiewijziging rechtvaardigden. Dat APE zwaarwichtige redenen had om tot een eenzijdige functiewijziging over te gaan is gesteld noch gebleken.

Ten aanzien van de hoogte van de schadevergoeding wordt overwogen dat niet is uitgesloten dat werknemer in de toekomst, voor zijn pensioen, nog een baan vindt. Aansluiting bij de verwachte werkloosheidsduur volgens hoelangwerkloos.nl doet evenwel onvoldoende recht aan de situatie waarin werknemer zich bevindt. Gelet op de kritiek die APE op het functioneren van werknemer heeft geuit, mag niet worden verondersteld dat het voor werknemer eenvoudig zal zijn een nieuwe baan te vinden. Hij beheerst immers alleen de programmeertaal XBase++ die niet of nauwelijks meer wordt gebruikt. Bijscholing of omscholing lijkt dus noodzakelijk te zijn om een nieuwe baan te vinden. De schade wordt begroot op een bedrag van € 60.000 bruto, hetgeen ongeveer overeenkomt met een aanvulling op het inkomen gedurende drie jaren. Nu het gaat om een onterecht gegeven ontslag, ziet de kantonrechter geen reden om slechts een gedeelte van de begrote schade voor rekening van

APE te laten komen. Daar verzet de ernst van de tekortkoming zich tegen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-03-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6631

Zaaknummer: 2400585 UC EXPL 13-15592 k/4081

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: L. Bijl en T.G. Martens

Wetsartikelen: 7:681 BW en 4:2 Ontslagbesluit

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting FNV Formaat

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek managementassistente FNV Formaat. Toepassing sociaal plan (waarin voor leden van FNV Bondgenoten een hogere vergoeding is opgenomen dan voor niet-leden) is evident onbillijk.

Werkneemster is sinds 2001 in dienst van (de rechtsvoorganger van) FNV Formaat. Laatstelijk is zijn werkzaam als managementassistente. In het kader van een reorganisatie is met FNV Bondgenoten een sociaal plan overeengekomen. In het sociaal plan is bepaald dat de medewerker van wie het dienstverband eindigt, een vergoeding ontvangt die is gebaseerd op één bruto maandsalaris per dienstjaar met een maximum van zes maanden. Voor leden van FNV Bondgenoten is een extra faciliteit opgenomen. Deze werknemers krijgen namelijk een vergoeding van anderhalf bruto maandsalaris per dienstjaar met een maximum van twaalf maanden. Aan werkneemster is medegedeeld dat zij boventallig is en om die reden zal worden ontslagen. FNV Formaat heeft werkneemster een vergoeding aangeboden gelijk aan zes maandsalarissen, te weten € 17.024,68 bruto. Thans verzoekt werkneemster ontbinding. Zij realiseert zich dat de reorganisatie zal leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zij kan zich echter niet vinden in een vergoeding zoals in het sociaal plan is neergelegd voor niet-leden van de vakbond. FNV Bondgenoten is onvoldoende representatief nu slechts een van de voor ontslag voorgedragen werknemers lid was en bovendien zijn er nauwe banden tussen FNV Formaat en FNV Bondgenoten. Daarnaast is het onderscheid dat in het sociaal plan wordt gemaakt tussen leden en niet-leden ongeoorloofd, want in strijd met het gelijkheidsbeginsel en met de vrijheid van vereniging en vergadering. Bovendien leidt toepassing van het sociaal plan in de specifieke situatie van werkneemster tot een evident onbillijke uitkomst. Werkneemster verzoekt een vergoeding met C=1 toe te kennen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. FNV Bondgenoten is voldoende representatief. Of in een sociaal plan een onderscheid mag worden gemaakt tussen leden en niet-leden is een principiële vraag. Enerzijds moet de contractuele vrijheid tussen vakbonden en werkgevers worden gerespecteerd, anderzijds moeten vakbonden – juist wanneer zij worden geacht met een sociaal plan alle, ook de ongebonden, werknemers te binden – ook de belangen van alle

werknemers dienen en is daarbinnen slechts beperkt plaats voor het dienen van het eigenbelang zoals het aantrekkelijk(er) maken van lidmaatschap van de bond. Daarnaast zal ook een werkgever het gelijkheidsbeginsel – dat immers ook ten grondslag ligt aan de waarde die de kantonrechter in het algemeen toekent aan een sociaal plan – ten aanzien van alle medewerkers tot uitgangspunt moeten nemen.

Hoe deze verschillende rechten en plichten ten opzichte van elkaar moeten worden gewogen, kan evenwel in deze zaak in het midden blijven omdat – ook wanneer het sociaal plan wordt gevolgd, de toepassing hiervan in het geval van werkneemster leidt tot een evident onbillijke uitkomst. Van de vijf voor ontslag voorgedragen werknemers is werkneemster het langst in dienst, namelijk (ruim) 12 jaar. De maximering tot 6 maanden heeft voor haar dus grote gevolgen. Daarnaast is werkneemster van de vier niet-leden het oudste. Zij wordt verhoudingsgewijs dus ook het zwaarst getroffen door de beperking van één maandsalaris per dienstjaar. Daar komt bij dat FNV Formaat een werkneemster die geen lid was van FNV Bondgenoten maar van een andere vakbond, een vergoeding heeft toegekend als ware zij wel lid van FNV Bondgenoten. Dit alles heeft tot gevolg dat de vier andere werknemers een vergoeding krijgen die nagenoeg overeenkomt met een vergoeding op basis van de kantonrechtersformule met $C=1$, terwijl die factor in het geval van werkneemster neerkomt op minder dan 0,5. Dit acht de kantonrechter evident onbillijk. Er wordt een vergoeding toegekend ter hoogte van de vergoeding die werkneemster zou hebben ontvangen als zij wel lid van FNV Bondgenoten was geweest (€ 34.049,36 bruto).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-01-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6632

Zaaknummer: 2569539 UE VERZ 13-851 k/4081

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.A. Cenijn en R.T. Boogers

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

**werknemer/KGA Netherlands B.V., h.o.d.n. Kozole
Checkstar**

Werkgever is na dienstverband van 36 jaar van mening dat werknemer het laatste jaar een chaos heeft gemaakt van de boekhouding. Werknemer is niet ex artikel 7:661 BW aansprakelijk voor schade, vanwege ontbreken opzet/bewuste roekeloosheid.

Werknemer is van 1 september 1977 tot 1 januari 2014 in dienst geweest van KGA. Hij heeft onder meer werkzaamheden verricht als boekhouder. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon en niet-uitbetaalde vakantiedagen. In reconventie vordert KGA een verklaring voor recht dat werknemer aansprakelijk is voor de schade van Kozole nader op te maken bij staat en te vereffenen volgens de wet, omdat zij van oordeel is dat in zijn functioneren sprake was van wanprestatie met grove roekeloosheid die haar schade in de vorm van 'kosten' tot een bedrag van € 5.000 (begroot of geschat) opgeleverd heeft. Zij grondt die opvatting op de stelling dat werknemer in de uitvoering van een van zijn taken, het verzorgen van de boekhouding van het autobedrijf, 'ernstige wanprestatie heeft geleverd' die zij kennelijk rangschikt onder de uitzondering in het 'tenzij-gedeelte' van de eerste volzin van artikel 7:661 lid 1 BW, althans aanmerkt als 'bewuste roekeloosheid'.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De juistheid van de vordering in conventie is op zichzelf (naar grondslag, omvang en beloop) niet bestreden, zodat de som van € 6.317,62 bruto (nader te specificeren in het kader van de uitbetaling naar omvang en soort van de inhoudingen) voor toewijzing vatbaar is. Ten aanzien van de aansprakelijkheid van werknemer ex artikel 7:661 BW wordt het volgende overwogen. KGA gaat er volledig aan voorbij dat de functie van werknemer niet 'boekhouder' maar 'receptie- (en) administratief medewerker' was én dat hij deze functie bij haar directe rechtsvoorgangster 'Kozole' van 1 september 1977 tot 1 november 2012 tot volle tevredenheid vervuld had. Nog opvallender is echter dat in het verzoek ex artikel 6 BBA dat KGA eind augustus 2013 aan het UWV voorgelegd had, iedere referentie aan het functioneren van werknemer ontbrak. Een andere appreciatie van (de kwaliteit van) het werk en de expertise en relevante kennis van werknemer had in een andere context en bij

zorgvuldige begeleiding wellicht tot kwaliteitsverbetering of aanpassing van de werkmethode kunnen leiden, maar KGA heeft daar niet op gekoerst. Zij heeft binnen een jaar na overname van het bedrijf van haar rechtsvoorgangster de functie van werknemer geschrapt en hemzelf ontslagen en houdt hem achteraf (zonder enig eerder niet voor misverstand vatbaar signaal) ook nog eens voor schadetoebrenging. Van opzet op bewuste roekeloosheid als bedoeld in artikel 7:661 BW is geen sprake. De vordering van werknemer wordt toegewezen. De tegenvordering van KGA wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:10710

Zaaknummer: 2946127 CV EXPL 14-3972

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: P.J.H.C. Glenz, P.L.H. Dankers en I.P. Sigmond

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Opzegging arbeidsovereenkomst productiemedewerker/parketlegger na dienstverband van ruim vijf jaar kennelijk onredelijk.

Verkeersboetes komen voor rekening van werknemer. Geen recht op loondoorbetaling tijdens periode van situatieve arbeidsongeschiktheid.

Werknemer is sinds 2008 in dienst. Hij is werkzaam in de functie van productiemedewerker en parketlegger. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer stelt dat de opzegging op grond van het gevolgcriterium kennelijk onredelijk is. Bovendien vordert hij betaling achterstallig loon en van boetes die werkgeefster op het loon heeft ingehouden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bedrijfseconomische redenen voor opzegging heeft werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt. Werknemer was ten tijde van de opzegging 54 jaar oud. Het dienstverband is van betrekkelijk korte duur – vijf jaar en zeven maanden – geweest. De betwisting van werkgeefster dat werknemer altijd naar behoren heeft gefunctioneerd, zal als onvoldoende onderbouwd worden gepasseerd. Werkgeefster heeft ter compensatie van de negatieve financiële gevolgen van het ontslag voor werknemer niet voorzien in een afvloeiingsregeling en werknemer is evenmin begeleid naar ander (passend) werk. Aannemelijk is dat gezien de huidige economische omstandigheden de leeftijd van werknemer en zijn medische klachten – zeker in combinatie – factoren kunnen zijn die zijn kansen op het (binnen redelijke termijn) vinden van ander werk bemoeilijken en dat was ook per 31 december 2013 klaarblijkelijk het geval/de reëel te achten verwachting. Door zich in geen enkel opzicht iets gelegen te laten liggen aan de te verwachten problemen voor haar met opzegging geconfronteerde werknemer heeft werkgeefster haar eigen belang te zeer centraal gesteld en zich jegens hem te weinig als goed werkgeefster gedragen. Hoewel een daartoe strekkende verklaring van recht op zichzelf overbodig is naast een beslissing tot toekenning van schadevergoeding, wordt de vordering te dien aanzien om praktische reden gehonoreerd. Er wordt een schadevergoeding toegekend van € 5.000.

Ten aanzien van de verkeersboetes wordt als volgt geoordeeld. Gesteld noch gebleken is dat zich voor wat betreft de door werknemer begane en beboete overtredingen omstandigheden voordeden die met zich brengen dat werkgeefster op grond van artikel 7:611 BW gehouden is de boetes voor haar rekening te nemen (met name door haar werknemer tot het begaan van de overtredingen 'aan te zetten'). Het vorenstaande leidt ertoe dat werkgeefster de voor haar werknemer bestemde boetes mocht inhouden op het loon van werknemer, omdat zij via artikel 5 Wet administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften (WAHV) slechts bestuursrechtelijk als kentekenhouder tot betaling van de boetes aangesproken kon worden door het OM. Dit deel van de vordering moet derhalve afgewezen worden.

Werknemer stelt voorts dat werkgeefster ten onrechte op enig moment de loonbetaling heeft stopgezet. Werknemer heeft zich op 18 oktober 2013 ziek gemeld. Er was op dat moment sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid. Onder verwijzing naar het arrest Mak/SGBO (HR 27 juni 2008, *JAR* 2008/188) wordt geoordeeld dat werknemer niet is ingegaan op de uitnodiging van werkgeefster om op 29 oktober 2013 op gesprek te verschijnen om onder meer afspraken te maken over de werkhervatting per 4 november 2013. Er is geen materiaal beschikbaar waaruit in voldoende mate objectief afgeleid zou kunnen worden dat in geval van werkhervatting te verwachten was dat zeer waarschijnlijk en vrijwel onmiddellijk significante medische beperkingen bij werknemer aan de dag zouden treden. Nu werknemers stellingen op dit punt tekortschieten en ook anderszins niet gebleken is van omstandigheden op grond waarvan de conclusie gerechtvaardigd is dat hij zijn werkzaamheden niet hoefde te hervatten en dat de oorzaak daarvan in redelijkheid voor rekening van werkgeefster diende te komen, bestond er geen loondoorbetalingsverplichting voor werkgeefster krachtens artikel 7:628 BW.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:10769

Zaaknummer: 3231985 CV EXPL 14-7701

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: J.P.J. Franssen en J.G.M. Nass

Wetsartikelen: 7:611, 7:628 BW, 7:629 BW, 7:661 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Geschil over oude pensioentoezegging. Wijziging pensioentoezegging niet aanvaard. Geen eenzijdig wijzigingsbeding. Artikel 6:105 BW niet van toepassing.

Werknemer is in 1991 in dienst getreden van werkgever als schaderegelaar. Op de arbeidsovereenkomst is een pensioenregeling van toepassing, die deels ook voorzag in een regeling ter compensatie van de pensioenregeling die werknemer bij zijn vorige werkgever had. Uit het pensioenreglement bij de regeling volgt dat sprake is van een gemitigeerde eindloonregeling: tot 55 jaar geldt een eindloonregeling, vanaf 55 jaar een middenloonregeling. Nadien is (een deel van) het pensioen overgedragen aan AMEV. Vanwege wijzigingen in de fiscaliteiten, is per 1 januari 2014 het pensioen gewijzigd: een lager maatgevend jaarsalaris en middelloon (geen gecombineerde eindloon/middelloonregeling meer). Werknemer heeft werkgever gedagvaard en gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat werkgever niet gerechtigd is geweest om het pensioengevend salaris te maximeren en om de afkoopwaarde van de oude polis onbenut te laten, althans niet aan te wenden ten behoeve van de pensioenaanspraken van werknemer. Tevens heeft hij betaling gevorderd van een bedrag van € 271.600 aan een door werknemer aan te wijzen pensioenuitvoerder of verzekeraar. Volgens werknemer zou hij bij Nationale Nederlanden (pensioenuitvoerder vorige werkgever) een pensioen hebben opgebouwd van € 46.646 per jaar. Nu heeft hij een pensioen van € 32.100 per jaar, een nadelig verschil van € 14.546 per jaar. Om dit verschil te overbruggen is een koopsom van € 271.600 nodig.

Het hof oordeelt als volgt. Wat de gewijzigde pensioenvoorwaarden per 2004 betreft, stelt het hof vast dat werknemer bij herhaling heeft aangegeven dat (onderdelen van) de pensioenovereenkomst (zeker na de waardeoverdracht van AEGON naar AMEV) onjuist waren. Daarmee is de verjaring (art. 3:310 BW) gestuit. Werknemer heeft in oktober 1999 ingestemd met betaling van de overdrachtswaarde van de bij Aegon opgebouwde pensioenrechten aan AMEV. Uit de beide verklaringen van werknemer volgt echter niet dat hij toen ook ('welbewust', vgl. HR 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK3570 en 24 april 2010, ECLI:NL:HR:2010:BL5262) heeft ingestemd met een wijziging van de inhoud van de met hem

overeengekomen pensioenregeling, in die zin dat de pensioenopbouw op een andere wijze, en op basis van andere uitgangspunten, zou plaatsvinden. Integendeel, in de door werknemer ondertekende akkoordverklaring is uitdrukkelijk vermeld dat werknemer de pensioentoezegging bij AMEV heeft veilig gesteld. Met de pensioentoezegging kan slechts de in het verleden gedane pensioentoezegging, te weten de bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst gedane toezegging betreffende het collectieve pensioen (conform het toen geldende pensioenreglement) en betreffende het individuele pensioen zijn bedoeld, nu gesteld noch gebleken is dat partijen tussen 1991 en 1999 overeenstemming hebben bereikt over een gewijzigde pensioenregeling.

De omstandigheid dat werknemer drie jaar aandeelhouder van werkgever is geweest, brengt niet met zich dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever toen is geëindigd. De slotsom is dat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat in 2000, toen werknemer de aandelen in werkgever weer van de hand deed, een gewijzigde pensioenafspraken is gemaakt. Ook in en na 2000 was werkgever dan ook gebonden aan de in 1991 gedane pensioentoezegging. Met betrekking tot de wijziging van de pensioenen, oordeelt het hof als volgt. Werkgever mocht er toen zij niets vernam van werknemer ook niet op vertrouwen dat werknemer met de wijziging instemde. Dat is niet anders indien alle andere personeelsleden wel met de wijziging zouden hebben ingestemd (vgl. HR 28 mei 1999, *JAR* 1991/131). Op grond van artikel 7:613 BW, dat ook van toepassing is op een wijzigingsbeding in een pensioenreglement (vgl. ook art. 19 Pensioenwet), kan een werkgever slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een arbeidsvoorwaarde te wijzigen indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Het is aan de werkgever om te stellen, en zo nodig te bewijzen, dat aan deze vereisten is voldaan. Naar het oordeel van het hof heeft werkgever haar stelling dat zij terecht gebruik heeft gemaakt van de haar gegeven wijzigingsbevoegdheid onvoldoende onderbouwd. Als, met werkgever, moet worden aangenomen dat de gemitigeerde eindloonregeling per 1 mei 2004 in strijd was met de WGBL en om die reden aanpassing behoefde, betekent dat nog niet dat de aanpassing diende te bestaan uit invoering van een maximum pensioengevend salaris van € 67.500 bruto per jaar. Werknemer heeft er terecht op gewezen dat werkgever, indien het haar te doen was om de strijdigheid met de WGBL te beëindigen, beter had kunnen kiezen voor invoering van een eindloonregeling en, indien dat te duur zou zijn, net zo goed voor een maximum pensioengevend salaris dat gelijk was aan het salaris dat werknemer per 1 januari 2004 genoot. Werkgever heeft niet duidelijk gemaakt waarom zij desalniettemin voor een maximum pensioengevend salaris van € 67.500 heeft gekozen en of zij bij deze keuze ook rekening heeft gehouden met de negatieve gevolgen van deze keuze voor de pensioenopbouw van werknemer (en, zo ja, waarom de door art. 7:613

BW vereiste belangenafweging toch in het nadeel van werknemer is uitgevallen). Werkgever heeft nog wel aangevoerd dat de pensioenregelgeving diende te voldoen aan de Witteveen-wetgeving, maar zij heeft niet onderbouwd dat en waarom de oude regeling daaraan niet voldeed en de nieuw ingevoerde regeling wel en evenmin dat indien een eindloonregeling zou worden ingevoerd dan wel het pensioengevend salaris zou worden gemaximeerd op het salaris van werknemer per 1 januari 2004, deze regeling ook in strijd zou zijn met de Witteveen-regeling. Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat de oorspronkelijke pensioentoezeggingen ook niet zijn gewijzigd door de in 2004 ingevoerde maximering van het pensioengevend salaris. Dat betekent dat de vorderingen van werknemer dienen te worden beoordeeld op basis van de oorspronkelijke pensioentoezegging. Het bedrag wordt vervolgens uitgerekend.

Anders dan werkgever meent, is artikel 6:105 BW in dit geval niet van toepassing. De schade van werknemer – verminderde pensioenopbouw – is al ingetreden. Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door werknemer, in februari 2013, was immers onvoldoende vermogen opgebouwd voor de toegezegde pensioenaanspraken. Het hof laat dan nog daar dat de door werkgever voorgestane periodieke afrekening niet aansluit bij het karakter van een pensioenregeling, die een onderbrengingsverplichting kent: het pensioen wordt niet opgebouwd bij en uitgekeerd door de werkgever, maar door een pensioenuitvoerder. Dat karakter van de pensioenregeling brengt ook met zich dat in dit geval niet kan worden uitgegaan van netto bedragen. Indien het jaarlijkse (bruto) pensioentekort wordt omgezet in een netto bedrag en vervolgens een koopsom wordt gestort onder een pensioenuitvoerder die dit netto bedrag vervolgens jaarlijks uitkeert, is over het uit te keren bedrag alsnog inkomstenbelasting verschuldigd. Werknemer, en na diens overlijden zijn nabestaanden, ontvangen dan per saldo minder pensioen dan zij zouden hebben ontvangen indien werkgever haar verplichtingen uit de gedane pensioentoezeggingen gestand zou hebben gedaan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-12-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:9604

Zaaknummer: 200.121.934/01

Rechters: W.A. Zondag, H. de Hek en A.M. Koene

Advocaten: S. van der Vegt en J.A. Venema

Wetsartikelen: 19 Pensioenwet en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Avans Hogeschool BV en Avans Contractactiviteiten BV

Ontslag aan MS-lijdende werkneemster wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is niet kennelijk onredelijk.

Werkneemster is sinds 2004 werkzaam bij Avans als P&O-adviseur. Eind 2005 is bij haar de ziekte Multiple Sclerose (MS) geconstateerd. In maart 2008 is het dienstverband met 0,1 fte uitgebreid. Begin 2009 heeft werkneemster zich ziek gemeld, tijdens haar zwangerschap. Van 11 juli 2009 tot en met 24 oktober 2009 heeft werkneemster een WAZO-uitkering ontvangen. Met ingang van 25 oktober 2009 is zij ziek door een andere oorzaak dan haar zwangerschap en bevalling. De bedrijfsarts heeft zich op het standpunt gesteld dat er geen mogelijkheden zijn voor re-integratie van werkneemster in haar eigen functie of in een andere functie. Met ingang van oktober 2011 ontvangt werkneemster een WIA-uitkering. Avans heeft het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze toestemming is verleend en de arbeidsovereenkomst is tegen 1 november 2011 opgezegd. Werkneemster vordert schadevergoeding (€ 52.000) wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster stelt, is er geen sprake van een valse of voorgewende reden. Met betrekking tot het gevolgcriterium oordeelt het hof aldus. Naar het oordeel van het hof bieden de stellingen en stukken van werkneemster onvoldoende aanknopingspunten om te kunnen oordelen dat haar blijvende arbeidsongeschiktheid door Avans is veroorzaakt. Hetzelfde geldt voor haar bewering dat Avans op verwijtbare wijze heeft bijgedragen aan haar arbeidsongeschiktheid. Het hof stelt daarbij voorop dat werkneemster leidt aan een ernstige en objectieveerbare lichamelijke ziekte – MS – waardoor haar arbeidsongeschiktheid kan worden verklaard. Tussen partijen staat vast dat aan Avans geen verwijt kan worden gemaakt van het feit dat deze ziekte zich begin 2005 bij werkneemster heeft geopenbaard. Verder heeft als uitgangspunt te gelden dat het Avans vrij stond om begin 2008 een reorganisatie door te voeren die onder meer inhield dat lijnmanagers uit het primaire proces in het MT kwamen en dat stafafdelingen zoals de afdeling P&O van werkneemster hun plaats in het MT verloren. Dat werkneemster het met deze

organisatieverandering niet eens was, behoefde Avans niet van deze organisatieverandering te weerhouden. Werkneemster heeft gesteld dat de druk op de afdeling P&O en met name de druk op haar in de periode na de reorganisatie fors is toegenomen. Het hof overweegt dienaangaande dat werkneemster niet gemotiveerd heeft betwist dat de getalsmatige bezetting van de afdeling P&O in de periode van 2004 tot 2008 is toegenomen van 1,1316 fte naar 2 fte. In zoverre is Avans aan een eventueel zwaarder geworden takenpakket tegemoet gekomen en/of heeft Avans daarop geanticipeerd. Ook de omstandigheid dat Avans aan werkneemster geen financiële vergoeding heeft aangeboden bij gelegenheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, maakt de opzegging niet kennelijk onredelijk. Het hof merkt in dit verband op dat Avans werkneemster in verband met haar ziekte in de loop der jaren in meerdere opzichten tegemoet gekomen is: (a) Avans heeft werkneemster begin 2006 een vast dienstverband aangeboden terwijl Avans op dat moment wist dat bij werkneemster de ziekte MS was geconstateerd; (b) Avans heeft werkneemster in de gelegenheid gesteld de spreiding van haar arbeidsuren over de werkweek aan te passen aan haar fysieke mogelijkheden (drie keer acht uur werd vier keer zes uur); (c) Avans heeft ook in het tweede ziektejaar van werkneemster haar salaris voor 100% doorbetaald althans haar uitkering aangevuld tot 100% van het salaris, hoewel Avans daar niet toe verplicht was. Het is een feit dat werkneemster door haar arbeidsongeschiktheid wordt geconfronteerd met een inkomensachteruitgang. Deze inkomensachteruitgang is echter geen gevolg van de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster. Van een verplichting tot loondoorbetaling was op het moment van de opzegging, toen de ziekteperiode al meer dan twee jaar duurde, immers hoe dan ook geen sprake meer. Bovendien beschikt werkneemster sinds 22 oktober 2011 wel over een WIA-uitkering (IVA-uitkering), die ertoe bestemd is om haar tijdens haar blijvende arbeidsongeschiktheid een inkomen te garanderen. Deze uitkering is in beginsel blijvend en de positie van werkneemster is in zoverre beter dan die van werknemers die na opzegging van hun arbeidsovereenkomst zijn aangewezen op een tijdelijke werkloosheidsuitkering en daarna moeten terugvallen op een inkomensvoorziening op bijstandsniveau. Het ontslag kan derhalve niet kennelijk onredelijk worden bevonden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-12-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:5185

Zaaknummer: HD 200.125.129/01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, I.B.N. Keizer en J.H.C. Schouten

Advocaten: E.P.M.J. Prop en C.H. Pannekoek

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Leveren van tegenbewijs (van bestaan dringende reden) in hoger beroep ondanks feit dat in eerste aanleg geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om in contra-enquête tegenbewijs te leveren is toegestaan.

Werknemer (geboren 1989) is op 1 februari 2010 voor bepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van automonteur voor de duur van 40 uur per week, waarvan 8 scholingsuren (leer-werkovereenkomst). De arbeidsovereenkomst is eenmaal verlengd tot 1 februari 2012. Op de overeenkomst is de CAO Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf van toepassing. Werknemer is op 27 oktober 2011 op staande voet ontslagen, nadat hij – aldus de ontslagbrief – in een gesprek met zijn leidinggevende ontaardde in woede en vernielingen aan eigendommen van de werkgever had toegebracht (servicegoed en een koffiezetapparaat kapot gegooid), alsmede de werkgever in het gezicht te hebben geslagen, althans dreiging daartoe. In eerste aanleg heeft werkgever diverse getuigen laten horen om zijn stellingen te bewijzen. De kantonrechter heeft vervolgens geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is. In hoger beroep doet werknemer een bewijsaanbod getuigen te horen.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer kan worden toegelaten tot het leveren van tegenbewijs, hoewel hij in eerste aanleg geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om in contra-enquête tegenbewijs te leveren. Het hoger beroep kan immers mede dienen om eigen fouten, vergissingen en nalatigheden te herstellen (HR 27 mei 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP9991). Indien een partij in het kader van het door hem te leveren tegenbewijs niet reeds in eerste aanleg getuigen heeft doen horen, kan van hem niet verlangd worden dat hij zijn bewijsaanbod specificeert (HR 3 februari 2012, ECLI:NL:HR:2012:BU7245). Elke verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-12-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:5176

Zaaknummer: HD 200.128.210/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, R.J.M. Cremers en J.P. de Haan

Advocaten: K.G.A.P. Boemaars en J.A.M. Schoenmakers

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/V-Tel ICT B.V.

Partijen komen in vaststellingsovereenkomst overeen dat gedurende een jaar na de beëindiging van de arbeidsrelatie een relatiebeding van kracht zal zijn en zijn daarbij bijgestaan door raadslieden. Werknemer kan hierop niet terugkomen met de stelling dat bij nader inzien de werking van het relatiebeding hem het werken onmogelijk maakt.

Werknemer is sinds 1999 in dienst geweest van V-Tel als accountmanager. Partijen hebben op 19 februari 2014 het dienstverband in der minne beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Tussen partijen is onder meer afgesproken dat gedurende een jaar na de beëindiging van de arbeidsrelatie een relatiebeding van kracht zal zijn. Thans vordert werknemer schorsing van het relatiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst werden partijen bijgestaan door hun raadslieden. Hieraan voorafgaand heeft een uitvoerige e-mailwisseling, met betrekking tot de exacte inhoud van de overeenkomst, tussen deze raadslieden plaatsgevonden. Partijen hebben met het sluiten van de overeenkomst onduidelijkheid voor de toekomst, althans tot 15 juli 2015, willen uitsluiten. Werknemer wist dus dat hij tot 15 juli 2015 geen klanten van V-Tel mag benaderen, die in de periode van 1 juli 2012 tot 1 juli 2014 een factuur hebben ontvangen van V-Tel. Werknemer kan hierop, behoudens hier niet aan de orde zijnde uitzonderingen, niet terugkomen met de stelling dat bij nader inzien de werking van het relatiebeding hem het werken onmogelijk maakt. De kantonrechter acht, gelet op de e-mail van mr. Van Ruiven d.d. 18 februari 2014, voldoende aannemelijk dat partijen hebben afgesproken dat aan werknemer geen cliëntenlijst zou worden verstrekt. De primair gevorderde schorsing van het relatiebeding is in strijd met die gemaakte afspraak en kan dan ook niet aan de orde zijn. De subsidiaire vordering treft hetzelfde oordeel. Er is geen enkele aanleiding het relatiebeding in duur te beperken. Ook hier geldt afspraak is afspraak! Het opnieuw vastgestelde relatiebeding is in de plaats gekomen van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen veel ruimer geredigeerde concurrentiebeding. Werknemer wist dus wat de toekomstige gevolgen voor hem waren bij acceptatie van het relatiebeding en hij kan daar nu niet eenzijdig op terugkomen. In het kader van de

onderhandelingen met betrekking tot de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst heeft werknemer geen vergoeding ex artikel 7:653 BW bedongen. Ook hier geldt dat werknemer zich vooraf had moeten realiseren wat de (financiële) gevolgen voor hem zouden zijn bij het accepteren van de vaststellingsovereenkomst tussen partijen. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2014:6635

Zaaknummer: 3583767 CV EXPL 14-11643

Rechters: M.H. van Rhijn

Advocaten: A. Mooiweer en J.P.C. van Ruiven

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/FNV Bondgenoten c.s.

Staking werknemers Lyondell Chemie Nederland wordt gedeeltelijk toegestaan: productieproces mag niet dalen beneden de percentages van 50% en 55%.

Lyondell Chemie Nederland heeft in de Botlek en op de Maasvlakte chemiefabrieken met een volcontinu productieproces, waarbij gewerkt wordt met gevaarlijke, ontplofbare en giftige stoffen die onder de werking vallen van het Besluit risico's zware ongevallen 1999. Deze twee fabrieken worden bevoorraadt door een derde locatie in Europoort. Kern van het onderhavige geschil is de vraag of de door FNV Bondgenoten en CNV vakmensen aangekondigde staking onrechtmatig is. Volgens Lyondell Chemie is dat het geval. Daartoe wordt aangevoerd dat de termijn tussen het gestelde ultimatum en de aangekondigde staking te kort is om voorbereidingen te treffen waarmee de veiligheid voor werknemers, omwonenden en milieu kan worden gegarandeerd. Voor zover het de cao betreft schenden FNV en CNV met de stakingsaankondiging de afspraak dat de cao-onderhandelingen worden opgeschort hangende het overleg over een pensioenregeling. Bovendien zijn FNV en CNV wat betreft de pensioenregeling geen onderhandelingspartners. Te dien aanzien zijn slechts de ondernemingsraden de gesprekspartners en FNV en CNV hebben daarin slechts een adviserende rol.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het toetsingskader wordt gevormd door de artikelen 6 lid 4 ESH, artikel G ESH en artikel 6:162 BW. Het gaat in het onderhavige geval om de vraag of de spelregeltoets en de zorgvuldigheidsnorm (proportionaliteittoets) een beperking van het stakingsrecht rechtvaardigen. Naar voorlopig oordeel hebben FNV en CNV in redelijkheid tot het standpunt kunnen komen dat hen geen ander middel restte dan staking. Als het verloop van de cao-onderhandelingen, het eindbod van mei, het eindbod van september, alsmede de reactie van de vakbonden daarop worden bekeken, dan is duidelijk dat het eindbod (tot tweemaal toe) door de bonden is verworpen. De gang van zaken over de pensioenregeling brengt niet mee dat de bonden te vroeg naar het instrument van staking grijpen. De voorzieningenrechter is van oordeel dat er voldoende aanknopingspunten zijn voor de stelling van de bonden dat zij echt als onderhandelingspartners aan tafel zaten (en

niet slechts als adviseurs, zoals Lyondell Chemie stelt). Zo is er een memo van de ondernemingsraad van 8 mei 2014 waarin deze de werkgever uitnodigt om met haar en de vakbonden FNV en CNV in gesprek te gaan over de pensioenregeling. Verder staat vast dat FNV regelmatig en CNV meer dan eens aan tafel heeft gezeten bij de gesprekken over de pensioenregeling. Ten aanzien van de proportionaliteitstoets wordt als volgt overwogen. Uitgangspunt bij de beoordeling is dat Lyondell Chemie met giftige stoffen werkt die onder de werking vallen van het Besluit risico's zware ongevallen 1999. Ter zitting is aan partijen de vraag voorgelegd in welke mate het productieproces bij Lyondell Chemie nog kan worden verminderd waarbij de veiligheid van werknemers, omwonenden en milieu nog steeds in voldoende mate is gewaarborgd. Partijen waren het er (in ieder geval) over eens dat dit 55% is voor de Maasvlakte en 50% voor de Botlek. De staking wordt deels toegestaan, namelijk op de voorwaarde dat daardoor het productieproces niet mag dalen tot beneden de percentages van 50% en 55%.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:9990

Zaaknummer: C/10/465037 / KG ZA 14-1152

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: W.M. Blom, T.E.J. Bender, M.J. Klinkert en H. Aydemir

Wetsartikelen: 6 lid 4 ESH, G ESH en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Ontslag op staande voet wegens schending van bedrijfsnormen (geen producten aan potentiële klanten schenken) is in de gegeven omstandigheden disproportioneel. Gedeeltelijk bewezen feitencomplex.

Werkneemster is in 1989 in dienst getreden van werkgever (aanvankelijk als verkoper). Met ingang van 2001 is werkneemster hoofd verkoop en maakt zij deel uit van het managementteam (MT). Op 7 september 2007 is werkneemster per direct uit het MT gezet (waarna zij zich ziek heeft gemeld). Bij brief van 21 september is werkneemster op staande voet ontslagen. De directe aanleiding van de ‘non-actiefstelling’ uit het MT, was dat werkneemster daags na een gesprek met haar leidinggevende terugkwam op een toezegging dat zij niet langer deel zou uitmaken van een business club (privélidmaatschap). Kort daarna constateert de directeur van werkgever dat er bij in ieder geval twee opdrachten meubilair is geleverd aan derden in persoon ten laste van de onderneming (zo zou een luxe stoel aan de adjunct-directeur thuis zijn geleverd en aan GGD een factuur met kosten ‘overige’ zijn gefactureerd). Ten slotte zou werkneemster niet zijn verschenen op het gesprek om hierover openheid van zaken te geven. Volgens werkneemster is dit vanwege ziekte (ondanks hersteldverklaring bedrijfsarts). De voorwaardelijke ontbinding is in 2008 uitgesproken onder toekenning van een vergoeding van € 110.000. Het strafrechtelijke onderzoek jegens werkneemster is onvoorwaardelijk geseponeerd.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat volgens vaste rechtspraak de te toetsen grond voor het verleende ontslag op staande voet wordt bepaald door de gelijktijdig met het ontslag opgegeven redenen die aanleiding vormen voor dat ontslag. Redenen die niet bij dat ontslag zijn meegedeeld blijven bij de beoordeling in beginsel buiten beschouwing (ECLI:NL:HR:1985:AG5023, ECLI:NL:HR:1991:ZC0151 en – met toepassing van artikel 81 Wet RO – ECLI:NL:HR:2011:BP5606). Het moet voor werkneemster duidelijk zijn geweest welke eigenschappen of gedragingen tot het ontslag hebben geleid, zodat zij zich aan de hand daarvan kon beraden op haar positie (vgl. recent nog HR 7 november 2014, ECLI:NL:HR:2014:3126). Hieruit volgt dat alleen de zaken die genoemd zijn bij het ontslag op

staande voet zelf (de levering van goederen aan derden in persoon) dragend zijn voor het oordeel of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. De eerdere gedragingen tellen niet mee.

Met betrekking tot deze gedragingen oordeelt het hof dat het leveren van een luxe woonkamerstoel aan de adjunct-directeur op zijn huisadres, nog niet met zich brengt dat werkneemster hieruit moet afleiden dat deze opdrachtgever iets onoorbaars doet. Het zonder toestemming maar op kosten van werkgever schenken en laten plaatsen van een kostbare kast (niet is betwist dat deze prestatie een waarde van ruim € 4.900 vertegenwoordigde), is door werkneemster niet weersproken. De kantonrechter heeft overwogen dat, zelfs als er binnen werkgever een voor eenieder bekende regel is dat er niet wordt geschonken aan (potentiële) opdrachtgevers en dat haar bedrijfscultuur, kenbaar voor werkneemster, wars is van substantiële indirecte beloning van bij projecten betrokken personen, ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden een te vergaande sanctie is. Daarbij betrok de kantonrechter het motief van werkneemster (versterking van de commerciële, voor werkgever waardevolle, zakenrelatie), het feit dat van eigen gewin niet is gebleken, de 18-jarige duur van het dienstverband waarin niet eerder van een dergelijke bevoordeling van een zakenrelatie is gebleken, laat staan dat werkneemster daarop is aangesproken, en ook het diffamerende karakter en ernstige financiële gevolgen van een ontslag op staande voet. Het hof onderschrijft dit oordeel. Dat de schenking in afwijking van de, veronderstellenderwijs aangenomen strikte en bij werkneemster bekende, bedrijfsnormen een forse vertrouwensbreuk opleverde die tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst kon leiden, kan het hof zich voorstellen. De sanctie van ontslag op staande voet is naar het oordeel van het hof echter in de gegeven omstandigheden disproportioneel.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-12-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:9388

Zaaknummer: 200.112.646/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, L. Groefsema en D.H. de Witte

Advocaten: J. Kalisvaart en N.P.M. Haas

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/GVB Exploitatie B.V.

Schorsing buschauffeur die zich door collega laat vervangen (met gebruikmaking van zijn eigen personeelsnummer) – zodat hij langer op vakantie kan – is gerechtvaardigd. Afwijzing vordering tot (volledige) loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

Werknemer is sedert 14 maart 2008 in dienst van GVB in de functie van buschauffeur. Werknemer is van 29 mei 2014 tot 28 juli 2014 op vakantie geweest naar Marokko. Hij was op 18 en 24 juli 2014 ingeroosterd op diensten bij GVB. Voor de dienst van 24 juli 2014 had werknemer voor zijn vertrek vrij gevraagd en gekregen. Deze vrije dag was echter niet goed verwerkt in het systeem van het GVB, zodat werknemer in juli 2014 voor 24 juli 2014 nog steeds stond ingeroosterd. Voor de dienst van 18 juli 2014 had werknemer nog geen vrij of vervanging geregeld. Een collega van werknemer heeft de dienst van 18 juli 2014 voor werknemer waargenomen. De collega kon de dienst niet doen op zijn eigen naam, in verband met de wettelijk voorgeschreven rusttijden volgens het Arbeidstijdenbesluit Vervoer. De collega heeft de dienst op naam van werknemer gereden, onder diens personeelsnummer. De collega heeft de wagenstaat van werknemer ingevuld en namens hem getekend. Werknemer is vervolgens geschorst wegens ongeoorloofde afwezigheid op 18 en 24 juli. GVB houdt sinds 31 juli 2014 een derde van het loon van werknemer in. GVB heeft een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Bij beschikking van heden is het ontbindingsverzoek van werknemer afgewezen en het tegenverzoek van GVB toegewezen (zie AR 2014-1048). In de onderhavige procedure vordert werknemer (volledige) loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de arbeidsovereenkomst op korte termijn wordt ontbonden, lijkt het niet zinvol om werknemer voor korte tijd weer tot het werk toe te laten. Vooropgesteld wordt dat GVB op basis van de geldende cao gerechtigd is in geval van schorsing maximaal een derde van het loon van de geschorste werknemer in te houden. Daarmee is het de vraag of GVB werknemer op goede gronden heeft geschorst en terecht van dit artikel gebruik heeft gemaakt. Dat acht de kantonrechter het geval. Werknemer heeft tijdens zijn verblijf in Marokko zijn dienst van 18 juli 2014 geruild met een collega, van wie hij

wist dat deze de dienst niet mocht rijden wegens overtreding van diens wacht- en rusttijden. Niettemin heeft hij zijn personeelsnummer afgegeven, zodat de collega de dienst onder zijn naam kon doen en is hij zelf langer in Marokko gebleven. Van deze gebeurtenissen valt werknemer een ernstig verwijt te maken. Daarnaast heeft werknemer over de gang van zaken onwaarheden verteld. Hij heeft verklaard de dienst zelf te hebben gereden en op 19 juli 2014 naar zijn vakantieadres te zijn vertrokken, terwijl hij in werkelijkheid al vanaf eind mei 2014 in Marokko verbleef. Dat hij dat louter heeft gedaan om de collega te beschermen, komt niet alleen onaannemelijk voor, maar maakt ook niet dat het dan geen onwaarheden meer zijn. Daarbij gevoegd dat werknemer reeds zes keer eerder een ernstige waarschuwing heeft ontvangen, maakt dat GVB kon besluiten werknemer te schorsen en voor hem een ontslagvergunning aan te vragen. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:8280

Zaaknummer: 3475162 KK EXPL 14-1565

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M.A. Molster en A.M.J. Bouman

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/GVB Exploitatie B.V.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek buschauffeur, voor het geval het UWV de door de werkgever aangevraagde ontslagvergunning verleent en de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, is in strijd met het karakter van de ontbindingsprocedure. Toewijzing tegenverzoek werkgever zonder toekenning vergoeding.

Werknemer is sedert 14 maart 2008 in dienst van GVB in de functie van buschauffeur. Werknemer is van 29 mei 2014 tot 28 juli 2014 op vakantie geweest naar Marokko. Hij was op 18 en 24 juli 2014 ingeroosterd op diensten bij GVB. Voor de dienst van 24 juli 2014 had werknemer voor zijn vertrek vrij gevraagd en gekregen. Deze vrije dag was echter niet goed verwerkt in het systeem van het GVB, zodat werknemer in juli 2014 voor 24 juli 2014 nog steeds stond ingeroosterd. Voor de dienst van 18 juli 2014 had werknemer nog geen vrij of vervanging geregeld. Een collega van werknemer heeft de dienst van 18 juli 2014 voor werknemer waargenomen. De collega kon de dienst niet doen op zijn eigen naam, in verband met de wettelijk voorgeschreven rusttijden volgens het Arbeidstijdenbesluit Vervoer. De collega heeft de dienst op naam van werknemer gereden, onder diens personeelsnummer. De collega heeft de wagenstaat van werknemer ingevuld en namens hem getekend. Werknemer is vervolgens geschorst wegens ongeoorloofde afwezigheid op 18 en 24 juli. GVB heeft een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Het UWV heeft tot op heden geen beslissing gegeven. Werknemer verzoekt voorwaardelijk – voor het geval het UWV op het verzoek van GVB toewijzend beslist – ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dan zal het dienstverband eindigen en werknemer wenst alsdan een ontbinding op de kortst mogelijke termijn onder toekenning van een vergoeding. GVB heeft een tegenverzoek ingediend.

Naar de kantonrechter begrijpt wenst werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor het geval het UWV een ontslagvergunning verleent, teneinde een procedure ex artikel 7:681 BW te vermijden. Werknemer miskent hiermee het karakter van de (huidige) ontbindingsprocedure ex artikel 7:685 BW, aan de hand waarvan op korte termijn uitspraak wordt gedaan over de al dan niet bestaande noodzaak om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden of verandering in de omstandigheden.

Door zijn verzoek afhankelijk te maken van de beslissing van het UWV tracht werknemer als het ware een extra rechtsgang te creëren, waarin het systeem van de wet (thans) niet voorziet. Het uitspreken van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder deze voorwaarde c.q. onder dit voorbehoud is niet mogelijk. Nu voor het overige uit al hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht volgt dat hij het dienstverband met GVB wenst voort te zetten en hij inhoudelijk verweer heeft gevoerd in de procedure voor het UWV, zal zijn verzoek worden afgewezen.

Ten aanzien van het tegenverzoek door GVB wordt als volgt geoordeeld. Het is geenszins goed te praten dat werknemer bij zijn vertrek in mei 2014 naar Marokko nog diensten had openstaan waarvoor geen vervanging was geregeld. Of werknemer kan worden verweten dat hij zijn collega heeft aangezet tot het onder zijn naam rijden van de dienst, is niet van belang. Werknemer wist dat collega niet mocht rijden en niettemin heeft werknemer zijn personeelsnummer aan zijn collega verstrekt, zodat deze onder de naam van werknemer kon rijden en deze zijn vakantie in Marokko kon voortzetten. Dit had werknemer niet mogen toestaan c.q. faciliteren. Werknemer is al vaker gewaarschuwd. De arbeidsovereenkomst wordt wegens een vertrouwensbreuk ontbonden, zonder toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:8281

Zaaknummer: 3475101 \ EA VERZ 14-951

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M. Molster en A.M.J. Bouman

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Ropeblock/werknemer

Handhaving concurrentiebeding ondanks aanmerkelijke positieverbetering werknemer bij concurrent, wegens reële bedreiging bedrijfsdebiët bij overgang. Geen billijke vergoeding.

Ropeblock houdt zich bezig met het assembleren van onderdelen voor hijskranen in de hijs- en staakabelindustrie (hijsblokken, katrolschijven en sockets). Ropeblock verkoopt haar (tailor made) hijsblokken voor 65% in Europa, aan fabrikanten. Haar omzet bedraagt jaarlijks circa € 30 miljoen en wordt voor meer dan 90% in het buitenland gerealiseerd. Werknemer, geboren in 1976, heeft na enkele jaren technische natuurkunde te hebben gestudeerd een HTS-opleiding werktuigbouwkunde gevolgd. Hij is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ingang van 1 september 2008 als Sales Manager in dienst getreden van Ropeblock. In die functie was hij verantwoordelijk voor de verkoopactiviteiten van Ropeblock, diende hij invulling te geven aan het accountmanagement, nam hij deel aan het Management Team en was hij verantwoordelijk voor het opstellen van het Commercieel Jaarplan. Bij de aanvang van zijn dienstverband bij Ropeblock verdiende werknemer € 55.800 bruto per jaar, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering gelijk aan één maandsalaris. In augustus 2013 is werknemer Commercieel Manager geworden. Hij kreeg toen ook de verantwoordelijkheid voor de afdelingen Marketing (één persoon) en After Sales (ook één persoon). Werknemer gaf laatstelijk leiding aan ongeveer negen personen. Zijn salaris bedroeg met ingang van april 2014 € 74.800 bruto op jaarbasis, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en met twee derde maandsalaris als eindejaarsuitkering. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juli 2014. Als reden heeft hij opgegeven dat hij een nieuwe uitdaging zal aangaan bij een andere werkgever. Het gaat daarbij om Crosby Acquisition UK Limited te Londen. Zij is onderdeel van het Crosby-concern (Crosby-McKissick) dat wereldwijd marktleider is in de hijsindustrie en het volledige productieproces van componenten tot eindproducten beheerst. Het concern heeft meer dan dertig verschillende producten, heeft een jaaromzet van circa € 300 miljoen en er werken circa 1500 werknemers in vestigingen verspreid over alle continenten. Crosby is nagenoeg niet actief op de markt van verkoop van tailor made hijsblokken aan fabrikanten in Europa. Werknemer is met ingang van 1 juli 2014 in dienst getreden van Crosby tegen een bruto jaarsalaris van €

110.000, inclusief 8% vakantietoeslag en exclusief een jaarlijkse bonus van 25% tot maximaal 50% van zijn bruto jaarsalaris. Hij heeft voorts een pensioenregeling en hij kan desgewenst participeren in de onderneming van Crosby (dit was niet toegestaan bij Ropeblock). Werknemer wordt door Ropeblock aan het concurrentiebeding gehouden dat in zijn arbeidsovereenkomst stond. De kantonrechter heeft de werking van het concurrentiebeding geschorst voor werkzaamheden aan bruggen in de VS en voor alle werkzaamheden vanaf 1 juli 2015.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer kan zowel in financiële zin als qua uitdagingen er aanmerkelijk op vooruit gaan bij Crosby. Ropeblock heeft betoogd dat haar belang bij handhaving van het concurrentiebeding is gelegen in het risico dat Crosby met werknemer als werknemer de Europese markt, waarin Ropeblock 65% van het haar tailor made hijsblokken aan fabrikanten verkoopt, penetreert en zich toe-eigent. Dit is een rechtens relevant belang, aldus het hof. Al met al is het hof vooralsnog van oordeel dat, in verhouding tot het te beschermen belang van Ropeblock, werknemer door het concurrentiebeding niet onbillijk wordt benadeeld. De grief van Ropeblock in het principaal hoger beroep slaagt dan ook en de primaire vordering van werknemer zal geheel worden afgewezen. De enkele stelling dat twee collega's na het ontslag aan een gematigd concurrentiebeding (alleen Nederland) werden gehouden, is onvoldoende nu Ropeblock heeft aangetoond dat werknemer een sleutelpositie heeft en de andere twee werknemers dit niet hadden. Nu onvoldoende feiten of omstandigheden zijn gesteld of gebleken dat het concurrentiebeding werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van Ropeblock werkzaam te zijn – waarbij het hof er voorshands van uitgaat dat een managementfunctie ook in andere branches dan die van Ropeblock en Crosby kan worden vervuld – bestaat geen grond om de subsidiaire, op artikel 7:653 lid 4 BW gebaseerde vordering van werknemer toe te wijzen. Ook die vordering zal dus worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-11-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:8439

Zaaknummer: 200.152.599

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, W. Duitemeijer en A.E.B. ter Heide

Advocaten: N.L.H.M. Laane en J. Schulp

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./VL Groep B.V.

Vermoeden dat sprake is van misbruik van faillissementsrecht met het vooropgezette doel om de werknemers zonder arbeidsrechtelijke bescherming te ontslaan, is weerlegd. Onrechtmatig aanvragen van het eigen faillissement is niet aan de orde indien, zoals in dit geval, ten tijde van het aanvragen van het faillissement sprake was van een reële faillissementssituatie.

HSB was een timmerfabriek waarin houtskeletten werden gemaakt voor de woningbouw. VLG is enig aandeelhouder en bestuurder van HSB, een van haar werkmaatschappijen. Het Bouwbedrijf is ook een werkmaatschappij van VLG. VL is via Robin Holding B.V. middellijk bestuurder en grootaandeelhouder van VLG. De werknemers in de onderhavige procedure vervulden bij HSB de functie van werkplaatstimmerman. Deze zaak gaat over de vraag of VLG, als bestuurder van HSB, onrechtmatig heeft gehandeld jegens de werknemers door het faillissement van HSB aan te vragen, dat op 3 januari 2012 is uitgesproken, waarna de curator de werknemers op 5 januari 2012 heeft ontslagen. De werknemers hebben gesteld dat dit zo is, omdat VLG de aan haar als bestuurder van HSB toekomende bevoegdheid om het eigen faillissement van HSB aan te vragen heeft aangewend met het vooropgezette doel om de werknemers zonder arbeidsrechtelijke bescherming te ontslaan en de activiteiten van HSB voort te zetten. Als dat zo is, heeft VLG onrechtmatig gehandeld jegens de werknemers. In het tussenvonnissen is deze stelling van de werknemers voorshands bewezen geacht.

De rechtbank is van oordeel dat enerzijds VLG er niet in is geslaagd het vermoeden van (voorgenomen) voortzetting van (een deel van de) activiteiten van HSB in het Bouwbedrijf te ontcrachten, maar dat dit anderzijds niet direct meebrengt dat er om die reden sprake is van het onrechtmatig aanvragen van het eigen faillissement. Als uitgangspunt heeft te gelden dat VLG ten tijde van de aanvraag van het eigen faillissement van plan was om een deel van de activiteiten van HSB in het Bouwbedrijf voort te zetten. Het staat een onderneming in beginsel vrij gebruik te maken van de bevoegdheid om het eigen faillissement aan te vragen en de activiteiten daarna – na ontslag van (een deel van) de werknemers en verkoop van de activa

aan een andere onderneming – in afgeslankte vorm na een doorstart in die andere onderneming voort te zetten. Een doorstart, ook als deze van tevoren is voorbereid, betekent niet zonder meer dat oneigenlijk – en tegenover de door de curator ontslagen werknemers onrechtmatig – gebruik wordt gemaakt van het aanvragen van het eigen faillissement. Een – al dan niet ‘voorgekookte’ – doorstart kan ook in het belang zijn van de onderneming en van de eventueel resterende werknemers, omdat daarmee de bedrijfsactiviteiten (deels) worden voortgezet. Dit betekent dat oneigenlijk of onrechtmatig aanvragen van het eigen faillissement in de regel niet aan de orde is als de financiële toestand van de onderneming zodanig is dat zij verkeert in de toestand van te hebben opgehouden te betalen of daar naar verwachting binnenkort in zal verkeren, ongeacht of de bedrijfsactiviteiten wel of niet worden voortgezet in een andere onderneming. Dat kan anders zijn als sprake is van geregisseerde betalingsonmacht door – in dit geval – VLG om daarmee na faillietverklaring en overname van de activa te kunnen profiteren van de verminderde arbeidsrechtelijke faillissementsbescherming voor de werknemers in een faillissement. Oneigenlijk of onrechtmatig aanvragen van het eigen faillissement is niet aan de orde als – zoals VLG heeft aangevoerd – ten tijde van het aanvragen van het faillissement sprake was van een reële faillissementssituatie. Naar het oordeel van de rechtbank heeft VLG voldoende aannemelijk gemaakt dat dit het geval was. Hierbij worden een rapport en overgelegde balansen en jaarrekeningen in ogenschouw genomen. VLG heeft verder gewezen op de getroffen maatregelen om de liquiditeitspositie van HSB te verbeteren en HSB levensvatbaar te houden. VLG is erin geslaagd het bewijsvermoeden te ontkrachten. De vordering van de werknemers wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-10-2014

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2014:14948

Zaaknummer: 433644 HA ZA 12-1483

Rechters: L. Alwin

Advocaten: N. Ruiter en P.J.B. van Deurzen

Wetsartikelen: 3:13 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Trigion Beveiliging

***Loonsanctie wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen
werkgever onvoldoende om kennelijk onredelijk ontslag aan te nemen.
Verbinden van ontslagname vast contract bij aanbieding passende
arbeid is een oneigenlijke voorwaarde. Kennelijk-
onredelijkontslagvergoeding naar billijkheid € 25.000.***

Werknemer is in 1978 in dienst getreden van Trigion, laatstelijk als hoofd beveiligers. Trigion is een organisatie die zich richt op beveiligingswerkzaamheden. Binnen Trigion zijn ongeveer 7.500 mensen werkzaam. Trigion maakt deel uit van het concern Facilicom, welk concern is gericht op allerlei facilitaire diensten. Bij Facilicom werkten in Nederland in 2011 ongeveer 22.000 mensen. In juni 2006 is werknemer uitgevallen wegens een aandoening aan de hartspeer. In 2007 heeft werknemer een pacemaker gekregen. Nadien is getracht werknemer te re-integreren. Op diverse functies binnen het concern heeft werknemer gesolliciteerd, maar steeds zonder succes. In mei 2008 heeft UWV aan Trigion een loonsanctie opgelegd, omdat Trigion werknemer enkel in uniform (als beveiligers) wenste te re-integreren, terwijl andere passende functies mogelijk zouden (moeten) zijn. Trigion heeft werknemer uiteindelijk ontslagen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zonder uitzicht op herstel per 10 december 2010. In deze zaak draait het om de vraag of werknemer door Trigion kennelijk onredelijk is ontslagen. Meer in het bijzonder staat daarbij de vraag centraal of Trigion voldoende heeft gedaan aan re-integratie. Werknemer heeft aan zijn vordering ten grondslag gelegd, samengevat weergegeven, dat hij zich maximaal heeft ingespannen om bij Trigion te re-integreren, dat het aan de starre houding van Trigion te wijten is dat dat niet is gelukt, dat Trigion heeft verzuimd voor hem een functie te creëren, dat de gevolgen van het ontslag voor hem ernstig zijn, gezien zijn leeftijd en zijn aandoening, terwijl er geen enkele compensatie is geboden voor zijn inkomstenderving.

Het hof oordeelt als volgt. Tussen de partijen staat verder vast dat werknemer door zijn leeftijd (55 jaar op het moment van ontslag), zijn eenzijdige werkervaring in de beveiliging en door de beperkingen die zijn hartaandoening meebrengt, een moeilijke positie heeft op de arbeidsmarkt (rapportage Zo zit 't). Aanvankelijk heeft zowel werknemer als Trigion ingezet

op terugkeer in het bedrijf van Trigion. Uiteindelijk bleek een functie in uniform voor werknemer, gezien zijn beperkingen, niet passend te zijn. Daardoor vielen de meeste vacatures binnen Trigion af. Pas toen eind 2007 duidelijk werd dat werknemer niet zou kunnen terugkeren in een functie in uniform, is Trigion gaan inzetten op begeleiding van werknemer naar werk binnen Facilicom (spoor 1,5) of buiten Facilicom (spoor 2). Het UWV heeft een loonsanctie opgelegd omdat het van oordeel was dat Trigion spoor 1,5 en spoor 2 te laat en te beperkt had ingezet. Dat neemt echter niet weg dat Trigion werknemer daarna nog tot december 2009 heeft begeleid naar ander werk, zodat Trigion nog geruime tijd invulling heeft kunnen geven aan spoor 1,5 en spoor 2. De loonsanctie die het UWV oplegt, heeft een reparatoire functie, dat wil zeggen dat zij de werkgever de gelegenheid biedt alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen invulling te geven. Die loonsanctie uit 2008 is op zich derhalve onvoldoende voor het oordeel dat het ontslag van werknemer per 10 december 2010 kennelijk onredelijk was. Het hof is van oordeel dat van Trigion, dat deel uitmaakt van het 22.000 werknemers omvattende Facilicom-concern, verwacht had mogen worden dat zij actief op zoek ging naar passende werkzaamheden binnen haar bedrijf dan wel binnen het concernverband. Dat geldt temeer daar in de loonsanctie van het UWV een aanwijzing besloten lag dat de tot dan toe verrichte inspanningen als te mager werden gezien. Trigion heeft daar onvoldoende naar gehandeld. Trigion heeft werknemer in 2008 vier malen actief gewezen op een mogelijkheid binnen haar concern, die uiteindelijk functies betroffen waarvoor werknemer ofwel niet geschikt werd geoordeeld of die niet passend waren gezien zijn beperkingen. Uiteindelijk heeft Trigion slechts eenmaal aan werknemer een functie aangeboden, zonder dat werknemer daarop hoefde te solliciteren, te weten de functie van administratief medewerker, op 23 december 2009. Daaraan heeft zij echter de eis verbonden dat werknemer zou meewerken aan een beëindiging van de oude arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, terwijl de nieuwe functie een aanstelling betrof voor bepaalde tijd bij een andere vennootschap binnen het concern. Trigion wist, bijvoorbeeld door de rapportages van AMK, waarin dat steeds is benadrukt, dat werknemer veel belang hechtte aan een vaste aanstelling en grote moeite had om zijn vaste aanstelling bij Trigion op te zeggen voor een functie voor bepaalde tijd bij een andere werkgever. Gezien die voor Trigion kenbare gevolgen, had van Trigion mogen worden verwacht dat zij werknemer tegemoet zou zijn gekomen in zijn wens om met behoud van zijn vaste aanstelling, bijvoorbeeld door een detachingsconstructie, de functie van administratief medewerker te kunnen aanvaarden. Daarmee is, alle omstandigheden in samenhang afwegend, sprake van een kennelijk onredelijk ontslag.

De schadevergoeding wordt naar billijkheid vastgesteld op € 25.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-09-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:7005

Zaaknummer: 200.116.887

Rechters: G.P.M. van den Dungen, A.E.B. ter Heide en A.A. van Rossum

Advocaten: P.H. Burger en E.D. Breugelmans-Tanis

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werknemers/werkgevers

Toepassingsbereik CAO Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen moet worden beoordeeld aan de hand van de 'in hoofdzaak' te verrichten functies (en niet de omzet van werkgever). Shared services mogen niet worden toegerekend aan textielwerk als ondersteunende dienst, nu zij een zelfstandige bedrijfsactiviteit vormen.

Werknemers zijn in dienst geweest van werkgevers. Werkgevers zijn lid noch partij bij de CAO Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen (hierna: cao). Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomsten van beide werknemers is de cao algemeen verbindend verklaard geweest. De cao definieert als werkgever vallend onder haar werkingssfeer (in art. 1) 'iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming voert waarbij uitsluitend of in hoofdzaak de groothandelsfunctie wordt uitgeoefend en/of de verwervingsfunctie met betrekking tot textielgoederen en aanverwante artikelen, al of niet voor eigen rekening en risico, met het doel deze goederen aan wederverkopers en/of bedrijfsmatige gebruikers c.q. institutionele afnemers (in binnen- en buitenland) door te leveren'. In 1998 heeft het bedrijfspensioenfonds PVF Nederland N.V. werkgever laten weten dat het zich op het standpunt stelt dat op grond van de bedrijfsuitoefening de onderneming (voor een deel) onder de cao's van de bedrijfstak valt. Vanaf 2011 hebben werkgevers zich vrijwillig aangesloten bij de cao. Werknemers zijn per 1 januari 2011 uit dienst getreden van werkgever. Werknemers vorderen in de onderhavige procedure achterstallig loon op basis van de cao en aansluiting bij het pensioenfonds. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, stellende dat de vraag of door werkgevers in hoofdzaak een groothandel wordt gedreven beantwoord dient te worden aan de hand van het aantal personeelsleden binnen de onderneming en de door dezen verrichte werkzaamheden. Volgens werknemers dient naar de omzet te worden gekeken.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemers stellen geven de bewoordingen van de werkingssfeerbepaling van de cao naar het oordeel van het hof aanleiding om bij het bepalen van de activiteiten van werkgevers uit te gaan van de activiteiten van de werknemers die

binnen de onderneming werkzaam zijn. Allereerst ligt dit besloten in het begrip ‘uitgeoefend’ waarbij het blijkt de betekenis die dit woord volgens de Van Dale heeft, gaat om ‘in praktijk brengen, als beroep hebben’, derhalve om de activiteiten die door de werknemers in dienst van de onderneming verricht worden. Voorts is van belang dat in de werkingssfeerbepaling geen verband wordt gelegd tussen de uitgeoefende activiteiten en de daarmee behaalde omzet. Het hof zal bij de beantwoording van de vraag of werkgevers in hoofdzaak de groothandelsfunctie uitoefenen dan ook aansluiting zoeken bij de door de werknemers verrichte activiteiten. Uit de overzichten fte’s blijkt dat maximaal 39% van de werknemers zich bezighield het groothandelwerkzaamheden. Hieruit volgt dat niet in hoofdzaak werd gehandeld onder de cao. De nadruk ligt op shared services.

De stelling van werknemers dat (een deel van) de activiteiten van shared services ook aan het groothandelwerk moeten worden toegerekend, faalt. De shared services zijn geen activiteiten die als doel hebben doorlevering aan professionele partijen te bevorderen, maar zijn juist gericht op het verlenen van ondersteunende diensten (ook wel back office genoemd) aan de Europese verkoopentiteiten van de X Groep. Anders dan werknemers hebben gesteld moeten de shared services op grond van de door werkgevers gegeven toelichting, de omstandigheid dat de functies naar regio zijn verdeeld en verschillende omschrijvingen kennen als Financial Controller en HR Assistant of HR Advisor, en de hiervoor genoemde cijfers, worden beschouwd als een afzonderlijk te onderscheiden bedrijfsactiviteit. Daarbij komt dat het bij de shared services gaat om functies die vanuit het Shared Services Center te Z worden verricht en die om bestuurlijke, administratieve en organisatorische redenen bij werkgever zijn ondergebracht.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-08-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:3531

Zaaknummer: 200.106.851/01

Rechters: S.F. Schütz, A.M.A. Verscheure en M.L.D. Akkaya

Advocaten: M. Meijjer en K. Wiersma

Wetsartikelen: CAO Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer op de motor die bij het binnenrijden van de garage van werkgever wordt geraakt door een plotseling dichtvallende roldeur, is niet in de uitoefening van zijn werkzaamheden (ex art. 7:658 BW). Werkgever heeft geen aanvullende zorgplicht in de vorm van waarschuwingsplicht indien de deur vaker haperde (art. 7:611 BW).

Werkgever heeft een kantoorruimte gehuurd met bijhorende parkeerruimte. Om de garage in te rijden moet de chauffeur van een voertuig een pasje bij een slagboom tonen waarna de slagboom open gaat. De chauffeur moet dan met de auto of motor naar beneden rijden tot een roldeur die toegang tot de garage geeft. Door het tonen van het pasje bij de slagboom gaat ook de roldeur open. Op 2 november 2007 is werknemer op weg naar zijn werk op zijn motor met zijn helm op, de parkeergarage onder het kantoorpand ingereden. Bij het onder de roldeur doorrijden heeft de roldeur de helm op het hoofd van werknemer geraakt waardoor de zijkant van de helm is afgebroken en het vizier van de helm in twee stukken is gespleten. Werknemer heeft zijn motor geparkeerd en heeft vervolgens de bedrijfshulpverlener gebeld. Uit diens verslag blijkt dat de roldeur opeens naar beneden kwam, toen werknemer naar binnen reed. Sindsdien is werknemer volledig arbeidsongeschikt.

Het hof oordeelt als volgt. Voor zover de vordering van werknemer is gegrond op artikel 7:658 BW geldt het volgende. Dit artikel schept een aansprakelijkheid van de werkgever voor schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De schade ter zake waarvan werknemer vergoeding vordert is echter ontstaan bij het met zijn motor inrijden van de parkeergarage waarin werknemer deze wilde stallen alvorens met zijn werkzaamheden te beginnen. Niet gezegd kan worden dat dit inrijden in de parkeergarage al geschiedde in de uitoefening van de werkzaamheden van werknemer. Dat inrijden heeft in de geschetste omstandigheden als woon-werkverkeer te gelden en in dat verband opgelopen schade komt op basis van genoemd artikel niet voor rekening en risico van de werkgever. Vervolgens doet zich de vraag voor of artikel 7:611 BW wel een toereikende grondslag vormt voor vergoeding van de gestelde schade van werknemer door werkgever. Werknemer heeft aan zijn stelling dat voor werkgever een waarschuwingsplicht gold het volgende ten grondslag gelegd. Werkgever

was bekend met de onveilige situatie bij de toegang van de bedrijfsgarage en heeft verzuimd maatregelen te nemen. Het kwam geregeld voor dat de betreffende garagedeur onverwachts naar beneden kwam. Een melding aan de beheerder van een hapering of gebrek aan de deur zoals die na een incident in april 2005 is gedaan is niet voldoende. Nu het gebrek na april 2005 niet was verholpen had werkgever zelf zulke voorzieningen dienen te treffen die het risico op ongevallen zouden beperken indien de toegangsdeur zich onverwachts sloot, zoals het aanbrengen van een aanwezigheidsdetectie of een geluids- en/of optisch signaal. Pas na het ongeval is een verkeerslicht geplaatst, aldus nog steeds werknemer. Het hof oordeelt evenwel dat aan werkgever geen verwijt kan worden gemaakt ter zake. Hij is zelf geen beheerder, slechts huurder, van de garage. Het probleem in 2005 was verholpen. De andere incidenten zijn niet of niet overtuigend komen vast te staan. Ook op deze grondslag is werkgever niet aansprakelijk.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-08-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:3540

Zaaknummer: 200.133.661/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, L.A.J. Dun en W.H.F.M. Cortenraad

Advocaten: L.B. de Jong, W.A.M. Rupert, J. Kruijswijk, J.Ph. de Korte en A. Knigge

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Aanpak Voertuigcriminaliteit/werknemer

Geen sprake van stilzwijgende voortzetting indien voor het verstrijken van de duur van de arbeidsovereenkomst over voortzetting is gesproken en afwijkende afspraken zijn gemaakt. Bijgevolg kan werknemer geen beroep doen op 100% loondoorbetaling tijdens ziekte.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen werknemer en AVc is na het verstrijken van de duur voortgezet. AVc stelt zich op het standpunt dat dit niet stilzwijgend is gebeurd, omdat partijen voor afloop van de arbeidsovereenkomst overleg hebben gevoerd over de voorwaarden van voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor wat betreft de duur, de omvang en de autokostenregeling. Over loon bij ziekte is niet gesproken, zodat daaromtrent de wettelijke regeling van artikel 7:629 BW geldt, zo stelt AVc. Werknemer beroept zich op artikel 7:668 BW en vordert doorbetaling van 100% van zijn loon tijdens ziekte.

Het hof oordeelt als volgt. Artikel 7:668 lid 1 BW bepaalt, samengevat, dat indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, zij geacht wordt voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan. Volgens HR 19 oktober 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6755 komt het voor de toepassing van artikel 7:668 lid 1 BW – zoals nader uiteengezet in de conclusie van de plaatsvervangend procureur-generaal onder 9 – erop aan of de werknemer op grond van gedragingen van de werkgever heeft mogen aannemen dat de arbeidsovereenkomst na afloop van de tijd waarvoor deze was aangegaan stilzwijgend werd voortgezet. In het onderhavige geval heeft werknemer niet mogen aannemen dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd voortgezet. De partijen hebben uitdrukkelijk gesproken over de arbeidsverhouding na 1 januari 2009, waarbij zij een aantal afspraken hebben gemaakt die beduidend afweken van hetgeen tot 1 januari 2009 tussen hen gold. Aangezien sprake is van een nieuwe arbeidsovereenkomst per 1 januari 2009, is artikel 8a van de tot 1 januari 2009 geldende arbeidsovereenkomst niet van toepassing. De partijen zijn immers niet uitdrukkelijk overeengekomen dat deze bepaling ook vanaf 1 januari 2009 van toepassing zou zijn. Er zijn voorts geen feiten gesteld op grond waarvan werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat artikel 8a, een bepaling betreffende doorbetaling bij

ziekte die gold in een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar, zou blijven gelden in een situatie die wezenlijk anders was. De consequentie daarvan zou zijn dat werknemer bij voortdurende van zijn arbeidsongeschiktheid en van zijn dienstverband tot in lengte van dagen recht zou hebben op 100% van het overeengekomen salaris. Een dergelijke consequentie wijkt ook af van artikel 7:629 BW en van de in cao's of personeelsregelingen bestaande praktijk om gedurende een beperkte periode maximaal 100% van het loon door te betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-08-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:6678

Zaaknummer: 200.125.741

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, E.B. Knottnerus en A.E.B. ter Heide

Advocaten: O. Diels en F.A.M. Knuppe

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

gemeente Amsterdam/werkgever

Vrijwaring gemeente jegens opdrachtnemer voor schending zorgplicht, laat onverlet dat de gemeente aansprakelijk is op grond van artikel 6:174 BW bij gebreken aan de bedrijfsruimte als zodanig. Deze kosten kunnen niet worden verhaald op de opdrachtnemer (schoonmaakbedrijf).

Partijen hebben op 31 mei 2007 een Raamovereenkomst Facilitaire Maincontracting (hierna: de raamovereenkomst) gesloten inzake (onder meer) de industriële schoonmaakdienstverlening op het terrein van het aan de gemeente toebehorende Afval Energie Bedrijf door X. X heeft voor het uitvoeren van voornoemde dienstverlening als onderaannemer CSU Cleaning Services (hierna: CSU) ingeschakeld. De werknemer van CSU is in de uitoefening van de werkzaamheden een ongeval overkomen, doordat de veegmachine die hij bestuurde en die op de schuif van een muur reed van die muur is afgekanteld en op werknemer, die uit de cabine was gesprongen, is terecht gekomen. Het rapport vermeldt voorts dat de muur, die afscheiding vormde met de wielwasstraat, slecht zichtbaar was en dat de belijning op de weg niet zichtbaar was door de aanwezigheid van een laag modder. CSU heeft de gemeente aansprakelijk gesteld voor de schade. In deze procedure verhaalt de gemeente een deel van de schadevergoeding op X (opdrachtnemer).

Het hof oordeelt als volgt. Dat zich een situatie voordoet als bedoeld in artikel 18.11 van de raamovereenkomst kan niet als juist worden aanvaard. In het onderhavige geval is de schade niet toegebracht 'als gevolg van de aanwezigheid van zaken van Opdrachtgever bij Opdrachtnemer ter uitvoering van de raamovereenkomst' maar doordat de veegmachine reed op een bedrijfsterrein dat gebrekkig/onveilig was omdat deze door een muurtje werd afgescheiden van de naast gelegen wielwasstraat op een wijze die niet voldoende zichtbaar was. De gemeente is daarvoor aansprakelijk gehouden op grond van het bepaalde in artikel 6:174 BW en heeft deze aansprakelijkheid kennelijk aanvaard. Het beroep van de gemeente op artikel 20 van de algemene inkoopvoorwaarden wordt tevergeefs gedaan. Noch het bepaalde in het eerste lid noch het bepaalde in het derde lid van dit artikel biedt grondslag voor het aannemen van een verplichting van X om de gemeente te vrijwaren voor schade die het gevolg

is van gebreken van een aan de gemeente toebehorende opstal: voor zover dit niet reeds duidelijk is op grond van de tekst van voornoemde bepalingen brengt een redelijke uitleg daarvan dit mee. Bij het voorgaande komt dat uit de onveiligheid/gebrekigheid van het bedrijfsterrein ontegenzeggelijk aanspraken voortvloeien die verband houden met de zorgplicht bedoeld in artikel 7:658 BW en dat tussen partijen niet in geschil is dat de gemeente X op grond van artikel 18.7 van de raamovereenkomst voor dergelijke aanspraken dient te vrijwaren.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-08-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:3576

Zaaknummer: 200.129.007/01

Rechters: G.J. Visser, E.E. van Tuyl Serooskerken-Roëll en D.J. Oranje

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en P. van de Broek

Wetsartikelen: 6:170 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Regionaal Opleidingencentrum Amsterdam

Compensatie oude voorwaardenniveau na overdracht bedrijfsonderdeel door oude werkgever mag op basis van ‘pakketvergelijking’ (niet cao-norm ‘elk beding’).

Werkneemster is in 1991 in dienst getreden van Stichting Arbeidsvoorzieningenorganisatie. Haar is toentertijd tien roostervrije dagen toegekend (per abuis). De toenmalige directeur heeft destijds aangegeven dat deze onterechte toekenning van roosterdagen niet meer zal worden ongedaan gemaakt. In 2004 is tussen werkneemster en de inmiddels nieuwe werkgever ROCvA gediscussieerd over deze roostervrije dagen, alsmede de werktijden van werknemer (8 uur per dag inclusief doorbetaalde pauze). In 2009 zijn de bedrijfsactiviteiten van de ROCvA beëindigd. Met ingang van 1 mei 2009 is werkneemster aangesteld als re-integratieconsulent bij de Dienst Werk en Inkomen (DWI) van de gemeente Amsterdam. Tussen DWI en ROCvA is met betrekking tot de overgang van werknemers, waaronder werkneemster, een overeenkomst gesloten, waarin (onder 6) onder meer is bepaald: ‘Als er bij indiensttreding sprake is van een eventueel verschil in salaris dan wel andere arbeidsvoorwaarden, wordt dit verschil de komende 5 jaar gecompenseerd door middel van een bedrag ineens (uitbetaald door het ROCvA).’ Werkneemster heeft in eerste aanleg gevorderd, kort gezegd, veroordeling van ROCvA tot betaling aan haar van een bedrag van € 18.490,70 bruto (te vermeerderen met vakantiegeld), zijnde de compensatie voor het financiële nadeel dat zij heeft geleden door haar overgang naar DWI met ingang van 1 mei 2009, met wettelijke verhoging en wettelijke rente, alsmede met veroordeling van ROCvA in de proceskosten. Zij heeft daartoe gesteld, kort gezegd, dat zij bij ROCvA tien roostervrije dagen genoot die zij bij DWI niet meer heeft, en dat zij bij ROCvA een doorbetaalde lunchpauze van 30 minuten genoot die zij bij DWI niet meer heeft, op grond waarvan zij uitbetaling gedurende vijf jaar van deze 30 minuten per dag gedurende 208,8 dagen per jaar vordert. ROCvA heeft hiertegen verweer gevoerd. Volgens de kantonrechter moet hier niet de cao-vergelijking (per beding), maar pakketvergelijking van de totale arbeidsvoorwaarden plaatsvinden.

Het hof oordeelt als volgt. Het in de overeenkomst onder 6 bepaalde staat niet op zichzelf maar moet, blijkens de verdere inhoud van de overeenkomst, worden gelezen in het licht van het uitdrukkelijk overeengekomen uitgangspunt waarbij ROCvA en DWI verklaren dat in het kader van de beëindiging/opheffing van Praktijkopleidingen 'de volgende maatregelen worden genomen' om 'de negatieve consequenties' voor medewerkers zo goed mogelijk op te vangen. Als het om primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gaat, waarop het onder 6 bepaalde ziet, kon van negatieve consequenties voor werkneemster slechts sprake zijn indien zij per saldo nadeel lijdt. Dit is althans de zin die de contracterende partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepaling mochten toekennen, gelet op de strekking van het hiervoor genoemde uitgangspunt van de overeenkomst. Voor zover een werknemer per saldo voordeel van de wijziging heeft, kan immers moeilijk van 'negatieve consequenties' worden gesproken. De stelling van werkneemster dat de bewoordingen 'dan wel' in het onder 6 van de overeenkomst bepaalde op zichzelf zouden staan en ertoe zouden (moeten) leiden dat afzonderlijke vergelijking tussen enerzijds het salaris bij ROCvA en DWI en anderzijds de andere arbeidsvoorwaarden bij beide aangewezen is, wordt door het hof dan ook verworpen. De voornoemde uitleg brengt mee dat om te bezien of zich voor compensatie vatbaar nadeel voordoet, alle arbeidsvoorwaarden als totaalpakket met elkaar moeten worden vergeleken en er per saldo sprake moet zijn van nadeel voor de werknemer.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-08-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:3427

Zaaknummer: 200.113.979/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, D.J. van der Kwaak en W.H.F.M. Cortenraad

Advocaten: M.J. Klinkert en R.J. Wiebosch

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst alcoholverslaafde werknemer. De laatste kans die werknemer in waarschuwingsbrief is geboden, dient alsnog gestand te worden gedaan.

Werknemer is sinds 2007 in dienst als keukensteller. In juni/juli 2010 heeft werknemer zich laten behandelen voor zijn alcoholverslaving, hetgeen onder meer inhield een opname in een ontwenningssklinik. Bij e-mail van 23 juni 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld.

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. In 2010 is werknemer behandeld voor zijn alcoholverslaving en werkgeefster heeft hem daarbij ondersteund. Dit heeft echter niet tot blijvende verbetering geleid. De afgelopen jaren zijn er veel problemen geweest met werknemer; hij is beperkt inzetbaar, meldt zich geregeld ziek waardoor de werkbelasting voor de andere twee werknemers enorm groot is en hij maakt veel fouten. In november 2013 is de relatie van werknemer geëindigd en sindsdien is zijn alcoholgebruik weer excessief toegenomen, hetgeen resulteerde in veel ziekmeldingen. Werknemer heeft ook gelogen over zijn afwezigheid in juni 2014. Hij is nooit open geweest over zijn alcoholmisbruik en de hulp die hij daarvoor heeft gezocht.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel staat de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. De kantonrechter acht aannemelijk dat werkgeefster – ondanks het ontbreken van mededelingen door werknemer – in november 2013 op de hoogte was van het excessieve alcoholgebruik door werknemer. Dat schrijft zij immers in haar verzoekschrift. Vanaf dat moment had werkgeefster de situatie bespreekbaar kunnen en moeten maken. Gesteld noch gebleken is dat zij dit heeft gedaan. Pas met de waarschuwing van 11 juni 2014 blijkt de situatie aan de orde gesteld en wordt werknemer een laatste kans gegeven. Door daarna op zo'n korte termijn, namelijk op 16 juni 2014, te concluderen dat werknemer deze laatste kans niet heeft gepakt, heeft werkgeefster werknemer geen reële kans geboden. Dat hij zou hebben gelogen over de reden voor zijn afwezigheid de daaraan voorafgaande dagen – hij zou namelijk niets verkeers hebben gegeten maar te veel alcohol hebben gedronken – legt daarvoor onvoldoende gewicht in de

schaal. Een werknemer is immers niet verplicht de oorzaak voor zijn ziekte te melden maar kan zich tot de ziekmelding beperken. Dat hij daadwerkelijk ziek was, is door werkgeefster niet betwist en lijkt ook aannemelijk gezien de verslaving en het oordeel van de bedrijfsarts biedt daarvoor ook aanknopingspunten. Uit de overgelegde medische gegevens blijkt dat werknemer in ieder geval sinds februari 2014 hulp bij Victas heeft gezocht en zich heeft ingespannen voor zijn behandeling. Ter zitting is medegedeeld dat hij 30 juli 2014 zou worden opgenomen in een afkickkliniek. Dat werknemer die behandeling niet serieus heeft genomen, is niet gebleken. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6599

Zaaknummer: 3170400 UE VERZ 14-395 k/1093

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: E.N. Mulder en C.C.M. Buddingh

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/VOF Elek Secure c.s.

Werkgever is conform algemeen verbindend verklaarde (minimum-)CAO's Metaal en Techniek Technisch Installatiebedrijf loonsverhogingen verschuldigd. Het feit dat werknemer sinds de aanvang van het dienstverband een hoger loon ontving, doet hieraan niet af.

Werknemer is op 1 november 2007 bij Elek Secure in dienst getreden in de functie van (elektro)monteur. In de arbeidsovereenkomst – die thans geldt voor onbepaalde tijd – is geen cao geïncorporeerd. De CAO Metaal en Techniek Technisch Installatiebedrijf is gedurende bepaalde perioden vanaf 2008 algemeen verbindend verklaard. Elek Secure heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 augustus 2014. Werknemer vordert betaling van achterstallig salaris over de periode 1 januari 2009 tot en met 1 augustus 2014, conform de algemeen verbindend verklaarde cao's.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Elek Secure heeft erkend dat aannemelijk is dat zij onder de werkingssfeer van de cao's viel. Daarmee staat vast dat Elek Secure de cao's gedurende de periodes dat zij algemeen verbindend waren, diende na te leven. Anders dan werknemer heeft gesteld, is Elek Secure alleen gehouden de cao's toe te passen in de periodes dat deze algemeen verbindend waren verklaard. Ten aanzien van de periodes dat de cao's algemeen verbindend waren verklaard overweegt de kantonrechter als volgt. De cao's zijn zogenaamde minimum-cao's, die slechts de ondergrens bepalen en waarvan de werkgever in voor werknemer positieve zin mag afwijken. Het stond partijen dus vrij om een hoger loon bij aanvang af te spreken dan de cao voorschreef. Het feit dat het loon van werknemer bij aanvang van het dienstverband en gedurende (een gedeelte van) het dienstverband hoger was – ondanks het feit dat de loonsverhogingen uit de algemeen verbindend verklaarde cao's niet werden toegepast – is geen legitieme reden voor Elek Secure om de loonsverhogingen in de periodes dat de cao's algemeen verbindend waren verklaard niet toe te passen. Het hoge(re) aanvangssalaris is dus ook geen reden om de voorgeschreven loonsverhogingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar te achten, evenmin als het feit dat tussen werknemer en een vennoot van Elek Secure een familiale relatie bestond. In totaal

wordt een bedrag van € 12.160,35 bruto toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6642

Zaaknummer: 2662870 UC EXPL 14-3 k/1093

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.F.H. Teunissen en D.F. van Zon

Wetsartikelen: CAO Metaal en Techniek Technisch Installatiebedrijf

RECHTSPRAAK

FNV Bondgenoten/X

Werkgever is schadevergoeding aan FNV Bondgenoten verschuldigd vanwege niet naleven CAO Beroepsgoederenvervoer. Vorderingen werknemers worden afgewezen, omdat vaststellingsovereenkomsten zijn gesloten waarin partijen hebben verklaard geen vorderingen meer op elkaar te hebben.

FNV Bondgenoten heeft gesteld dat X per 1 april 2013 rechtsopvolger is van TKS International B.V. (hierna: TKS) en Transport & Koerierservice A Houten B.V. (hierna: A). A zou de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) vanaf 5 mei 2011 tot 1 april 2013 niet hebben nageleefd en X zou daarvoor als rechtsopvolger aansprakelijk zijn. FNV Bondgenoten vordert onder meer schadevergoeding op grond van artikel 15 Wet CAO.

De kantonrechter oordeelt als volgt. X heeft betwist rechtsopvolger te zijn van TKS en A. De kantonrechter verwerpt dit verweer om de volgende reden. De directeur van X heeft bij herhaling zelf gesproken van een 'overname' en dat ze er '17 collega's' bij krijgen en het 'in elkaar schuiven' van de activiteiten van beide bedrijven. Ook de directeur van TKS en A heeft zelf aan FNV geschreven: 'Om die reden hebben wij getracht een koper te vinden voor de activa in onze bedrijven, en dat is gelukt. De lopende vervoerscontracten en ons personeel zijn verkocht aan X International B.V.'. Dit alles duidt op een overgang van een deel van de ondernemingen. De blote betwisting daarvan door X is in het licht van het voorgaande onvoldoende. Dit betekent dat de rechten en verplichtingen van TKS en A op X zijn overgegaan, doch alleen voor zover de activiteiten en de werknemers ook over zijn gegaan naar X en dus niet voor de activiteiten en de werknemers die zijn overgegaan naar de andere twee ondernemingen die onderdelen van TKS en A hebben overgenomen. Op grond van artikel 78 lid 1a van de cao is de werkgever gehouden om aan te tonen dat de cao correct is nageleefd. Die bevoegdheid om daarop te controleren komt toe aan FNV Bondgenoten en is niet afhankelijk van de vraag of meldingen van overtredingen zijn ontvangen. X heeft zich op het standpunt gesteld dat alles waarom FNV Bondgenoten heeft gevraagd ook is verstrekt, maar dat is in het geheel niet onderbouwd. De kantonrechter houdt het ervoor dat TKS en A

de cao niet hebben nageleefd. Dit betekent in beginsel dat X alsnog tot naleving is gehouden. Hier doet zich echter de situatie voor dat met de werknemers vaststellingsovereenkomsten zijn gesloten op basis waarvan nog een nabetaling plaatsvindt en waarbij partijen over en weer hebben verklaard geen vorderingen meer op elkaar te hebben en alle aandachtspunten uit de looncontrole van FNV te hebben afgewerkt. Dit staat aan een veroordeling tot naleving van de cao, tot afgifte van berekeningen op die grondslag en tot uitbetaling van die loonaanspraken aan de werknemers in de weg. Het kan niet zo zijn dat X in deze procedure wordt veroordeeld tot een voldoen aan een verplichting jegens zijn werknemers waarvan deze werknemers X al hebben gekweten. Derhalve zullen die vorderingen worden afgewezen. Aldus resteert de vordering tot betaling van schadevergoeding aan FNV Bondgenoten. De schadevergoeding wordt vastgesteld op € 2.000. De kantonrechter acht X hiervoor (mede) aansprakelijk. Zij kan zich niet verschuilen achter het feit dat zij de benodigde informatie nimmer van TKS en A heeft gekregen. Van haar mocht immers worden verwacht dat zij zich bij de overname van inzage in of overdracht van de relevante bescheiden had verzekerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6600

Zaaknummer: 2223634 UC EXPL 13-11840 k/1093

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.P. Boot en C. van der Mark

Wetsartikelen: 15 Wet CAO en 78 CAO Beroepsgoederenvervoer

RECHTSPRAAK

POSG Professionals B.V./werknemer

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst met re-integratiebedrijf, nu voor werknemer een structurele baan (arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden) is gevonden en het doel van de arbeidsovereenkomst is bereikt.

Werknemer is sinds 1978 in dienst van Joulz. Laatstelijk vervulde hij de functie van senior uitvoerder. In 2012 heeft bij Joulz een reorganisatie plaatsgevonden in verband met een terugloop van de omzet. Joulz is met de vakbonden een sociaal plan overeengekomen. Joulz heeft werknemer met ingang van 1 januari 2013 boventallig verklaard. De begeleiding van werk naar werk werd geregeld via een extern re-integratiebedrijf en bestond uit indiensttreding bij POSG Professionals B.V. (hierna: POSG), een bedrijf dat zich richt op loopbaanontwikkeling van mensen en dat mobiliteitsdienstverbanden aanbiedt. Werknemer is op 1 januari 2013 bij POSG in dienst getreden. POSG verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst – voor zover de arbeidsovereenkomst niet reeds is geëindigd doordat werknemer bij Van Voskuilen in dienst is getreden – op grond van verandering van omstandigheden. Aangevoerd wordt dat met het in dienst treden van werknemer bij Van Voskuilen het begeleiden van werk naar werk is geslaagd. POSG heeft voldaan aan alle op haar uit hoofde van de arbeidsovereenkomst rustende verplichtingen. Werknemer heeft echter geweigerd om een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst te tekenen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Achtergrond van het verzoek is dat werknemer in het kader van een reorganisatie boventallig is verklaard en dat hij bij POSG in dienst is getreden met als doel een andere structurele baan voor hem te vinden, zoals ook in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk is opgenomen. Partijen twisten over de vraag wat een 'structurele baan' is. Werknemer meent dat dat alleen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is en zegt dat hem dat ook is toegezegd. Op geen enkele wijze is aannemelijk gemaakt dat een dergelijke toezegging zou zijn gedaan. In de arbeidsovereenkomst is uitdrukkelijk opgenomen dat dit zowel een overeenkomst voor onbepaalde als voor bepaalde tijd is. Doordat een arbeidsovereenkomst met Van Voskuilen voor de duur van 6 maanden door werknemer is gesloten, is dus voldaan aan het doel van de arbeidsovereenkomst tussen

POSG en werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6646

Zaaknummer: 2975400 UE VERZ 14-246 k/1093

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.M. Wevers en O.C.A. Millaard

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Joulz B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek, ondanks feit dat werknemer als gevolg van reorganisatie bij een extern re-integratiebedrijf in dienst is getreden. Afwijkende selectiecriteria (in plaats van afspiegelingsbeginsel) zijn niet objectief en controleerbaar, zodat niet duidelijk is of werknemer terecht boventallig is verklaard.

Werknemer is sinds 1978 in dienst van Joulz. Laatstelijk vervulde hij de functie van senior uitvoerder. In 2012 heeft bij Joulz een reorganisatie plaatsgevonden in verband met een terugloop van de omzet. Joulz is met de vakbonden een sociaal plan overeengekomen. Joulz heeft werknemer met ingang van 1 januari 2013 boventallig verklaard. De vertrekpremie bedroeg € 5.000 bruto per gewerkt jaar met een maximum van € 120.000 bruto. De begeleiding van werk naar werk werd geregeld via een extern re-integratiebedrijf en bestond uit indiensttreding bij POSG Professionals B.V. (hierna: POSG), een bedrijf dat zich richt op loopbaanontwikkeling van mensen en dat mobiliteitsdienstverbanden aanbiedt. Werknemer is op 1 januari 2013 bij POSG in dienst getreden. Joulz verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst – voor zover de arbeidsovereenkomst niet reeds is geëindigd doordat werknemer achtereenvolgens bij POSG en Van Voskuilen in dienst is getreden – op grond van verandering van omstandigheden. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. In overleg met de OR en de vakbonden heeft Joulz bepaald op welke wijze zij werknemers boventallig zou verklaren. Overeengekomen is dat Joulz het afspiegelingsbeginsel zou hanteren, met uitzondering van de sleutelfuncties. Daarvoor dienden medewerkers te worden geselecteerd. Werknemer bekleedde zo'n sleutelfunctie, is daarvoor niet geselecteerd en is daarmee boventallig geworden. Werknemer heeft niet gekozen voor een vertrekpremie maar heeft ervoor gekozen zich van werk naar werk te laten begeleiden. Met het in dienst treden van werknemer bij Van Voskuilen is het begeleiden van werk naar werk geslaagd en is daarmee aan het sociaal plan voldaan. Werknemer heeft echter – in tegenstelling tot andere medewerkers – geweigerd om een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met zowel Joulz als POSG te tekenen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werknemer ziet op het feit dat (juist) hij

boventallig is verklaard. Hij heeft (van aanvang af) aangegeven dat ten onrechte niet het afspiegelingsbeginsel is gehanteerd en dat de selectie niet transparant was. Dit verweer slaagt. Uitgangspunt is immers – niet alleen bij het UWV maar ook bij de kantonrechter – dat bij het bepalen welke werknemer voor ontslag in aanmerking komt het afspiegelingsbeginsel wordt gehanteerd. Joulz heeft evenwel in samenspraak met de OR voor de zogenaamde sleutelfuncties (waaronder die van werknemer) alternatieve criteria afgesproken. Het hanteren van van het afspiegelingsbeginsel afwijkende criteria is niet op voorhand uitgesloten, maar dan moeten deze criteria wel voldoende objectief en controleerbaar zijn om te voorkomen dat de werkgever naar willekeur kan bepalen welke werknemers zij wil behouden en welke niet. Joulz heeft noch in het verzoekschrift noch ter zitting aangegeven welke selectiecriteria zijn gehanteerd om te bepalen welke werknemers de sleutelposities mochten bekleden. Niet vastgesteld kan worden of werknemer terecht boventallig is verklaard. Het enkele feit dat werknemer sedertdien een arbeidsovereenkomst met POSG en Van Voskuilen is aangegaan, kan dan niet alsnog een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Het aangaan van die arbeidsovereenkomsten is immers een direct uitvloeisel geweest van de toepassing van het sociaal plan ten aanzien van werknemer op basis van zijn boventalligheid. Tegen die boventalligheid heeft werknemer zich altijd verzet en hij heeft zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met POSG ook uitdrukkelijk alle rechten voorbehouden. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6647

Zaaknummer: 2975476 UE VERZ 14-247 k/1093

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.T. de Bok en S.B. de Jong

Wetsartikelen: 7:685 BW en 4:2 Ontslagbesluit

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Schoonmaakster laat schoonmaakwerk zonder schriftelijke toestemming van werkgever uitvoeren door man en vriend. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek, omdat werkgever de vervanging oogluikend heeft toegestaan.

Werkneemster is sinds 1 juni 2013 voor onbepaalde tijd in dienst als schoonmaakster. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. Nadat werkneemster zich op 21 januari 2014 had ziek gemeld, is werkgever bij de school langs gegaan en is hij erachter gekomen dat werkneemster zich heeft laten vervangen door haar man en een vriend. Zij heeft aan hen de sleutel en de toegangscode van de school afgegeven, waardoor de school het risico liep dat onbekenden zich ongevraagd toegang tot de school zouden verschaffen en spullen meenemen. Dit is in strijd met de arbeidsovereenkomst en daarom is werkneemster op 1 februari 2014 op staande voet ontslagen. Voor zover de handelwijze van werkneemster geen dringende reden voor ontslag oplevert, is sprake van een vertrouwensbreuk. De school wil haar niet meer terug en werkgever heeft geen vertrouwen dat werkneemster zich niet nog een keer zal laten vervangen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende aannemelijk is gemaakt dat werkneemster zich meermalen op haar werk heeft laten vervangen door haar man en/of een vriend. Vast staat dat dit ingevolge de arbeidsovereenkomst niet mag, tenzij werkgever hier schriftelijke toestemming voor heeft verleend. Werkgever heeft hiervoor geen schriftelijke toestemming verleend. Werkgever was naar eigen zeggen wel al sinds 1 november 2013 op de hoogte van het feit dat werkneemster zich liet vervangen door haar man en een vriend en heeft het sindsdien zelf dertien keer waargenomen voorafgaand aan 21 januari 2014. Gesteld noch gebleken is dat werkgever hierop heeft gereageerd naar werkneemster door bijvoorbeeld te waarschuwen. Dit oogluikend tolereren door werkgever moet worden verstaan als impliciete toestemming. Uit de ontslagbrief lijkt te volgen dat werkgever pas is overgegaan tot actie toen de school het probleem aan de orde stelde. Die opstelling van een klant komt evenwel voor rekening en risico van werkgever. Gelet op de impliciete toestemming van werkgever kan het feit dat

werknemster zich meermalen door haar man en een vriend liet vervangen geen dringende redenen vormen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst noch redenen vormen voor het komen te ontvallen van het vertrouwen in werknemster. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6634

Zaaknummer: 2957285 UE VERZ 14-242 k/1093

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: L. van de Vrugt en J.W. Aartsen

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

RECHTSPRAAK

werknemer/G4S Security Services B.V.

Ontslag op staande voet beveiligingsemployé na het geven van een vuistslag in de buik van een collega is, gelet op persoonlijke omstandigheden en goed functioneren tijdens dienstverband van zeven jaar, niet rechtsgeldig.

Werknemer is sinds 2005 in dienst van G4S. Laatstelijk vervulde hij de functie van beveiligingsemployé en was hij tewerkgesteld in het Detentiecentrum Zeist. Op 27 april 2012 is hij op staande voet ontslagen, omdat hij een collega een vuistslag in de buik zou hebben gegeven. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt en hij vordert wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor ligt de vraag of sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Uit getuigenverklaringen volgt dat werknemer zijn collega toen die hem had aangesproken op het gebruik van de Arabische taal met zijn vuist in de buik heeft geraakt door zijn arm die hij gebogen voor zich hield met een vuist zijwaarts te draaien met zijn elleboog als scharnier. De verklaring van werknemer dat hij zijn collega niet heeft geraakt, althans hem alleen van zich heeft afgeduwd, vindt in geen enkele andere verklaring bevestiging. Natuurlijk geeft een dergelijke handelwijze – zeker een beveiligingsemployé die staat voor orde, veiligheid en rust – geen pas. Bij beantwoording van de vraag of die – op zichzelf laakbare – handelwijze een ontslag op staande voet rechtvaardigt, geldt als uitgangspunt dat een ontslag op staande voet als meest verregaande en zwaarste sanctie in het arbeidsrecht heeft te gelden en slechts mag worden toegepast als met minder verregaande maatregelen – zoals bijvoorbeeld een schorsing of een loonsanctie – niet kan worden volstaan. In dat kader acht de kantonrechter van belang dat de collega in zijn eerste schriftelijke verklaring heeft aangegeven geen sanctie te verwachten en een gesprek te willen. Het leek dus niet een kwestie die door hem hoog werd opgenomen of onoplosbaar was. G4S heeft van die opening geen gebruik gemaakt, omdat naar haar zeggen een dergelijk gesprek toch geen uitkomst zou hebben geboden nu een terreinontzegging van de Dienst Justitiële Inrichtingen werkhervatting voor werknemer onmogelijk maakte. Dat argument faalt omdat – zoals ook de kantonrechter in de ontbindingsprocedure heeft overwogen – G4S zich niet

onder verwijzing naar die terreinontzegging kan onttrekken aan de op haar rustende verplichtingen als werkgever. Relevant is dat werknemer zeven jaar lang goed heeft gefunctioneerd, dat hij kostwinnaar is voor zijn gezin en dat hij niet meer dezelfde baan zal kunnen vervullen vanwege het ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat de handelwijze van werknemer, hoewel laakbaar, gelet op de omstandigheden van het geval waaronder ook de persoonlijke omstandigheden van werknemer, geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd en nog steeds voortduurt. Dit brengt met zich dat de vordering wedertewerkstelling wordt toegewezen, zij het op een termijn van 14 dagen om G4S in staat te stellen de nodige voorbereidingen te treffen. Het voorgaande betekent ook dat werknemer recht heeft op zijn salaris vanaf de datum van ontslag tot het moment dat de arbeidsovereenkomst wel rechtsgeldig zal zijn geëindigd. De kantonrechter ziet geen reden voor matiging daarvan (op grond van art. 7:680a BW). Niet kan worden gezegd dat de vordering inmiddels onevenredig hoog is, afgezet tegen de tijd dat werknemer naar behoren heeft gefunctioneerd. Evenmin kan worden geoordeeld dat de vordering is opgelopen door stilzitten van werknemer, noch daargelaten dat dit geen reden kan zijn voor matiging. Tevens zal de wettelijke rente over het achterstallig loon worden toegewezen. De kantonrechter ziet aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen tot nihil, gelet op het verwijt dat werknemer kan worden gemaakt ten aanzien van zijn handelwijze die aanleiding vormde voor het ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6601

Zaaknummer: 2370457 AC EXPL 13-4494k/4081

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.W. Koekebakker en S.W.J. Koenen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:680a BW

RECHTSPRAAK

Arbo Unie B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst Manager Arbo Unie wegens bedrijfseconomische redenen. Nu voorzieningen in sociaal plan (nog) niet duidelijk zijn, krijgt werknemer uitdrukkelijk de mogelijkheid om in een afzonderlijke procedure te laten beoordelen of toepassing van het sociaal plan in zijn geval evident onbillijk is.

Werknemer is sinds 1 april 2010 voor onbepaalde tijd in dienst van Arbo Unie. Hij vervulde laatstelijk de functie van Manager Arbo Unie. Op 21 januari 2014 heeft Arbo Unie het UWV om toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met 125 werknemers, waaronder werknemer, op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Met vakbonden is een sociaal plan overeengekomen. Arbo Unie heeft van de toestemming geen gebruik kunnen maken wegens het feit dat werknemer lid is van de OR. Arbo Unie verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De noodzaak om te reorganiseren heeft Arbo Unie voldoende aannemelijk gemaakt. Nu werknemer bij het bedrijfsonderdeel SSU de enige manager Arbo Unie is en het afspiegelingsbeginsel beperkt is tot één bedrijfsvestiging, is werknemer terecht voor ontslag voorgedragen. Gesteld noch gebleken is dat ander passend werk voorhanden is. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met het OR-lidmaatschap. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden.

De kantonrechter stelt vast dat op basis van het sociaal plan niet duidelijk is op welke wijze werknemer zal worden geholpen bij het vinden van een nieuwe baan, hoe lang dit traject zal duren, of dit binnen de arbeidsovereenkomst of na beëindiging daarvan zal moeten plaatsvinden en – als werknemer in dat kader geen nieuwe baan heeft gevonden – op grond van welke criteria de Toetsingscommissie dan zal bepalen of werknemer in aanmerking komt voor een financiële vergoeding en hoe hoog die dan is. Arbo Unie heeft hierover ter zitting ook geen duidelijkheid kunnen geven. Ten gevolge van die onduidelijkheid is de kantonrechter thans niet in staat te beoordelen of de toepassing van het sociaal plan in het individuele geval van werknemer evident onbillijk is. Die onduidelijkheid komt voor rekening en risico van

Arbo Unie en het is werknemer dan ook niet te verwijten dat hij zijn beroep op de evidente onbillijkheid niet kan concretiseren. Gelet op de onduidelijkheid in het sociaal plan zou de kantonrechter de vergoeding kunnen bepalen op basis van de kantonrechtersformule. Daartegen pleit echter dat het gelijkheidsbeginsel dat aan het sociaal plan ten grondslag ligt, wordt doorbroken en werknemer in een afwijkende – en mogelijk veel gunstiger – positie zal komen te verkeren dan zijn collega's die ontslagen zijn of worden en voor wie de vergoeding is begrensd door het maximale budget van € 900.000. Een dergelijk afwijkende positie voor werknemer, enkel en uitsluitend gebaseerd op zijn OR-lidmaatschap, is ongewenst. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toepassing van het sociaal plan, maar daarbij laat de kantonrechter tevens de mogelijkheid om een afzonderlijke procedure te entameren – wanneer de criteria van de Toetsingscommissie bekend zijn en werknemer daar een aanvraag heeft ingediend – om te laten beoordelen of toepassing van het sociaal plan in zijn geval evident onbillijk is (vgl. HR 24 oktober 1997, *NJ* 1998/257).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6635

Zaaknummer: 2898871 UE VERZ 14-187 k/4081

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: M. Spithoven en J.M. O'Keefe

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Stichting De Alliantie/werknemer

Gewijzigde functie na reorganisatie is voor werknemer niet passend. Ontbinding arbeidsovereenkomst. Toepassing sociaal plan (vergoeding met $C=0,8$) is, gelet op visuele beperking werknemer, evident onbillijk. Vergoeding met $C=1$.

Werknemer is op 7 februari 1991 in dienst van de rechtsvoorganger van De Alliantie getreden. Vanaf 1997 vervulde hij de functie van medewerker beheer kantoor/secretariaat. Op 29 december 1997 is hem een bedrijfsongeval overkomen, ten gevolge waarvan hij letsel aan zijn oog heeft opgelopen. Op 6 maart 2000 is werknemer uitgevallen wegens oogklachten. Sindsdien is werknemer (in steeds wisselende percentages) arbeidsongeschikt gebleven en hebben partijen verschillende re-integratie-inspanningen verricht. In 2010/2011 heeft De Alliantie besloten tot een reorganisatie om haar organisatie efficiënter en effectiever in te richten. Met de vakbond(en) is een sociaal plan afgesloten, genaamd 'Sociaal Statuut De Alliantie' met een looptijd van 1 mei 2011 tot 1 mei 2014. Tot op heden is werknemer 10 uur per week in de functie van medewerker interne zaken op de afdeling post/archief, die in 2007 medewerker DIV is gaan heten, blijven werken. De Alliantie verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat gebleken is dat het werk als medewerker DIV na de reorganisatie niet passend is voor werknemer en niet passend voor hem kan worden gemaakt. Er is geen andere passende functie. Er wordt een vergoeding aangeboden met $C=0,8$.

Nu er geen passende functie voor werknemer bij De Alliantie voorhanden is, de werkgelegenheidsgarantie uit het Statuut per 31 mei 2014 afloopt en werknemer met behulp van De Alliantie geen ander werk heeft kunnen vinden, is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen dient te worden ontbonden per 31 mei 2014. Het opzegverbod tijdens ziekte staat hieraan niet in de weg, nu werknemer niet arbeidsongeschikt is in de functie die hij voor de reorganisatie had. Conform het sociaal statuut komt werknemer een vergoeding toe met $C=0,8$. De kantonrechter verstaat de opmerking van werknemer dat hij mede vanwege zijn visuele beperking kansloos is op de arbeidsmarkt als een beroep op de evidente onbillijkheid van deze vergoeding. De kantonrechter honoreert dat beroep. Anders dan vermoedelijk vele andere medewerkers met wie de arbeidsovereenkomst op basis van het

statuut is beëindigd, is ten aanzien van werknemer sprake van een visuele beperking die hem ook beperkt in het vinden van ander werk en die hem ook bij herplaatsing op grond van het statuut heeft beperkt. Gelet daarop wordt een vergoeding toegekend op basis van de kantonrechtersformule met $C=1$. Hierbij is rekening gehouden met het feit dat De Alliantie heeft toegezegd de opleiding van werknemer in advies en installatie van zonnepanelen nog te zullen betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6636

Zaaknummer: 2785427 AE VERZ 14-43 k/4081

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: R.E.A. Bouwmeister

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Interactief Projectmanagement

Rechtsvermoeden artikel 7:610b BW in combinatie met het goed werkgeverschap leiden tot een arbeidsomvang van 36,4 uur bij een min-maxcontract van 5-40 uur per week.

Interactief is een onderneming die zich bezighoudt met het uitzenden van arbeidkrachten aan haar opdrachtgevers. Om goed op het sterk wisselende werkaanbod in te kunnen spelen, maakt Interactief gebruik van flexibele arbeidsovereenkomsten. Het gaat daarbij bijna uitsluitend om min-maxcontracten waarbij de arbeidsomvang van de uitzendkracht per week minimaal vijf en maximaal veertig uur bedraagt. De daadwerkelijke omvang van het aantal te werken uren is (uitsluitend) afhankelijk van de behoefte van de opdrachtgever. Werknemer is sedert 27 september 2006 op basis van een uitzendovereenkomst als hiervoor bedoeld bij Interactief in dienst, sinds 5 april 2010 voor onbepaalde tijd. Werknemer stelt dat hij de laatste jaren structureel gemiddeld ten minste 40 uur per week werkzaam is geweest. Met een beroep op artikel 7:610b BW vordert hij uiteindelijk loon van gemiddeld 35 uur per week.

Het hof oordeelt als volgt. Het rechtsvermoeden 'arbeidsomvang' van artikel 7:610b BW beoogt de werknemer houvast te bieden in: (1) de situatie waarin de omvang van de arbeid niet of niet duidelijk is overeengekomen en (2) de situatie waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur. De eerste situatie doet zich met betrekking tot het voorliggende min/max-contract niet voor, nu de omvang wel duidelijk is (zij het variërend tussen minimaal 5 en maximaal 40 uren per week). Het enkele feit dat er een groot verschil is tussen het minimale aantal uren (te weten 5) en het maximale aantal uren (te weten 40) maakt dit niet anders. Het antwoord op de vraag of de tweede situatie zich – met betrekking tot de op grond van het voorliggende min/max-contract verrichte arbeid – voordoet, hangt, naar het voorlopig oordeel van het hof, samen met de uitleg van het min/max-contract en met de invulling van de term 'overeengekomen arbeidsduur'. Het hof overweegt hieromtrent als volgt. Indien de werkgever de werknemer over een langere periode structureel (veel) meer inzet dan dit minimum, goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW in samenhang met het rechtsvermoeden als bedoeld in artikel 7:610b BW kan meebrengen dat de omvang van het overeengekomen

minimumaantal uren wordt verhoogd. Dit heeft tot gevolg dat de werknemer, ook indien er geen werk (meer) voorhanden is, gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst in elk geval aanspraak kan maken op loon over het met toepassing van voormelde wetsartikelen verhoogde aantal minimumarbeidsuren. Bij de beantwoording van de vraag in hoeverre het aantal minimumarbeidsuren in een concreet geval moet worden verhoogd, dient rekening te worden gehouden met de specifieke aard van het min/max-contract. Deze kenmerkt zich, zoals gezegd, door een gegarandeerd minimumaantal arbeidsuren met daarboven de mogelijkheid van een flexibele inzet van de werknemer. Het ligt – anders dan werknemer bepleit – niet in de rede om het minimumaantal uren te verhogen tot de gemiddeld gewerkte arbeidsuur, aangezien hiermee de door partijen beoogde flexibiliteit (grotendeels) verloren zou gaan en daarmee de aard van het min/max-contract wezenlijk zou veranderen. Het gaat bij het verhogen van het minimumaantal arbeidsuren om het verhogen van de overeengekomen ondergrens, op de grond dat er structureel (veel) meer gewerkt wordt dan het overeengekomen minimum. Het nader vast te stellen minimumaantal arbeidsuren is naar zijn aard lager dan de gemiddeld gewerkte arbeidsduur. De primaire vordering dient voorshands dan ook te worden afgewezen. Tussen partijen is onbestreden dat werknemer over het jaar 2012 een gemiddelde arbeidsomvang (excl. overuren) van (ten minste) 32,75 uur per week had. Dat aantal arbeidsuren bevindt zich in dat jaar structureel op een hoger niveau (in de zin van art. 7:610b BW) dan de oorspronkelijk overeengekomen minimumarbeidsduur. Dat dit geen uitzondering is geweest volgt uit de door Interactief in het geding gebrachte urenregistratiekaart van werknemer van 2011, waar uit blijkt dat hij in dat jaar gemiddeld 36,40 uur per week gewerkt heeft. Tegen die achtergrond brengt, naar 's hofs voorlopig oordeel, goed werkgeverschap met zich dat het minimumaantal overeengekomen uren in het arbeidscontract aan de realiteit (het werkaanbod) wordt aangepast. Terecht stelt werknemer dat goed werkgeverschap met zich brengt dat Interactief niet zonder meer verandering kan aanbrengen in een verworven arbeidspatroon met een structureel hoog ritme door hem na een periode van enkele jaren weer terug te zetten naar het minimumaantal overeengekomen uren. Dat werknemer niet goed meer inzetbaar zou zijn omdat inleners op de arbeidsprestatie van werknemer geen prijs meer zouden stellen is voor het terugzetten op het minimumaantal uren geen rechtvaardiging, dat werknemer niet meer “gewild” zou zijn, behoort voor rekening en risico van Interactief te komen. Het hof begrijpt uit de stellingen van Interactief dat Interactief geen beroep doet op artikel 7:628, lid 5 BW, zodat dit punt verder geen bespreking meer behoeft.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-10-2013

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2013:3943

Zaaknummer: 200.129.922/01

Rechters: S.R. Mellema, V. Disselkoen en J.M.T. van der Hoeven-Oud

Advocaten: L.C. Zandwijk en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Coöperatie Coöperatieve Huisartsendienst Noord-Brabant Noordoost U.A.

***UWV geeft wisselende deskundigenoordelen over de vraag of
werkneemster arbeids(on)geschikt is te achten. Kantonrechter vraagt
verzekeringsarts UWV op grond van artikel 7:629a lid 5 BW om nadere
toelichting.***

Werkneemster is sinds 1998 in dienst van HOV in de functie van triagiste. HOV organiseert en faciliteert huisartsdiensten van bij HOV aangesloten huisartsen. Sinds 3 juni 2011 is werkneemster ziek, onder meer als gevolg van psychische klachten. Op 5 maart 2013 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werkneemster arbeidsongeschikt is. Werkneemster heeft zich vanaf 28 maart 2013 beter gemeld. Er zijn verschillende deskundigenoordelen afgegeven over de vraag of werkneemster arbeidsongeschikt is. Zo heeft het UWV op 24 april 2013 geoordeeld dat werkneemster op 28 maart 2013 arbeidsongeschikt was. Op 25 juli 2013 is aan HOV een loonsanctie opgelegd. De verzekeringsarts heeft in het kader van de loonsanctie op 11 juli 2013 vastgesteld dat werkneemster arbeidsgeschikt is (maar niet vanaf welke datum). Een psychiatrisch rapport van 6 maart 2014 maakt niet duidelijk of er (medische) beperkingen zijn die leiden tot ongeschiktheid tot het verrichten van het werk als triagiste. Vanaf 1 augustus 2014 heeft HOV het loon niet meer betaald. Werkneemster heeft op 16 september 2014 (opnieuw) bij het UWV een deskundigenoordeel aangevraagd over de vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Op 23 oktober 2014 wordt geoordeeld dat werkneemster op 6 maart 2014 en 17 oktober 2014 arbeidsgeschikt was. Werkneemster vordert (aanvullend) loon vanaf mei 2014. Zij stelt dat zij feitelijk vanaf 2012 reeds hersteld is van haar ziekte en in staat is om de bedongen arbeid te verrichten. Zij houdt zich vanaf voorjaar 2012, althans per 28 maart 2013, beschikbaar voor het verrichten van de bedongen arbeid. Daarom heeft zij recht op betaling van haar volledige loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het onderhavige geval zijn verschillende deskundigenverklaringen afgegeven, die niet leiden tot een eenduidig antwoord op de vraag of en zo ja per wanneer werkneemster arbeidsgeschikt te achten is. De kantonrechter heeft

behoefte aan nadere voorlichting hierover door de verzekeringsarts van het UWV. Zij wenst op de voet van het bepaalde in artikel 7:629a lid 5 BW van het UWV antwoord op verschillende vragen te krijgen. Onder meer wordt de vraag gesteld vanaf wanneer werkneemster arbeidsgeschikt voor haar werk als triagiste is te achten en zo ja, vanaf welke datum. Gevraagd wordt zowel een ontkennend als een bevestigend antwoord goed te motiveren. Er worden nog enkele andere vragen gesteld.

Voorts is voor de toewijsbaarheid van de vordering van belang vanaf wanneer werkneemster zich bereid heeft verklaard voor het verrichten van arbeid. Werkneemster heeft eerst bij brief van 28 maart 2013 voldoende duidelijk haar bereidheid kenbaar gemaakt. Het moge zo zijn dat zij zich in de periode daarvoor ook in staat achtte de bedongen arbeid te verrichten, maar zij heeft onvoldoende feiten en omstandigheden naar voren gebracht op grond waarvan moet worden aangenomen dat zij ook in die tijd eenduidig en op een voor HOV voldoende duidelijke wijze kenbaar heeft gemaakt dat zij zich beschikbaar hield voor het verrichten van de bedongen arbeid. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2014:7221

Zaaknummer: 3164776/417

Rechters: M.E. Bartels

Advocaten: A.J.G. van Strien en R.J.H. van den Dungen

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

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer heeft op grond van CAO Houthandel en CAO Timmerindustrie geen recht op uitbetaling van niet-toegekende roostervrije uren. Werknemer heeft een arbeidsduur van 38 uur per week, en heeft over die uren ook loon ontvangen, hetgeen op grond van de cao's is toegestaan.

Werknemer is van 1 januari 2007 tot 1 april 2013 in dienst geweest, laatstelijk als servicemonteur/onderhouds- en reparatiemedewerker. Op de arbeidsovereenkomst was tot 1 januari 2013 de CAO Houthandel van toepassing. Sinds 1 januari 2013 is de CAO Timmerindustrie van toepassing. Werknemer vordert betaling van een bedrag van € 8.302,03 bruto ter zake ten onrechte niet toegekende en uitbetaalde roostervrije uren. Werknemer stelt dat hij hier op grond van de zowel de CAO Houthandel als de CAO Timmerindustrie recht op heeft.

Naar het oordeel van de kantonrechter is het uitgangspunt van de overgelegde cao's dat de gemiddelde werkweek 36 uren (CAO Houthandel) dan wel 37,5 uren (CAO Timmerindustrie) is en dat de werknemer en werkgever de keuze hebben om per week meer gewerkte uren in verloop dan wel geld uit te (laten) keren. Als het in verloop wordt uitgekeerd, wordt er in de cao gesproken over roostervrije uren. De kantonrechter kan werknemer niet volgen in zijn stelling dat uit het feit dat hij wekelijks daadwerkelijk 40 uren heeft gewerkt, volgt dat hij op basis van de cao recht heeft op 184 roostervrije uren. Het aantal roostervrije uren hangt immers niet alleen af van het aantal daadwerkelijk gewerkte uren, maar ook van de met de werkgever gemaakte afspraak over de normale arbeidsduur per week (art. 29 lid 5 CAO Houthandel). Anders gezegd, de duur waarvoor men wordt betaald. De cao's gaan ervan uit dat er bij een fulltime dienstverband gemiddeld 36 uren dan wel 37,5 uren per week wordt gewerkt en dat er dan recht is op 184 roostervrije uren. Daar kan echter van worden afgeweken. Dat is in dit geval ook gebeurd. Niet in geschil is dat partijen hebben afgesproken dat de normale arbeidsduur per week 38 uren bedraagt en dat daar ook voor is betaald. Op grond van artikel 29 lid 12 van de CAO Houthandel heeft werknemer dan recht op 92 roostervrije uren. Niet in geschil is dat hij die ook daadwerkelijk heeft genoten. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2014:7240

Zaaknummer: 3104003 / 14-6262

Rechters: W.M. Callemeyn

Advocaten: H.C.S. van Deijk-Amzand en I.J.N. Fitters-Roeland

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Woningstichting Rochdale/ondernemingsraad van Woningstichting Rochdale

Rochdale is gerechtigd eindejaarsuitkeringsregeling niet voort te zetten. OR heeft geen instemmingsrecht. Eindejaarsuitkeringsregeling betreft een tijdelijke overgangsregeling (vanwege toekenning 13e maand, hetgeen in strijd is met toepasselijke standaard-cao) die in de plaats is gekomen van een tijdelijke prestatietoeslag, waardoor de tijdelijke prestatietoeslag is komen te vervallen.

Rochdale is voortgekomen uit een fusie van Bouwvereniging Rochdale en Woningstichting Patrimonium per 1 januari 2004. Tussen de ondernemingen bestonden ten tijde van de fusie verschillen in de arbeidsvoorwaarden. Zo ontvingen alleen de werknemers van Bouwvereniging Rochdale jaarlijks een 13e maand. Op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van Rochdale is de CAO Woondiensten van toepassing, een standaard-cao. Rochdale heeft het standpunt ingenomen dat de 13e maand in strijd was met het standaardkarakter van de cao. Rochdale en de OR hebben destijds uitvoerig overleg gevoerd maar dat leidde niet tot een vergelijk binnen afzienbare tijd. In overleg met de OR heeft Rochdale in 2005 voor de medewerkers die geen 13e maand ontvingen een prestatietoeslag ingevoerd. Het Hof Amsterdam heeft in 2007 geoordeeld dat de 13e maand van de oud-Bouwvereniging Rochdale-medewerkers in strijd was met het bepaalde in de cao. Het hof oordeelde daarbij dat de OR in redelijkheid niet kon verwachten dat de regeling omtrent de 13e maand ongewijzigd werd voortgezet, maar wel dat een in de gegeven omstandigheden redelijke overgangsregeling werd getroffen. Eind 2007 is Rochdale met de OR overeengekomen dat de prestatietoeslagregeling met ingang van 1 januari 2008 werd omgezet in een regeling die voorziet in een eindejaarsuitkering van maximaal 8% waarvan 6% als vast bestanddeel zal gelden en 2% als variabel. Deze nieuwe regeling heeft een looptijd van vijf jaar. Afgesproken is verder dat de RvB aan het eind van de looptijd met de OR in overleg zal treden, ter bespreking van een mogelijk vervolg van de regeling met inachtneming van de alsdan geldende omstandigheden. Begin 2013 heeft Rochdale het voornemen geuit om de eindejaarsuitkeringsregeling na 2012 niet voort te zetten. Het tussen Rochdale en de OR

gerezen geschil ziet – kort gezegd – op de vraag of Rochdale gerechtigd is de eindejaarsuitkeringsregeling niet voort te zetten en zo ja, of de werknemers van Rochdale bij het eindigen hiervan terugvallen op een oudere prestatietoeslagregeling 2005. Partijen hebben hierover ex artikel 96 Rv vragen aan de kantonrechter voorgelegd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan de OR heeft betoogd, komt de OR na afloop van de periode die in de regeling is genoemd – 31 december 2012 – geen instemmingsrecht toe omtrent het al dan niet afschaffen dan wel voortzetten van de eindejaarsuitkeringsregeling. Weliswaar is in de toelichting in de mail van 13 december 2007 opgenomen dat Rochdale na afloop van de periode ‘in overleg’ treedt met de OR, maar aan de woorden ‘in overleg’ kan niet de betekenis worden toegekend die de OR daaraan heeft gegeven.

Op het moment dat de onderhandelingen na de uitspraak van het hof zijn gestart – in het kader van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden – was reeds een prestatietoeslagregeling overeengekomen die tijdelijk was, namelijk (in ieder geval) voor de duur van drie jaar. Die regeling bood (tijdelijk) compensatie aan werknemers die voorheen een 13e maand ontvingen (Bouwvereniging Rochdale-medewerkers), maar verleenden ook aanspraken aan werknemers die geen 13e maand ontvangen hadden (Patrimonium-medewerkers). Nadat de eindejaarsuitkeringsregeling 2007 tot stand was gekomen is de prestatietoeslagregeling niet meer toegepast. Het tot stand komen van de eindejaarsuitkeringsregeling moest in dat licht dus enerzijds als overgangsregeling vanwege de nietigheid van de eerdere regeling, maar anderzijds ook gedurende de overgangsregeling in het kader van harmonisatieaanspraken compensatie verlenen aan medewerkers die de 13e maand nooit hebben ontvangen. Een overgangsregeling is naar zijn aard ook tijdelijk.

Uit de onderhandelingen die zijn gevoerd met betrekking tot de totstandkoming van de eindejaarsuitkeringsregeling 2007 blijkt dat ervan uit is gegaan dat deze in de plaats treedt van de prestatietoeslagregeling 2005. De OR heeft nog betoogd dat zij nimmer akkoord zou zijn gegaan met afschaffing van de prestatietoeslagregeling, omdat die het mogelijk maakte om tot 12% bij te verdienen. De OR heeft echter niet toegelicht waarom hij dan met de eindejaarsuitkeringsregeling heeft ingestemd. De prestatietoeslag bood overigens weliswaar de mogelijkheid om meer bij te verdienen, maar de toeslag was volledig afhankelijk van de prestaties. In de nieuwe regeling waren de werknemers verzekerd van een toeslag van 6% en was de overige 2% variabel. De eindejaarsuitkeringsregeling bood werknemers derhalve meer zekerheid. Het voorgaande leidt ertoe dat de eindejaarsuitkeringsregeling met instemming van de OR in de plaats is getreden van de prestatietoeslagregeling en die regeling is derhalve komen te vervallen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:8279

Zaaknummer: CV VERZ 14-27606

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: C. Nekeman en R. van der Stege

Wetsartikelen: 96 Rv en 27 WOR