

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 32, 2015

Nummer 32, 2015

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2015:5849 04-08-2015

Opdrachtnemer/opdrachtgever

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:3007 04-08-2015

Noba Normteile GmbH/werknemer

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:3005 04-08-2015

HAS Sales & Marketing/werknemer

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2015:3171 04-08-2015

werknemer/Stichting Hogeschool van Amsterdam

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2015:3216 04-08-2015

Ondernemingsraad Martinair Holland N.V./Martinair Holland N.V. en KLM

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2015:1147 21-04-2015

werknemer/Heijmans Vastgoed B.V. (IJsselbouw)

Rechtbank

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2015:4762 07-08-2015

Ondernemingsraad van de Hermes Groep N.V./Hermes Groep N.V.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2015:5563 31-07-2015

Cabot B.V./werknemer

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2015:5225 31-07-2015

FNV Transport en Logistiek/Farm Trans B.V. c.s.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2015:5575 30-07-2015

Stichting Horizon/werkneemster

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:5703 30-07-2015

werkneemster/Partou B.V.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2015:3663 30-07-2015

Stichting BSV/werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:5763 08-07-2015

X/Emmaus Parkwijk h.o.d.n. Stichting Emmaus Domstad

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:5846 01-07-2015

werknemster/Albron Nederland B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:5119 25-06-2015

werknemster/Ergo B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:5807 24-06-2015

werknemer/Gaastra Retail B.V.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2015:4083 12-06-2015

Spirit Moves B.V./Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor het beroepsvervoer over de weg

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2015:3491 22-05-2015

werknemer/Stichting Pensioenfondsen Allianz Nederland

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2015:1555 25-02-2015

werkgeefster/werkneemster

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:5095 07-01-2015

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2014:9706 05-11-2014

De Nederlandsche Bank N.V./werknemster

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:9952 07-01-2013

A c.s./Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 10-07-2015

werkgever/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Den Haag 31-07-2015

werkgever/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 03-06-2015

werknemer/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Opdrachtnemer/opdrachtgever

Incidentele opdrachten vallen niet onder 'in de regel meer dan' ex artikel 1 onder b sub 2 BBA.

Partijen hebben op 1 oktober 2009 een overeenkomst van opdracht met elkaar gesloten, waarbij de opdrachtnemer diensten als bemiddeling bij het tot stand komen van verkoopcontracten van gebruikte/ingeruilde recyclingmachines van opdrachtgever aanbood. Wegens tegenvallende verkoopresultaten heeft opdrachtgever deze overeenkomst op 16 juli 2012 tegen 17 januari 2013 opgezegd. Bij brief van 14 november 2012 is namens opdrachtnemer een beroep gedaan op de vernietigbaarheid van de opzegging wegens het ontbreken van toestemming van UWV Werkbedrijf. In hoger beroep staat onder meer de vraag centraal of opdrachtnemer de bescherming van het BBA toekomt. De kantonrechter oordeelde van niet, omdat sprake was van drie opdrachtgevers.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat het BBA bescherming beoogt te bieden aan de daarin omschreven 'werknemers' en dat brengt mee dat de in artikel 1 aanhef en onder b sub 2 genoemde criteria objectief van aard zijn (met uitzondering van het persoonlijk verrichten van de arbeid omdat daarbij van belang is wat partijen zijn overeengekomen en derhalve ook de subjectieve partijbedoelingen een rol kunnen spelen). De feitelijke situatie ten tijde van de opzegging van de overeenkomst van opdracht is van belang (Vgl. HR 21 maart 1969, *NJ* 1969, ECLI:NL:HR:1969:AC4919 321 en HR 9 december 2011, *NJ* 2012, 259, ECLI:NL:HR:2011:BT7500). Daarbij gaat het niet uitsluitend om de dag van opzegging van de overeenkomst, maar om een referteperiode van enige tijd (vgl. Gerechtshof Amsterdam 21 april 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:1521). De omstandigheid dat partijen bij het aangaan van de overeenkomst van opdracht in artikel 9 daarvan hebben verklaard dat zij geen arbeidsverhouding beoogden, is voor de beoordeling van de vraag of er op het moment van het opzeggen van de overeenkomst was voldaan aan genoemde criteria niet relevant. Het hof is van oordeel dat een incidentele opdracht niet kan worden gekwalificeerd als het in de regel werken voor meer dan twee opdrachtgevers. Het hof is met opdrachtnemer van oordeel dat de woorden 'in de regel' uit artikel 1 aanhef en onder b sub 2 BBA een zekere continuïteit veronderstellen. Daarvan is met deze enkele, incidentele opdracht nog geen sprake. Bij de

vraag of de werkzaamheden van bijkomstige aard waren, is de omvang van de werkzaamheden en het daaruit verkregen inkomen in relatie tot de voor andere opdrachtgevers verrichte werkzaamheden en het daarmee verworven inkomen van belang. Nu alleen opdrachtnemer daar inzicht in kan geven, zal het hof hem opdragen om bij akte een door zijn accountant opgesteld overzicht – voorzien van onderliggende bewijsstukken – in het geding te brengen waaruit blijkt welke opdrachtgevers opdrachtnemer in het eerste half jaar van 2012 had en welke inkomsten opdrachtnemer in die periode heeft verworven uit de werkzaamheden die hij voor de verschillende opdrachtgevers heeft verricht, gespecificeerd per opdrachtgever.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-08-2015

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2015:5849

Zaaknummer: 200.150.500/01

Rechters: R.A. Zuidema, R.E. Weening en M.M.A. Wind

Advocaten: M. Walvius en G.N. Paanakker

Wetsartikelen: 1 onder b sub 2 BBA

RECHTSPRAAK

Noba Normteile GmbH/werknemer

Concurrentierelatiebeding voor duur van een jaar niet ongebruikelijk.

Noba voert een groothandel in automaterialen en is als zodanig ook actief op de Nederlandse markt. Werknemer is met ingang van 1 juli 2001 in dienst getreden van Noba als verkoper. Op de arbeidsovereenkomst is onder meer een relatiebeding van toepassing voor de duur van een jaar. Laatstelijk gaf hij leiding aan het verkoopteam van Noba in Nederland. Noba heeft om bedrijfseconomische redenen besloten het in Nederland aangehouden magazijn te sluiten. Werknemer heeft daarin aanleiding gevonden om een eigen onderneming te starten. Tegen deze achtergrond hebben partijen overleg gevoerd over een verzelfstandiging van werknemer als ondernemer. Thans hebben partijen een geschil over de vraag of werknemer aan het relatiebeding is gebonden. Volgens werknemer is hij daarvan vrijgesteld door Noba. Noba vordert daarentegen voorschot op de boetes.

Het hof oordeelt als volgt. In deze kortgedingprocedure is geen ruimte voor uitvoerige bewijsvoering over hetgeen zou zijn toegezegd bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Voorshands is echter in rechte niet gebleken dat Noba werknemer onvoorwaardelijk heeft toegestaan om na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de uitoefening van een eigen bedrijf relaties van Noba te gaan benaderen. Het hof betreft bij zijn oordeel dat werknemer het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft genomen. Voorts heeft Noba er belang bij om op de door haar bediende markt niet direct geconfronteerd te worden met een concurrent die, bekend als hij is met door Noba gehanteerde inkoopvoorwaarden en prijsstelling en met de zakelijke relaties van Noba, in staat is om meer dan in het normale economisch verkeer gebruikelijk is met Noba te concurreren. Het hof is, bij afweging van deze belangen, voorshands van oordeel dat een relatiebeding voor de duur van één jaar na afloop van de arbeidsovereenkomst niet dermate ongebruikelijk is en ook niet dermate belemmerend werkt voor een werknemer, dat op voorhand al kan worden geoordeeld dat dit bij een afweging van de betrokken belangen voor vernietiging in aanmerking komt. Werknemer wordt veroordeeld tot € 2.268,90 aan boete te betalen (een overtreding).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-08-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:3007

Zaaknummer: 200.161.866/01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, R.J.M. Cremers en J.P. de Haan

Advocaten: A.K. Oberbremer en E.H.C.K. Reijans

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

HAS Sales & Marketing/werknemer

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder objectieve einddatum, eindigt niet van rechtswege. Ook van kleine werkgever mag worden verwacht dat hij bekend is met de wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW.

Werkneemster is op 24 januari 2014 in dienst getreden van HAS op basis van een arbeidsovereenkomst voor 'bepaalde tijd', zonder dat enige tijdsaanduiding is overeengekomen. Op 6 mei 2014 zegt werkgever de arbeidsovereenkomst op tegen 24 mei 2014. Werkneemster heeft de nietigheid van deze opzegging (wegens ontbreken toestemming UWV) ingeroepen. Werkgever stelt zich op het standpunt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zodat opzegging niet nodig was.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de overeenkomst blijkt in het geheel niet wanneer deze eindigt, niet na verloop van een zekere tijd, noch na voltooiing van een specifiek werk. Uiteraard kan uit de Haviltex-benadering een andere oordeel volgen, maar werkgever is niet geslaagd in bewijs daartoe. Het hof acht dus voorshands niet aangetoond dat sprake is van een arbeidsovereenkomst die van rechtswege door tijdsverloop op 24 mei 2014 is geëindigd, zodat voorshands moet worden geoordeeld dat de overeenkomst voor onbepaalde tijd was aangegaan. Dit brengt met zich dat loon is verschuldigd. De enkele omstandigheid dat werkneemster elders aan het werk is gegaan, brengt nog niet mee dat hij niet (meer) bereid was de bedongen arbeid te verrichten (zie HR 5 jan 1979, NJ 1979, 207). Bijkomende omstandigheden waaruit volgt dat die bereidheid bij indiensttreding is gaan ontbreken zijn verder door werkgever niet aangevoerd. Het hof is van oordeel dat onbekendheid aan de zijde van werkgever met de wettelijke verhoging geen grond oplevert om deze te matigen. Van een werkgever, ook van een kleine, mag worden verwacht dat hij op de hoogte is van het bestaan van deze regel.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-08-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:3005

Zaaknummer: 200.157.465/01

Rechters: M. van Ham, R.J.M. Cremers en J.F.M. Pols

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en J.J.M. Boot

Wetsartikelen: 7:667 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Hogeschool van Amsterdam

Uitleg vaststellingsovereenkomst suppletie 50% of 100% pensioen tot 2011? Finale kwijting staat niet in de weg aan juiste nakoming vaststellingsovereenkomst.

Werknemer is van 20 augustus 1986 tot 1 juni 2006 bij (een rechtsvoorgangster van) HvA in dienst geweest als docent. Voor werknemer gold een pensioenvoorziening die was ondergebracht bij het ABP. Op de verhouding tussen werknemer en het ABP is het Pensioenreglement ABP van toepassing. Werknemer had voorts recht op een flexibel pensioen ('FPU'). De arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst, getekend op 29 respectievelijk 31 maart 2006. Artikel 3 daarvan luidt als volgt: 'Werkgever zet voor werknemer de opbouw van het ouderdomspensioen voort tot 1 december 2011 op basis van het ten tijde van de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werknemer verdiende salaris.' HvA heeft aan het ABP een bedrag van € 5.155,20 per jaar betaald voor de verdere opbouw tot 1 juni 2010 van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen van werknemer ('het pensioen'). Deze betaling correspondeert met een voortzetting van de opbouw van het pensioen van werknemer voor 50%. Werknemer stelt zich in dit geding op het standpunt dat partijen destijds geen voortzetting van de opbouw van het pensioen voor 50% zijn overeengekomen, maar voor 100%. Werknemer stelt dat het hiervoor aangehaalde artikel 3 in die zin moet worden uitgelegd. Op deze grondslag vordert werknemer primair nakoming van de beëindigingsovereenkomst. Subsidiair vordert hij schadevergoeding en meer subsidiair een verklaring voor recht.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de correspondentie rondom het sluiten van de vaststellingsovereenkomst leidt het hof af dat wel degelijk de bedoeling is geweest 100% te financieren. Het verweer dat finale kwijting is overeengekomen staat niet aan toewijzing van de vordering in de weg. Klaarblijkelijk moet artikel 7 van de overeenkomst aldus worden uitgelegd dat partijen elkaar finale kwijting verlenen na (behoorlijke) uitvoering van de overeenkomst.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-08-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:3171

Zaaknummer: 200.154.050/01

Rechters: C.M. Aarts, R.J.F. Thiessen en L.A.J. Dun

Advocaten: H.P.H.M. Teunissen en J.W. Boelhouwer

Wetsartikelen: 7:900 BW en Pensioenreglement ABP

RECHTSPRAAK

Ondernemingsraad Martinair Holland N.V./Martinair Holland N.V. en KLM

KLM/Martinair-zaak. Beroep op mede-ondernemerschap te laat gesteld mede in het licht van de nauwe verwantschap en bewuste keuze van het gescheiden medezeggenschapstraject. Martinair heeft onvoldoende inzichtelijk gemaakt wat de personele gevolgen van het besluit zijn. Geen voorzieningen.

Sinds 31 december 2008 is Martinair een 100% dochtervennootschap van KLM en als zodanig onderdeel van Air France-KLM groep (hierna AFKL). Op 9 maart 2012 zijn Martinair en KLM voor onbepaalde tijd een ACMI-overeenkomst aangegaan op cost plus basis. Deze overeenkomst houdt in dat KLM naar een jaarlijks vooraf vast te stellen tarief een jaarlijks vooraf vast te stellen aantal blokken van Martinair afneemt, ter vergoeding van de kosten die Martinair maakt voor haar vliegtuigen, piloten, onderhoud en verzekering en dat KLM daarnaast de brandstofkosten en overige vluchtgerelateerde kosten vergoedt, de laatste met een opslag van 3%. Een en ander had mede tot doel, en heeft ook geleid tot, verbetering van het resultaat en de cash flow van Martinair. Het geconsolideerde resultaat van KLM Cargo ter zake van de full freighter activiteiten is evenwel (sterk) negatief gebleven. Door AFKL zijn opties onderzocht om tot een oplossing te komen voor de verlieslatende vrachtactiviteiten. Daarbij is onder meer verkoop van (de aandelen in) Martinair aan de orde geweest. Dit is gezien de marktsituatie niet uitvoerbaar gebleken. Binnen KLM zijn verdere opties onderzocht, waarbij de voorkeur van KLM (uiteindelijk) is uitgegaan naar het zogenoemde 'Cargo Plan B' inhoudende een reductie van haar aanbod van full freighter capaciteit tot drie 'vlootlijnen', dat wil zeggen drie vliegtuigen. Dit scenario zou voor Martinair meebrengen dat zij haar vloot zou moeten reduceren en haar organisatie zou moeten aanpassen. De OR van KLM heeft op 16 februari 2015 ingestemd met het voorgenomen besluit de full freighter capaciteit die KLM in de markt aanbiedt, in 2015 en 2016 terug te brengen tot het equivalent van drie vlootlijnen. De OR van Martinair heeft uiteindelijk negatief geadviseerd en alternatieven voorgesteld. Op 16 maart 2015 heeft Martinair het besluit toch genomen. De ondernemingsraad keert zich blijkens zijn verzoekschrift tegen een 'bovenliggend besluit',

door hem gedefinieerd als het besluit van KLM om het aantal door haar in het kader van de ACMI-overeenkomst van Martinair af te nemen uren te verminderen, en tegen een 'onderliggend besluit', te weten het besluit van Martinair (en volgens de ondernemingsraad tevens van KLM) tot inkrimping van haar vloot. De ondernemingsraad heeft aan zijn verzoeken, voor zover deze zich richten tegen KLM, ten grondslag gelegd, samengevat weergegeven, dat KLM ten opzichte van Martinair, gezien hun bestuurlijke en organisatorische verwevenheid, een dusdanige positie inneemt dat zij stelselmatig invloed uitoefent op de onderneming van Martinair en dat het 'bovenliggende besluit' rechtstreeks ingrijpt in de onderneming van Martinair, zodat KLM ten aanzien van dit besluit moet worden aangemerkt als mede-ondernemer in de onderneming van Martinair en zij de ondernemingsraad advies had moeten vragen over dit besluit. Reeds het feit dat KLM dit niet heeft gedaan, maakt het 'bovenliggende besluit' kennelijk onredelijk. Ook ter zake van het 'onderliggende besluit' handelt KLM als mede-ondernemer. Zij heeft dit besluit mede genomen en nu zij daarover geen advies heeft gevraagd aan de ondernemingsraad, is ook dit besluit kennelijk onredelijk, aldus de ondernemingsraad.

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. Het niet-ontvankelijkheidsverweer van KLM faalt, daar de termijn van een maand na het genomen besluit zou zijn verstreken. De OR Martinair is niet schriftelijk in kennis gesteld van het besluit van KLM. De Ondernemingskamer volgt evenwel KLM in haar verweer dat het de ondernemingsraad in redelijkheid niet vrijstond zich voor het eerst in zijn verzoekschrift op het standpunt te stellen dat KLM ter zake van de in geschil zijnde besluiten als mede-ondernemer in de onderneming van Martinair is aan te merken, nu hij zich in zijn advies noch in het daaraan voorafgegane adviestraject op een dergelijk standpunt heeft gesteld, en KLM bij haar besluitvorming derhalve met een dergelijk standpunt geen rekening heeft kunnen houden. Uit de vastgestelde feiten volgt dat de ondernemingsraad op de hoogte was van het voorgenomen besluit van KLM en de adviesaanvraag daarover aan diens eigen ondernemingsraad, en dat hij zich bewust was van het nauwe verband tussen dat besluit van KLM en het besluit van Martinair waarover aan hemzelf advies was gevraagd. Niet is gebleken dat de ondernemingsraad heeft verzocht over het voorgenomen besluit van KLM te mogen adviseren of dat hij over dat besluit enige uitlating jegens KLM heeft gedaan. Ook overigens is niet gebleken van enig handelen of nalaten van de ondernemingsraad waaruit KLM heeft kunnen begrijpen dat de ondernemingsraad zich op het standpunt zou (kunnen gaan) stellen dat KLM ter zake van de in geschil zijnde besluiten als mede-ondernemer in de onderneming van Martinair zou zijn aan te merken. Gedurende het adviestraject en in zijn advies heeft de ondernemingsraad geen bedenkingen geuit tegen toepassing in het onderhavige geval van de binnen KLM en Martinair gebruikelijke medezeggenschapspraktijk. Het gaat dan ook niet aan dat de ondernemingsraad thans in zijn tegen KLM gerichte verzoeken de besluiten aanvecht op basis van een standpunt waarmee

KLM geen rekening heeft kunnen houden bij (de motivering van) het ‘bovenliggende besluit’. Nog te minder kan KLM redelijkerwijs een verwijt ervan worden gemaakt dat zij – onkundig van dat standpunt – het ‘onderliggende besluit’ niet mede heeft genomen en niet mede ter advisering aan de ondernemingsraad heeft voorgelegd.

De ondernemingsraad heeft zich op het standpunt gesteld dat het besluit geen inzicht geeft in de wijze waarop Martinair denkt om te gaan met de financiële gevolgen die aan de implementatie van het besluit zijn verbonden. Ten tijde van het besluit was immers duidelijk geworden – aldus de ondernemingsraad – dat als gevolg van gewijzigde omstandigheden deze vliegers niet meer – zoals aanvankelijk beoogd en in de adviesaanvraag tot uitdrukking gebracht – bij KLM in dienst zouden kunnen treden. Voor de hiermee gemoeide kostenpost van € 51 miljoen is in de financiële onderbouwing van het besluit geen rekening gehouden en daarover gemaakte opmerkingen van de ondernemingsraad zijn door de bestuurder niet adequaat beantwoord. Ingevolge artikel 25 lid 3 van de Wet op de ondernemingsraden dient de ondernemer bij het vragen van advies – onder meer – een overzicht te verstrekken van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen. Naar het oordeel van de Ondernemingskamer heeft Martinair niet op consistente wijze aan dit vereiste voldaan, nu in, althans ten tijde van de adviesaanvraag als verwachting is uitgesproken dat overtollig personeel binnen de Air France-KLM groep herplaatst zou kunnen worden, terwijl lopende het adviestraject steeds meer afstand van die verwachting is genomen en in het besluit zelfs ervan is uitgegaan dat gedwongen ontslagen onvermijdelijk zouden zijn. Terecht voert de ondernemingsraad aan dat Martinair in het besluit niet inzichtelijk heeft gemaakt hoe zij de hiermee samenhangende kostenpost zou (kunnen) opvangen. Aldus heeft zij onvoldoende blijkt ervan gegeven zich de belangen van de in haar onderneming werkzame personen aan te trekken en heeft zij in zoverre het besluit onvoldoende zorgvuldig voorbereid en gemotiveerd. De Ondernemingskamer acht op grond van deze (voorwaardelijke) toezegging, zoals deze ter zitting – ook cijfermatig – is toegelicht, voldoende aannemelijk dat Martinair in 2015 en 2016 voldoende liquide middelen voorhanden zal hebben om de aan vliegers toekomende ontslagvergoedingen te betalen. Hiervan uitgaande, en anderzijds in aanmerking nemende de nijpende financiële situatie waarin Martinair verkeert, is de Ondernemingskamer van oordeel dat het belang van Martinair bij een snelle implementatie van het besluit zwaarder weegt dan het belang van de ondernemingsraad (en de vliegers) bij toewijzing van de verzochte (voorlopige) voorzieningen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-08-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:3216

Zaaknummer: 200.168.055/01 OK

Rechters: G.C. Makkink, A.C. Faber, F. van der Wel, B.M. Prins en J. den Boer

Advocaten: P.Th. Sick, E. Knipschild en P.G. Vestering

Wetsartikelen: 25 WOR

RECHTSPRAAK

werknemer/Heijmans Vastgoed B.V. (IJsselbouw)

Ontslag 53-jarige werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid niet kennelijk onredelijk. Werknemer had bij UWV duidelijk moeten maken dat werkgever re-integratieverplichtingen niet juist is nagekomen.

Werknemer (53 jaar) is door IJsselbouw ontslagen met toestemming van het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zonder uitzicht op herstel. Volgens werknemer is de opzegging kennelijk onredelijk, omdat het UWV een ontslagvergunning heeft afgegeven, terwijl er nog sprake zou zijn van een opzegverbod. Voorts zou werknemer wel degelijk in staat zijn om zijn werkzaamheden te hervatten binnen 26 weken. De kantonrechter is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat IJsselbouw onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd.

Het hof oordeelt als volgt. Voor zover werknemer al gevolgd moet worden in zijn stelling dat een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid zou hebben aangevangen waardoor het opzegverbod ex artikel 7:670 BW van kracht zou zijn, maakt dit een verleende ontslagvergunning niet in strijd met de wet.

Naar het oordeel van het hof heeft de kantonrechter terecht geoordeeld dat geen sprake is van onvoldoende re-integratie-inspanningen van IJsselbouw. Werknemer stelt dat IJsselbouw de UWV-deskundige verkeerd heeft voorgelicht door deze voor te spiegelen dat zij voldoende re-integratiewerkzaamheden heeft verricht. IJsselbouw voert daartegen terecht aan dat werknemer de gelegenheid heeft gehad zijn standpunt aan het UWV duidelijk te maken (hij is immers gehoord en als zijn klacht dat dit te kort heeft geduurd juist is, had het op zijn weg gelegen daarover bij het UWV melding te maken zodat dit zo nodig had kunnen worden hersteld).

Het enkele feit dat werknemer is ontslagen wegens arbeidsongeschiktheid levert geen grond op voor het oordeel dat het ontslag kennelijk onredelijk is en het deswege toekennen van een vergoeding. De enkele omstandigheid dat IJsselbouw de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder financiële vergoeding levert voorts in het algemeen geen grond op voor een vordering

wegens kennelijk onredelijke opzegging. Er zijn geen bijzondere omstandigheden die leiden tot een ander oordeel. Ook als werknemer bij IJsselbouw in dienst was gebleven had hij het moeten doen met zijn WAO-(vervolg)uitkering; hij had op grond van de cao en de wet (art. 7:629 BW) geen recht op doorbetaling van loon.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2015

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2015:1147

Zaaknummer: 200.107.184/01

Rechters: E.J. van Sandick, J.P. Fokker en J.H.W. de Planque

Advocaten: M.P.A. Oogjen en H.G. van Andel

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ondernemingsraad van de Hermes Groep N.V./Hermes Groep N.V.

Inzet mystery guests (anonieme rij-instructeurs) door Hermes is geen instemmingsplichtig besluit. Hermes geeft te ruime uitleg aan Regeling Cameratoezicht.

Hermes exploiteert openbaar vervoer in de stadsregio Arnhem/Nijmegen en Eindhoven. Hermes maakt deel uit van het Connexxion-concern. Hermes zet vanaf 2010 incidenteel Mystery Guests – anonieme rij-instructeurs – in op ritten. Aan de chauffeur wordt vooraf meegedeeld dat er binnen vier weken op zeker moment en zonder dat de chauffeur daarvan op de hoogte is een Mystery Guest zal meerijden. De chauffeur wordt daarbij geïnformeerd over de aanleiding en het doel van de inzet van de Mystery Guest. De desbetreffende chauffeur wordt door de Mystery Guest beoordeeld op 51 punten, betrekking hebbend op gedrag en houding, alsmede rijvaardigheid. De uitkomsten van de beoordeling worden door de rij-instructeur met de chauffeur besproken en komen in het personeelsdossier terecht. Binnen het concern van Connexxion wordt gebruikgemaakt van cameratoezicht. De opgestelde ‘Regeling Cameratoezicht Connexxion en al haar dochterondernemingen’ is door Connexxion voorgelegd aan de COR die met de regeling heeft ingestemd. Kern van het geschil tussen Hermes en de OR van Hermes betreft de vraag of de inzet van Mystery Guests instemmingsplichtig is op grond artikel 27 lid 1 WOR. Daarnaast verzoekt de OR met betrekking tot het besluit tot wijziging van de Regeling Cameratoezicht, Hermes met onmiddellijke ingang te verbieden camerabeelden tegen haar werknemers te gebruiken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken en het onderzoek ter zitting is gebleken dat het inzetten van een rij-instructeur ter beoordeling van houding en (rij)gedrag dan wel rijvaardigheid van een chauffeur aan de hand van het beoordelingsformulier al langer gebeurt. De wijziging van de in 2010 reeds bestaande werkwijze bestaat enkel in het anoniem meerijden door de rij-instructeur en niet in het voor de beoordeling te gebruiken beoordelingsformulier. Voldoende is komen vast te staan dat het beoordelen van een chauffeur van Hermes door rij-instructeurs aan de hand van het beoordelingsformulier geschiedt op basis van beslissingen van Hermes die incidentele situaties betreffen en die

buiten de geldende, met instemming van de OR tot stand gekomen regeling ten aanzien van de personeelsbeoordeling van Hermes vallen. Dat was ook al zo in de situatie vóór 2010. Geoordeeld wordt dat het in 2010 genomen besluit van Hermes om rij-instructeurs ook anoniem als Mystery Guest in te zetten, geen besluit betreft dat de vaststelling of wijziging of intrekking van een regeling als bedoeld in artikel 27 lid 1 sub g WOR tot doel heeft. De door de OR verzochte verklaring voor recht en het verbod worden afgewezen.

Met betrekking tot de Regeling Cameratoezicht wordt als volgt geoordeeld. De kantonrechter volgt de OR erin dat het meer dan incidenteel afwijken van een regeling een wijziging van die regeling impliceert en dat in een zodanig geval gesproken kan worden van een wijzigingsbesluit met betrekking tot die regeling. Volgens Hermes is de OR niet de juiste partij om deze kwestie aan de orde stellen nu de Regeling Cameratoezicht met de COR is afgestemd en de COR op grond van artikel 35 lid 2 WOR bij uitsluiting bevoegd is hierover te procederen. Dat standpunt wordt verworpen. Volgens de OR heeft Hermes feitelijk een wijziging aangebracht aan de Regeling Cameratoezicht, althans geeft Hermes daar volgens de OR een onjuiste uitleg c.q. uitvoering aan door de camerabeelden te gebruiken tegen werknemers van Hermes. Gesteld noch gebleken is dat het door Hermes gevoerde beleid concernbeleid betreft dan wel dat sprake is van een belang dat betrekking heeft op alle of een meerderheid van de ondernemingen binnen Connexxion. Hermes miskent met haar uitleg dat de Regeling Cameratoezicht reeds voorschrijft bij welke incidenten de camerabeelden rechtspositioneel tegen medewerkers kunnen worden gebruikt, namelijk slechts als onderdeel van een formele aangifte van een misdrijf of betrokkenheid daarbij en/of wanneer politie/justitie de beelden heeft opgevraagd. Voor zover Hermes meent ook buiten deze gevallen de beelden rechtspositioneel tegen haar medewerkers te kunnen gebruiken, bijvoorbeeld na een klacht over het tijdens het rijden door een chauffeur bedienen van een smartphone, geeft Hermes een te ruime uitleg aan de regeling. De verwijzing naar het doel van de Regeling Cameratoezicht en haar zorgplicht als vervoerder kan Hermes daarbij niet baten. De verwijzing naar de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter te Arnhem (zie AR 2015-0611) kan Hermes evenmin baten. De vraag die in die procedure door de kantonrechter beantwoord moest worden, namelijk of de camerabeelden als (onrechtmatig verkregen) bewijs dienden te worden uitgesloten, was een andere dan de vraag die in de onderhavige procedure aan de orde is en kan aan het hiervoor overwogene daarom niet afdoen. Het door de OR verzochte verbod wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 07-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:4762

Zaaknummer: 4090387 \ EJ VERZ 15-299

Rechters: W.M. Callemeyn

Advocaten: R. van der Stege en L.I. Hofstee

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

De Nederlandsche Bank N.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst Toezichthouder DNB, omdat zij zich zodanig heeft gedragen dat derden de conclusie kunnen trekken dat zij zich bezighoudt met prostitutieactiviteiten en zij chantabel is.

Werkneemster is sedert 1 februari 2006 in dienst van De Nederlandsche Bank (hierna: DNB) en was laatstelijk werkzaam in de functie van Toezichthouder trustkantoren en betaalinstellingen. Op het dienstverband zijn een aantal regelingen van toepassing, onder meer de regeling Onafhankelijkheid medewerkers DNB, de Gedragscode DNB en de regeling Gebruik bedrijfsmiddelen. DNB verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. DNB stelt hiertoe dat uit onderzoek is gebleken dat werkneemster een bijbaan heeft in de prostitutie, althans dat zij naar buiten toe de schijn wekt dat dit het geval is. Zij heeft de interne regels van DNB ten aanzien van het gebruik van bedrijfsmiddelen, nevenactiviteiten en het voorkomen van reputatieschade geschonden. Zij is daardoor chantabel, en doordat een en ander bij derden bekend is geworden heeft DNB ook reputatieschade geleden. Het verzoek houdt geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, aldus DNB. Het verweer van werkneemster strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende staat vast dat werkneemster met gebruikmaking van haar e-mailaccount van DNB berichten heeft gestuurd aan haar echtgenoot, haar advocaat (niet zijnde haar huidige gemachtigde) en anderen, waarvan de inhoud gerelateerd is aan activiteiten in de prostitutie, althans dat die schijn wordt opgewekt. Voorts staat voldoende vast dat er met medeweten zo niet medewerking van werkneemster activiteiten plaatsvinden in een aan haar in eigendom toebehorend pand, die voor het Stadsdeel aanleiding vormen voor een gemotiveerde (voor)aanschrijving terzake van het staken van prostitutieactiviteiten. Een telefoonnummer, dat het Stadsdeel ontving van een in het betreffende pand aangetroffen man, die verklaarde dat dit het nummer was van werkneemster, heeft het Stadsdeel geleid naar een website. Deze website bevat een groot aantal expliciete foto's van werkneemster (soms in gezelschap van een andere vrouw). Deze foto's zijn gedurende langere tijd toegankelijk geweest voor derden. Voldoende staat vast dat

werknemster zich heeft gedragen op een wijze waaruit derden de conclusie kunnen trekken dat zij zich actief bezighoudt met prostitutieactiviteiten. Voor derden was ook kenbaar welke functie werknemster had bij DNB. Bij derden heeft derhalve het beeld kunnen ontstaan – en is ook het beeld ontstaan – dat werknemster actief betrokken is bij prostitutie en tevens een hoge functie heeft bij DNB. Ook indien – zoals werknemster aanvoert – zij zich nimmer daadwerkelijk met prostitutie heeft beziggehouden en alle activiteiten slechts dienden om een fantasie uit te leven, maakt dit beeld werknemster chantabel. Voorts heeft werknemster de bij DNB geldende interne regels van DNB ten aanzien van het gebruik van bedrijfsmiddelen, nevenactiviteiten en het voorkomen van reputatieschade geschonden. Het standpunt van DNB dat dit een dringende reden vormt, wordt verworpen. Wel vormt dit een wijziging van de omstandigheden op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zonder toekenning van een vergoeding. Daarbij is nog van belang dat voldoende vast staat dat het verzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemster.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-11-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:9706

Zaaknummer: 3377832 EA VERZ 14-837

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: G.W. van Roeters Lennep en J.W. Landman

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

A c.s./Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Werknemers UWV hebben op grond van cao over periode 31 juli 2004 tot en met 31 juli 2007 recht op loon gebaseerd op 38-urige in plaats van 36-urige werkweek.

Vier werknemers waren voor 36 uur per week in dienst bij de uitvoeringsinstelling USZO. Het USZO is tezamen met een aantal andere uitvoeringsinstellingen opgegaan in UWV. Met ingang van 1 januari 2003 is de CAO UWV van toepassing geworden op de arbeidsovereenkomsten. Op grond daarvan bedraagt de arbeidstijd van een fulltime arbeidsovereenkomst 38 uur per week. Werknemers zijn feitelijk 36 uur blijven werken. Nadat UWV aan alle medewerkers uitdrukkelijk de mogelijkheid daartoe had geboden, zijn zij met ingang van 2007 38 uur per week gaan werken. Door het Hof Amsterdam (zie AR 2009-0340) is voor recht verklaard dat de arbeidstijd van de betreffende medewerkers met ingang van 1 januari 2003 38 uur per week bedraagt. In de onderhavige procedure vorderen de werknemers voor recht te verklaren dat met ingang van 1 januari 2003 voor hen ex artikel 4.1 van de cao, een arbeidstijd van 38 uur per week gold, tot en met 31 juli 2007. Ze vorderen betaling van achterstallig salaris.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer D heeft in zijn vertrekregeling finale kwijting verleend aan het UWV, zodat zijn vordering wordt afgewezen. Op grond van artikel 3:308 BW zijn de vorderingen van de andere drie werknemers verjaard voor zover zij betrekking hebben op de periode gelegen vóór 31 juli 2004. Uit de toepasselijke cao-bepalingen en de door het hof gegeven uitleg daarvan volgt dat de arbeidstijd van het fulltime dienstverband van de werknemers ingaande 1 januari 2003 wijzigde van 36 naar 38 uur per week. Daarbij is ook van belang dat het hof het argument van UWV, inhoudende dat '...het merendeel van de oud-USZO medewerkers 36 uur is blijven werken' heeft betrokken in zijn oordeel, maar niet relevant heeft bevonden voor de uitleg van de overgangsrechtelijke bepalingen van de cao. Met UWV wordt geoordeeld dat aanspraak op betaling van loon over twee extra uren slechts aanwezig kan zijn indien voldoende komt vast te staan dat de werknemers ook om twee extra uren hebben verzocht en daarvoor beschikbaar waren. Dat de werknemers aan hun toenmalige teamleider hebben verzocht om 38 uur te mogen werken heeft UWV op zichzelf niet betwist,

althans – voor het geval UWV heeft bedoeld dit wel te betwisten – heeft UWV die betwisting onvoldoende onderbouwd. UWV heeft wel aangevoerd dat dit verzoek buiten beschouwing moet blijven omdat dit niet is gedaan bij een manager die bevoegd was om over extra uren te beslissen. UWV wordt hier niet in gevolgd. De werknemers hebben het verzoek gedaan aan hun direct leidinggevende. Deze kan uit de aard van zijn functie geacht worden UWV te vertegenwoordigen bij het geven van opdrachten aan de werknemers. Dat de teamleider met het oog op ‘het toenmalig personeelsbeleid’ de betreffende verzoeken (kennelijk) niet in behandeling heeft gegeven aan de daarvoor aangewezen managers van UWV, kan niet aan de werknemers worden tegengeworpen. Er zijn geen bijzondere omstandigheden gebleken op grond waarvan de vorderingen van de werknemers naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zouden zijn. Zij zijn het gevolg van het feit dat UWV ten aanzien van de arbeidsduur van een fulltime dienstverband pas in 2007 een cao-bepaling is gaan naleven waaraan zij reeds vanaf januari 2003 gebonden was. De loonvordering wordt toegewezen vanaf 31 juli 2004 tot en met 31 juli 2007.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:9952

Zaaknummer: CV 12-23107

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: F.L.M. Vossen en C. Nekeman

Wetsartikelen: 4.1 CAO UWV en 3:308 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Partijen verzoeken kantonrechter in 96 Rv-procedure te oordelen over ontbindingsverzoek. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie onder toekenning aangeboden vergoeding van ruim € 90.000.

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever heeft een vergoeding aangeboden van € 90.346,67. Werknemer verzet zich tegen toewijzing van het verzoek, doch erkent dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat er geen mogelijkheden bestaan voor herplaatsing. Partijen hebben zich tot de kantonrechter gewend met het verzoek om op basis van artikel 96 Rv een beslissing te geven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen verband met een opzegverbod. Nu tussen partijen vaststaat dat de arbeidsverhouding – zonder dat dit aan werknemer is te wijten – dusdanig verstoord is geraakt dat verdere samenwerking niet mogelijk is, dient de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b lid 1 onder a BW jo. artikel 7:669 lid 3 onder g BW billijkheidshalve op korte termijn te eindigen. Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een opzegtermijn van drie maanden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 november 2015 (art. 7:671b lid 8 onder a BW). Partijen zijn het er ook over eens dat werknemer aanspraak maakt op een beëindigingsvergoeding van € 90.346,67. Werkgever wordt daarom veroordeeld tot betaling van die vergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-07-2015

Zaaknummer: 4329802 \ EJ VERZ 15-84458

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Disfunctioneren of onacceptabel gedrag conciërge niet komen vast te staan. Ontbinding onder toekenning vergoeding met C=2,5 (€ 53.875).

Werknemer is sinds 2009 voor onbepaalde tijd in dienst getreden als conciërge op een internationale school. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen (art. 7:685 (oud) BW). Er zijn al vanaf 2010 ongenoegens over de stijl van communiceren van werknemer en over de wijze waarop hij aan zijn feitelijke taken invulling geeft. Werknemer, die van Afrikaans-Amerikaanse afkomst is, voelt zich snel gediscrimineerd en dat maakt een samenwerking niet eenvouding. In november 2014 heeft werknemer zich in een gesprek met de directeur op een dusdanige wijze opgesteld dat de directeur zich door werknemer bedreigd heeft gevoeld en ook nu nog steeds angstig is, aldus werkgever.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De school heeft erkend dat haar onderbouwing van het gestelde disfunctioneren 'niet perfect' is, maar desondanks heeft werkgever ter zitting nog eens te kennen gegeven per se afscheid te willen nemen van werknemer en ook bereid te zijn daarvoor een passende (ruime) vergoeding te betalen. Terugkeer zou voor werknemer tot een onwerkbare en gespannen situatie leiden. Herplaatsing is geen optie, omdat werknemer Engelstalig is. Dit leidt op een andere dan een internationale school tot onoverkomelijke problemen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. De gestelde functionele tekortkomingen van werknemer zijn nauwelijks onderbouwd. Werkgever heeft verzuimd functioneringsgesprekken met werknemer te voeren. Niet is gebleken dat werknemer is gewezen op het gestelde ongewenste gedrag, laat staan dat werkgever werknemer aantoonbaar heeft proberen bij te sturen. Het heeft er alle schijn van dat werkgever het escalerende voorval tijdens het gesprek met de directeur heeft aangegrepen om het dienstverband met werknemer te beëindigen. Door de directeur is ter zitting erkend dat werknemer in het gesprek geen andere toon heeft aangeslagen dan hij in de zittingszaal heeft gebezigd en die kan, volgens de kantonrechter, niet anders dan als respectvol worden omschreven. Werknemer lijkt een man met een sterk ontwikkeld rechtvaardigheidsgevoel, die niet schroomt om voor zijn rechten op te komen en om mensen, hiërarchisch hoger geplaatsten niet uitgezonderd, aan te spreken wanneer hij, in

zijn visie, oneerlijk wordt behandeld. Het is voorstelbaar dat niet iedereen in staat is om hiermee op adequate wijze om te gaan, maar van een schooldirectie mag worden gevergd dat zij wel met een dergelijke houding om kan gaan en die in goede banen kan leiden, nog daargelaten dat uit niets is gebleken dat werknemer onacceptabel gedrag heeft vertoond of dat hij niet te corrigeren is. Er wordt een vergoeding toegekend met C=2,5 (€ 53.875).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-07-2015

Zaaknummer: 4181490 ME VERZ 15-110

RECHTSPRAAK

X/Emmaus Parkwijk h.o.d.n. Stichting Emmaus Domstad

Kwalificatie verblijfsovereenkomst. Bewoner woonwerkgemeenschap is niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.

X is in 2008 als bewoner tot de woonwerkgemeenschap van Emmaus Parkwijk toegetreden. Zij heeft een 'verblijfsovereenkomst' voor akkoord ondertekend. X heeft gedurende haar verblijf in de woonwerkgemeenschap in de kringloopwinkel van Emmaus Parkwijk gewerkt. Daarnaast is zij kerngroepslid geweest, hetgeen inhield dat zij voor de bewoners met wie zij samenwoonde als mentor fungeerde. Er zijn in de periode dat X in de woonwerkgemeenschap verbleef meerdere keren geweest dat zij haar werkzaamheden in de kringloopwinkel en als kerngroepslid niet (meer) kon uitoefenen omdat het haar psychisch en fysiek te zwaar werd. X is op 28 juni 2012 definitief voor het uitoefenen van haar werkzaamheden uitgevallen. Er is daarna een re-integratietraject gestart. Het UWV heeft aan Emmaus Parkwijk een loonsanctie van maximaal 52 weken opgelegd, omdat de re-integratie-inspanningen van Emmaus Parkwijk naar zijn oordeel onvoldoende waren. De belastingdienst en het UWV hebben Emmaus Parkwijk verplicht tot het voeren van een loonadministratie waarin een vergoeding voor kost en inwoning is geadministreerd. Emmaus Parkwijk heeft vanaf 1 oktober 2008 tot en met oktober 2014 'loonstrookjes' aan X verstrekt. Op al deze loonstrookjes is vermeld dat het loon bestaat uit salaris en loon in natura en dat er een bepaald bedrag aan zakgeld aan X is uitbetaald. Kern van het geschil tussen partijen betreft de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben de overeenkomst niet geduid als een arbeidsovereenkomst, maar als een 'verblijfsovereenkomst'. De tussen partijen gesloten overeenkomst wordt dan ook vooral gekleurd door de idealen en visie van de Emmausbeweging en die van Emmaus Parkwijk in het bijzonder, en niet zo zeer door de wens om een arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan. Uit (art. 3.2. van) de overeenkomst kan worden opgemaakt dat het persoonlijk verrichten van arbeid een van de voorwaarden betreft waaraan een nieuw lid moet voldoen om deel te kunnen uitmaken van de leefgemeenschap (commune). De andere voorwaarden betreffen het samen wonen en het samen delen. Samen vormen zij het ideaal 'samen wonen, werken en delen'. Deze elementen kunnen daarom niet

los van elkaar worden gezien. In de overeenkomst is niet (expliciet of impliciet) vermeld dat er een gezagsverhouding zou bestaan tussen Emmaus Parkwijk en X, in die zin dat Emmaus Parkwijk het recht had om aan X bindende aanwijzingen te geven voor het verrichten van arbeid. Integendeel, in de overeenkomst is juist vermeld dat er wordt gestreefd naar een platte organisatiestructuur, waarin beslissingen zo veel mogelijk gezamenlijk worden genomen. Daarnaast volgt uit de overeenkomst dat X bewust heeft afgezien van een aanspraak op salaris, hetgeen door haar op de zitting is bevestigd. Verder geldt nog dat uit de overeenkomst volgt dat X op ieder moment kon besluiten om de woonwerkgemeenschap te verlaten, hetgeen ook tijdens de zitting door beide partijen is bevestigd. Bij arbeidsovereenkomsten is het gebruikelijk dat er zowel voor de werkgever als de werknemer een opzegtermijn geldt. Er zijn ook onvoldoende aanknopingspunten om te concluderen dat X en Emmaus Parkwijk feitelijk hebben gehandeld als waren zij in 2008 een arbeidsovereenkomst met elkaar aangegaan. Er zijn geen concrete aanwijzingen dat sprake is geweest van een gezagsverhouding tussen Emmaus Parkwijk en X. Geoordeeld wordt dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. De vorderingen van X worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:5763

Zaaknummer: 3738113 UC EXPL 15-58 BvdG/1009

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R.J. Kitsz en K.F.J. Machiels

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Gaastra Retail B.V

Ontslag op staande voet rayonmanager wegens opgeven meer uren dan uren die daadwerkelijk zijn gewerkt, is rechtsgeldig.

Werknemer is op 16 januari 2006 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Gaastra. Laatstelijk was hij werkzaam in de functie van internationaal rayonmanager. Gaastra heeft werknemer op staande voet ontslagen wegens een dringende reden, te weten het structureel registreren van gewerkte uren, terwijl werknemer deze uren volgens Gaastra niet werkelijk gewerkt had. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag. Hij vordert loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop wordt gesteld dat het op basis van overgelegde verklaringen voorshands aannemelijk is dat werknemer de door hem opgegeven (zondag)uren nauwelijks in de vestigingen van Roermond en Lelystad aanwezig is geweest en voor zover hij daar wel was, in ieder geval geen tien uur op een zondag. Dat werknemer ook de uren die hij op zondag in buitenlandse vestigingen werkzaam was in het MANUS-systeem mocht registreren wordt door Gaastra betwist, maar zelfs als hiervan uit zou worden gegaan, dan heeft werknemer niet meer overgelegd dan een tweetal verklaringen waarin is aangegeven dat hij enkele zondagen aanwezig is geweest in de betreffende vestiging. Over de duur van die aanwezigheid is daarbij ook niets verklaard. Zelfs als deze zondagen mee zouden tellen, dan nog is er geen enkele verklaring voor het aanzienlijke verschil tussen de hoeveelheid geregistreerde en daadwerkelijk aanwezige uren. Daarbij is het van belang dat werknemer binnen de organisatie een leidinggevende functie bekleedde en zelf de geschreven uren accordeerde. Gaastra moest werknemer daarin kunnen vertrouwen. Hoewel werknemer een basissalaris had van € 3.242 bruto, stelt hij zelf dat hij met de aanvulling van de bijzondere regeling een brutomaandsalaris ontving van € 5.000. Dat is een aanzienlijk verschil. Voor zover werknemer gemeend heeft met de bijzondere regeling te compenseren voor een (zijns inziens) te laag basissalaris voor deze functie, had hij dat van meet af aan bespreekbaar moeten maken. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat, voor zover werknemer meent dat hij eventueel thuis gewerkte uren ook in het MANUS-systeem mocht registreren, hij niet betwist heeft dat de aanvankelijke afspraak alleen zag op in de shops gewerkte uren, en hij

niet aannemelijk heeft gemaakt dat in die afspraak een wijziging heeft plaatsgevonden. Gelet op het onverklaarbare verschil tussen het aantal als gewerkt opgegeven uren en het aantal uren waarvan thans aannemelijk is dat deze daadwerkelijk zijn gewerkt, alsmede gelet op de positie van werknemer binnen de organisatie en het feit dat hij de door hem opgegeven uren zelf accordeerde, is de kantonrechter voorshands van oordeel dat het ontslag op staande voet ook in een eventuele bodemprocedure stand zal houden. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:5807

Zaaknummer: 4082686 UV EXPL 15-193 AP/1183

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J. Schepers en S.E.G. Olthof

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Spirit Moves B.V./Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het beroepsvervoer over de weg

Werkgever valt niet onder werkingssfeer van BPF Vervoer.

BPF Vervoer is een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds voor zowel de sector beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, als de sector personenvervoer. Kern van het geschil betreft de vraag of Spirit Moves valt onder de werkingssfeer van BPF Vervoer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 150 Rv is het aan BPF Vervoer om te stellen en zo nodig te bewijzen dat Spirit Moves onder de werkingssfeer van BPF Vervoer valt. Aan haar stelplicht heeft BPF Vervoer niet voldaan. De stelling van BPF Vervoer dat Spirit Moves heeft aangegeven dat zij voor 100 procent werknemers uitzendt naar de sector 'goederenvervoer' waarbij vermeld wordt dat het om verhuizingen inclusief montage gaat en onder 'verhuizen' dient te worden verstaan het van punt A naar punt B vervoeren van goederen over de weg, zodat sprake is van wegvervoer in de zin van artikel 5 van het verplichtstellingbesluit tot deelneming in BPF Vervoer, wordt daar onvoldoende toe geacht. Nu vaststaat dat Spirit Moves geen onderneming is die beroepsvervoer over de weg uitvoert, maar juist personeel detacheeert, uitzendt of verhuurt, is zij zelf geen onderneming in het Beroepsvervoer over de weg, ook niet als haar werknemers bij een dergelijke onderneming aan de slag gaan. Dat is slechts anders voor chauffeurs of kraanmachinisten, maar dat Spirit Moves chauffeurs en/of kraanmachinisten heeft uitgezonden aan ondernemingen in het beroepsvervoer over de weg is gesteld noch gebleken, zodat ook hier niet uit kan volgen dat Spirit Moves onder de werkingssfeer van BPF Vervoer valt. Verder heeft BPF Vervoer gesteld dat Spirit Moves op het formulier met de titel 'Bedrijfsonderzoek voor Pensioenfonds Vervoer' ingevuld heeft dat zij voor 100 procent verhuizingswerkzaamheden uitvoert. Spirit Moves heeft verklaard dat de directeur van Spirit Moves dit per abuis gedaan heeft, omdat er een keuze gemaakt moest worden tussen drie categorieën en geen van de categorieën van toepassing was op de situatie van Spirit Moves. Nu het bij de beantwoording van de vraag of een bedrijf onder de werkingssfeer van BPF Vervoer valt, gaat om de feitelijke werkzaamheden van dat bedrijf, is de kantonrechter van oordeel dat de hiervoor genoemde vergissing van

Spirit Moves niet tot gevolg kan hebben dat zij geacht wordt onder de werkingssfeer van BPF Vervoer te vallen. Dit geldt tevens voor de omstandigheid dat Spirit Moves in eerste instantie geen bezwaar heeft gemaakt tegen aansluiting bij BPF Vervoer, dat Spirit Moves vrijwillig loon- en premiegegevens van haar werknemers heeft aangeleverd en dat Spirit Moves een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling heeft gedaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:4083

Zaaknummer: 3421755 \ CV EXPL 14-44703

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: M.A. Putting en S.K. Tuithof

Wetsartikelen: 150 Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Toepassing Sociaal Plan leidt, onder meer vanwege medische beperkingen, tot evident onbillijke uitkomst. Kennelijk onredelijk ontslag. Vergoeding € 100.000.

Werknemer (geboren in 1960) is sinds 1984 in dienst van werkgever als medewerker financiën. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen tegen 1 april 2004 opgezegd. Op grond van een Sociaal Plan kon werknemer kiezen voor een outplacementtraject of in zijn geval voor een vergoeding van € 65.601 bruto (C=0,7). Werknemer deed een beroep op de hardheidsclausule van het Sociaal Plan, waarover de begeleidingscommissie zwaarwegend advies uitbracht in februari 2014. De begeleidingscommissie meent dat een beroep op de hardheidsclausule niet kan slagen, maar meent dat er in dit specifieke geval van een extra zorgplicht sprake is omdat werknemer geen goede arbeidsmarktpositie heeft, een eenzijdig en lang arbeidsverleden, de sociale gevolgen van het ontslag groot zijn en er sprake is van een onbetwiste loyaliteit. Die extra zorgplicht zou met name van invloed moeten zijn op de begeleiding naar ander werk. Aangeraden wordt hiermee rekening te houden bij een ontslag. Werknemer is een outplacementtraject aangeboden. Als werknemer gebruik wil blijven maken van de afkoopsom, zijn de kosten voor het outplacementtraject wel voor eigen rekening. Werknemer meent dat het ontslag kennelijk onredelijk is en vordert primair herstel van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een valse of voorgewende reden is geen sprake, omdat niet vereist is dat een reorganisatie noodzakelijk is. Werkgever heeft in redelijkheid tot de reorganisatie kunnen besluiten. Vervolgens toetst de kantonrechter of er op basis van het gevolgcriterium wel sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. In de basis geldt dat niet wordt afgeweken van een Sociaal Plan, tenzij sprake is van een evident onbillijke uitkomst. De werknemer bepleit de kennelijke onredelijkheid op grond van de duur van zijn dienstverband, zijn eenzijdige werkervaring, gebrek aan scholing (in de zin van persoonlijke ontwikkeling) en zijn medische beperkingen (waaronder een hersentumor sinds 2003). De eenzijdige werkervaring en het gebrek aan scholing zijn niet betwist. Er is geen sprake van arbeidsongeschiktheid, maar werkgever heeft wel erkend dat werknemer door zijn

beperkingen zeer moeilijk bemiddelbaar is, in ieder geval moeilijker dan de andere werknemers die zijn ontslagen. Daarbij speelt een (mogelijke) burn-out in het verleden ook een rol. De kantonrechter meent dat de werkgever niet de extra zorgplicht heeft betracht zoals de begeleidingscommissie adviseerde. De vergoeding uit het Sociaal Plan is in deze situatie evident onbillijk en daarom wordt aan werknemer een vergoeding van € 100.000 bruto toegekend. Deze vergoeding is tot stand gekomen op grond van de vergoeding uit het Sociaal Plan plus suppletie van de WW plus een vergoeding voor outplacement. De pensioenschade wordt geacht hierin te zijn verdisconteerd. Aan werknemer wordt ook wettelijke rente toegekend van de dag der dagvaarding alsmede wordt werkgever veroordeeld in de buitengerechtelijke kosten en de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2015

Zaaknummer: 3433737 UC EXPL 14-14971 k/1093

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Pensioenfonds Allianz Nederland

Onjuiste UPO's zijn geen pensioentoezegging, zodat hieraan geen rechten kunnen worden ontleend. Beroep op artikel 3:35 BW faalt.

Werknemer is van 1 maart 1974 tot 1 mei 2009 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst geweest bij Allianz Nederland Groep N.V. Werknemer en Allianz Nederland Groep hebben een pensioenovereenkomst gesloten. Pensioenfonds Allianz is de pensioenuitvoerder. In (onder meer) de jaren 2009, 2010 en 2011 heeft werknemer Uniforme Pensioenoverzichten (hierna: UPO's) ontvangen, met daarop de stand van het ouderdomspensioen. Gebleken is dat de op deze UPO's genoemde bedragen aan ouderdomspensioen foutief waren. In de onderhavige procedure stelt werknemer zich op het standpunt dat hij erop mocht vertrouwen dat het op het UPO 2011 vermelde bedrag aan ouderdomspensioen juist was. Op grond van artikel 3:35 BW is Pensioenfonds Allianz dan ook gehouden hem levenslang het bedrag aan ouderdomspensioen te betalen dat vermeld staat op het UPO 2011 dat Pensioenfonds Allianz in eerste instantie aan hem heeft verstrekt, aldus werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor een geslaagd beroep op artikel 3:35 BW is in de eerste plaats vereist dat werknemer gerechtvaardigd heeft vertrouwd op een rechtshandeling van Pensioenfonds Allianz ex artikel 3:33 BW. Wil sprake zijn van een dergelijke rechtshandeling dan moet Pensioenfonds Allianz met het verzenden van de UPO's een rechtsgevolg, ofwel verplichtingen, in het leven hebben willen roepen. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit niet het geval. Mede gelet op de gemaakte voorbehouden, in het bijzonder de zin: '*Het pensioenreglement is uiteindelijk bepalend.*' heeft Pensioenfonds Allianz met het verstrekken van de UPO's willen voldoen aan haar in artikel 38 PW genoemde verplichting om haar deelnemers jaarlijks te informeren over (onder meer) de verworven pensioenaanspraken, maar niet om een pensioentoezegging te doen. Het beroep van werknemer op artikel 3:35 BW faalt. Werknemer heeft subsidiair aan zijn vordering ten grondslag gelegd dat Pensioenfonds Allianz toerekenbaar tekortgeschoten is in de nakoming van haar (zorg)verplichting om juiste informatie aan hem te verschaffen. Anders dan Pensioenfonds Allianz gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer hiermee een beroep heeft willen doen op artikel 6:74 BW. Ook deze grondslag kan de vordering niet dragen. Weliswaar is Pensioenfonds Allianz op grond van

artikel 38 PW gehouden (onder meer) de UPO's te verstrekken, maar mede gelet op de voorbehouden heeft Pensioenfonds Allianz niet de verplichting op zich genomen in te staan voor de juistheid van de op de UPO's vermelde gegevens, zodat zij hier ook niet in kan tekortschieten. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-05-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:3491

Zaaknummer: 3441427 \ CV EXPL 14-45603

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: C.M.A. Mertens en A.W. Cramer

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW en 6:74 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Overtreding concurrentiebeding door crew operator. Bewijsaanbod werkgeefster ten aanzien van causaal verband tussen onrechtmatig handelen werkneemster en omzetverlies.

Werkneemster is per 1 september 2012 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van werkgeefster in de functie van crew operator. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie- en geheimhoudingsbeding. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst per 1 december 2013 opgezegd, om vervolgens bij A in dienst te treden in de functie van liaison manager. Werkgeefster stelt dat werkneemster het concurrentiebeding heeft overtreden en vordert schadevergoeding en betaling van verbeurde contractuele boetes.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gevorderde betaling van verbeurde boetes wordt afgewezen. Anders dan werkgeefster stelt, was B geen cliënt van haar. Werkneemster is niet in overtreding door werkzaamheden voor B te verrichten. Vast staat dat werkneemster jegens werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld door aansluitend aan haar dienstverband in dienst te treden bij de concurrent A. Werkneemster heeft echter goed gemotiveerd betwist dat er een causaal verband is tussen haar in dienst treden bij A en de overstap van klanten van werkgeefster naar A. Werkgeefster heeft de stelplicht en bewijslast van dit causaal verband. De schade als gevolg van het verlies van Z als klant van werkgeefster kan aan werkneemster toegerekend worden, omdat zij in strijd met het non-concurrentiebeding bij A in dienst is getreden, wetende dat het de bedoeling was dat haar persoonlijke dienstverlening klanten van werkgeefster zou bewegen over te stappen naar haar nieuwe werkgever. Deze wetenschap van werkneemster wordt afgeleid uit diverse omstandigheden waarop werkgeefster heeft gewezen. Werkneemster heeft opgezegd op de datum waarop A is opgericht. Zij is aansluitend aan haar dienstverband met werkgeefster bij A in dienst getreden op aanzienlijke betere arbeidsvoorwaarden, terwijl haar werkzaamheden niet wezenlijk veranderden. Zij bleef zorgen voor dezelfde bemanningen voor dezelfde klanten. Voorts heeft werkneemster aanvankelijk voor werkgeefster verborgen gehouden dat zij het non-concurrentiebeding heeft overtreden door aansluitend bij A in dienst te treden. Gelet op het voorgaande is er voldoende causaal verband tussen het onrechtmatige handelen van werkneemster en de schade van het

omzetverlies van Z voor werkgeefster. De vordering tot vergoeding van die schade op te maken bij staat ligt voor toewijzing gereed. Zulk causaal verband van omzetverlies van andere klanten is niet aangetoond. Nu werkgeefster terzake een bewijsaanbod heeft gedaan, wordt zij toegelaten bewijs te leveren. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2015:1555

Zaaknummer: 3134372 / 14-3787

Rechters: M.J.M. Klarenbeek

Advocaten: A. Goudriaan en H.B. Dekker

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag notarisklerk kennelijk onredelijk op grond van gevolgencriterium. Schadevergoeding ruim € 57.500.

Werknemer is op 1 augustus 1983 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangers van werkgeefster in de functie van notarisklerk. Na verkregen toestemming is zijn arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Hij vordert een schadevergoeding van € 230.043,48 bruto wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft voldoende aangetoond dat sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak om de personeelskosten te reduceren. Van een valse of voorgewende reden is geen sprake. Het beroep op het gevolgencriterium slaagt wel. De financiële positie van werkgeefster is voornamelijk te wijten aan de verslechterde economische situatie op de onroerendgoedmarkt. Daarentegen heeft zij er wel voor gekozen om een schuld aan bedrijf X voor een bedrag van € 260.000 af te lossen, terwijl onvoldoende is komen vast te staan dat zij op dat moment gehouden was die schuld voor een dergelijk bedrag te voldoen. Vast staat dat werknemer geconfronteerd wordt met een aanmerkelijke inkomstendaling nu hij een beroep moet doen op de sociale voorzieningen. Daarnaast is ook aannemelijk dat hij pensioenschade zal lijden. Vast is komen te staan dat werkgeefster geen enkele voorziening heeft getroffen om de gevolgen voor werknemer van het ontslag te verzachten. De leeftijd van werknemer, de duur van het dienstverband, alsmede de verwachting dat hij in ieder geval gedurende enige tijd inkomensschade zal lijden, acht de kantonrechter daarbij eveneens van belang. Aan de hand van waardering van goede en kwade kansen en het inzicht dat partijen aan de kantonrechter hebben verschaft over de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt, schat de kantonrechter in dat werknemer na de opzegging drie jaar nodig zal hebben om andere (passende) arbeid te verwerven op het niveau dat hij bij werkgeefster had. Uitgaande van de door werknemer opgestelde schadeberekening ten aanzien van de inkomensachteruitgang, welke als zodanig niet gemotiveerd door werkgeefster is betwist, volgt dat de inkomensachteruitgang alsdan tot 1 april 2017 € 46.631,48 bruto bedraagt. De pensioenschade wordt aan de hand van de in het verleden verschuldigde premie begroot over een periode van drie jaar en aldus geschat op € 17.253. In totaal wordt een

schadevergoeding van 57.607,56 bruto aan werknemer toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:5095

Zaaknummer: 3180174 MC EXPL 14-7623

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: S.M. Pieroelie en R.P.P. Caubo

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Cabot B.V./werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Kantonrechter vermeldt in dictum dat werkgeefster bereid is een vergoeding van € 40.000 bruto toe te kennen vanwege inkomstenderving, waarin de wettelijke transitievergoeding geacht wordt te zijn inbegrepen.

Werknemer is sinds 2001 in dienst van Cabot als operator. Cabot verzoekt ontbinding op grond van artikel 7:671b jo. 7:669 lid 3 sub g BW, onder toekenning van een vergoeding van € 40.000 aan werknemer; de wettelijke transitievergoeding wordt geacht daarin te zijn begrepen. Werknemer erkent dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. Hij betreurt de ontstane situatie, maar stelt dat hem geen enkel verwijt treft. Primair verzet hij zich dan ook tegen ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst. Subsidiair, voor het geval zijn arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, is hij van mening dat hem een vergoeding toekomt zoals door Cabot is aangeboden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod omdat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Dit opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van de werknemer. Partijen zijn het erover eens dat een zinvolle samenwerking niet meer mogelijk is. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden per 1 november 2015. Voor wat betreft het verzoek tot toekenning van een bedrag van € 40.000 als billijke vergoeding vanwege inkomstenderving overweegt de kantonrechter als volgt. In het kader van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst biedt de wet de kantonrechter slechts de mogelijkheid om twee soorten vergoedingen toe te kennen, te weten de transitievergoeding of de billijke vergoeding. Toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer is – behoudens enkele hier niet van toepassing zijnde uitzonderingen – alleen mogelijk en bedoeld voor een geval waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals onder andere in artikel 7:671b lid 8 sub c BW bepaald. Nu niet is gesteld of gebleken dat daarvan sprake is, kan de kantonrechter die vergoeding bij gebreke van een behoorlijke grondslag niet toekennen. Wel wordt in het dictum vermeld dat Cabot bereid is om aan werknemer een vergoeding ter hoogte van € 40.000 bruto toe te kennen vanwege

inkomstenderving, waarin de wettelijke transitievergoeding geacht wordt te zijn inbegrepen, nu partijen het eens zijn over deze vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:5563

Zaaknummer: 4315007 \ VZ VERZ 15-15449

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: T. Yekhleif, N.L.E.M. Bynoe en S. Bovy

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

FNV Transport en Logistiek/Farm Trans B.V. c.s.

Vermelding ‘FNV Transport en Logistiek’ in dagvaarding in plaats van ‘vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging’ is niet een voor partijen en derden direct duidelijke vergissing. Niet-ontvankelijkheid.

Tussen FNV en Farm Trans is in geschil of Farm Trans gehouden is om artikel 73 van de algemeen verbindend verklaarde CAO Beroepsgoederenvervoer toe te passen op de daarvoor in aanmerking komende chauffeurs. Farm Trans voert als verweer aan dat de partij die de vordering aanhangig heeft gemaakt, niet bestaat. Zij verzoekt FNV niet-ontvankelijk te verklaren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De akte tot rectificatie maakt wel onderdeel uit van de processtukken. Uitgangspunt is dat op de eisende procespartij, mede om later onzekerheden bij een eventuele executie te voorkomen, een bijzondere zorgvuldigheidsverplichting rust om geen misverstand over haar eigen identiteit in het leven te roepen. Indien een niet-bestaande vennootschap als eisende partij optreedt, dan leidt dat, volgens vaste jurisprudentie, tot niet-ontvankelijkheid. Wanneer de juiste vennootschap als partij optreedt, maar haar naam in de dagvaarding foutief is weergegeven, dan kan – volgens vaste jurisprudentie – onder omstandigheden herstel van de foutieve vermelding plaatsvinden doordat de rechter het desbetreffende gedingstuk verbeterd leest. Bij de vraag welke fouten zich lenen voor ‘verbeterd lezen’ is het criterium of voor partijen en derden direct duidelijk is dat van een vergissing sprake is. FNV verzoekt om de in de dagvaarding vermelde naam verbeterd te lezen, in de zin dat met ‘FNV Transport en Logistiek’ bedoeld is ‘de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging’, althans om de in de dagvaarding vermelde naam als zodanig te rectificeren. Volgens FNV is de naam ‘FNV Transport en Logistiek’ een handelsnaam van ‘de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging’. FNV erkent echter – desgevraagd – dat deze handelsnaam niet als zodanig is ingeschreven in het handelsregister. Nu deze naam wel op het briefpapier staat en FNV, als grootste vakbond in Nederland, naar buiten opereert onder de naam Transport en Logistiek, is het volgens FNV in het kader van de Handelsnaamwet wel een handelsnaam. De

kantonrechter oordeelt dat in deze de inschrijving in het handelsregister leidend is. Naast het feit dat 'FNV Transport en Logistiek' niet als zodanig (als handelsnaam) is ingeschreven in het handelsregister, wordt in de inleidende dagvaarding gesteld dat 'FNV Transport en Logistiek' gevestigd is te Utrecht, terwijl 'de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging' gevestigd is te Amsterdam. Over het 'verbeterd lezen' dan wel rectificeren van de vestigingsplaats wordt door FNV in het geheel niet gesproken. De in het geding gebrachte brieven van de hand van FNV zijn opgesteld op briefpapier van 'FNV Transport en Logistiek'. Farm Trans wordt gevolgd in haar standpunt dat het voor haar derhalve niet duidelijk was dat zij van doen had met 'de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging'. Dit alles brengt met zich dat het voor partijen en derden niet direct duidelijk is dat van een vergissing sprake is. Dit heeft tot gevolg dat FNV Transport en Logistiek niet-ontvankelijk wordt verklaard in haar vorderingen. Er wordt niet toegekomen aan de behandeling van de materiële rechtsvraag of Farm Trans gehouden is om artikel 73 van de CAO toe te passen op de daarvoor in aanmerking komende chauffeurs.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2015:5225

Zaaknummer: 4137662_E31072015

Rechters: N.C.M. Koch

Advocaten: J.H. Mastenbroek, E.K.W. van Kampen en P.J. Huys

Wetsartikelen: 73 CAO Beroepsgoederenvervoer

RECHTSPRAAK

Stichting Horizon/werkneemster

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Kantonrechter vermeldt in dictum dat hij ‘verstaat’ dat werkgeefster kosten van outplacementtraject van maximaal € 3.000 vergoedt en een bijdrage in de kosten van rechtsbijstand van € 1.000 verstrekt.

Werkneemster is sinds 1 december 2007 in dienst van werkgeefster als leerkracht. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft aan werkneemster een outplacementtraject aangeboden en zich bereid verklaard om de daaraan verbonden kosten tot een maximumbedrag van € 3.000 te vergoeden. Daarnaast is zij bereid een bijdrage in de kosten van rechtsbijstand te betalen van € 1.000. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij zich verweert tegen het verzoek, maar dat zij tegelijkertijd moet constateren dat er inderdaad een verschil van inzicht is ontstaan met betrekking tot de wijze waarop in de toekomst haar werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Voor het geval de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou overgaan, heeft werkneemster verzocht om toekenning van de aangeboden outplacementvergoeding alsmede de vergoeding voor de kosten van rechtsbijstand.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding op grond waarvan van werkgeefster niet kan worden verlangd de arbeidsverhouding voort te zetten en dat herplaatsing van werkneemster niet in de rede ligt, aangezien de omstandigheden die tot het onderhavige verzoek hebben geleid zich ook in een andere functie zouden voordoen alsmede dat geen sprake is van enig opzegverbod, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Gelet op de standpunten van partijen is immers sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onder g BW. Partijen zijn het er voorts over eens dat bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2015 de opzegtermijn in acht wordt genomen, zodat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onder a BW zal worden ontbonden per genoemde datum van 1 november 2015.

Voor wat betreft de aangeboden outplacementvergoeding en vergoeding van kosten voor rechtsbijstand wordt het volgende overwogen. In het kader van de ontbinding van een arbeidsovereenkomst biedt de wet de kantonrechter slechts de mogelijkheid om twee soorten vergoedingen toe te kennen, te weten de transitievergoeding of de billijke vergoeding. Toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer is – behoudens enkele hier niet van toepassing zijnde uitzonderingen – alleen mogelijk en bedoeld voor een geval waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals onder andere in artikel 7:671b lid 8 onder c BW bepaald. Nu niet is gesteld of gebleken dat daarvan sprake is, kan de kantonrechter de tussen partijen afgesproken vergoedingen op die grond niet toekennen. Evenmin kan die vergoeding worden aangemerkt als transitievergoeding, zodat geconcludeerd moet worden dat een wettelijke basis voor toekenning van die beide onderdelen van de vergoeding ontbreekt. Voor afwijzing van die onderdelen van de vergoeding bestaat echter ook geen grond, nu uit de stellingen van partijen blijkt dat zij daarover overeenstemming hebben bereikt. De kantonrechter neemt de volgende vermelding op in het dictum: ‘de kantonrechter verstaat dat werkgeefster de kosten van het outplacementtraject van werkneemster tot een bedrag van maximaal € 3.000 (exclusief BTW) voor haar rekening neemt alsmede dat werkgeefster een bijdrage in de kosten van rechtsbijstand van werkneemster verstrekt van € 1.000 te vermeerderen met BTW’.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:5575

Zaaknummer: 4324999 VZ VERZ 15-15632

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.V. Brökling en S.A. Tan

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Partou B.V.

Zieke werkneemster is volledig hersteld en heeft voordat zij opnieuw is uitgevallen zeven weken de bedongen arbeid verricht. Vanaf hernieuwde uitval geldt opnieuw een loondoorbetalingsverplichting van 104 weken.

Werkneemster is met ingang van 2 mei 2007 in dienst van Partou als pedagogisch medewerker. In de periode van 29 oktober 2012 tot 26 oktober 2014 was zij volledig arbeidsongeschikt. Het UWV heeft aan werkgever een loonsanctie opgelegd. Met ingang van 27 oktober 2015 is werkneemster volledig hersteld gemeld. Werkneemster is met ingang van 5 januari 2015 (wederom) volledig uitgevallen. Daarvoor was zij van 15 tot 18 december 2014 arbeidsongeschikt, vanwege een andere oorzaak. Werkneemster vordert loondoorbetaling vanaf 1 april 2015. De arbeidsovereenkomst is na verkregen toestemming opgezegd tegen 1 september 2015. Partou is vanaf medio april 2015 gestopt met het betalen van het loon en de gebruikelijke emolumenten aan werkneemster omdat Partou zich op het standpunt stelt dat zij met ingang van 5 januari 2015 geen loon meer aan werkneemster verschuldigd is. Kern van het geschil betreft de vraag of op 5 januari 2015 een nieuwe loondoorbetalingsperiode ex artikel 7:629 lid 1 BW is gaan lopen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster vanaf 28 oktober 2014 weer 100 procent hersteld is gemeld en dat zij daadwerkelijk de bedongen arbeid heeft verricht tot 5 januari 2015. Vanaf deze datum is zij wederom volledig uitgevallen (100 procent arbeidsongeschikt) en ook in de periode van 15 tot 18 december 2015 was werkneemster arbeidsongeschikt. Tussen partijen is in geding of er ook op 20 november 2014 sprake is geweest van arbeidsongeschiktheid. Genoegzaam is komen vast te staan dat werkneemster verlof heeft opgenomen op 20 november 2014. Niet gebleken is dat er een ziekmelding is geregistreerd, zodat niet als vaststaand kan worden aangenomen dat werkneemster die middag de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat zij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte daartoe verhinderd was. De enkele mededeling van werkneemster dat zij zich op die bewuste middag niet lekker voelde is daarvoor onvoldoende. Uitgangspunt is dat werkneemster in de periode van 28 oktober 2014 tot 15 december 2014

feitelijk de bedongen arbeid heeft verricht, een periode van om en nabij zeven weken. Met het oog op het bepaalde in artikel 7:629 lid 10 BW worden deze twee ziekteperiodes niet bij elkaar opgeteld, nu er meer dan vier weken tussen zit. Dit betekent dat werkneemster op grond van artikel 7:629 BW vanaf 15 december 2014 recht heeft behouden op doorbetaling van het voor haar gebruikelijke loon. De kantonrecht deelt het standpunt van partijen dat het bepaalde in artikel 7:629 lid 10 BW met zich brengt dat de ziekteperiode van 15 tot 18 december 2014 wordt opgeteld bij de (ononderbroken) periode van arbeidsongeschiktheid sinds 5 januari 2015.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:5703

Zaaknummer: 4262093 LV EXPL 15-42

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: S.Y. Pannekoek en A.G. Scheele

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Stichting BSV/werknemer

Moet een (pro-forma)ontbindingsverzoek, waarbij partijen verzoeken om toepassing van een langere ontbindingstermijn dan de wet voorschrijft, worden afgewezen? Aanhouding zaak voor mondelinge behandeling.

Werknemer is sinds 1981 in dienst als leerkracht. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever heeft een beëindigingsvergoeding aangeboden van € 23.000 bruto. Voorts heeft werkgever gesteld dat werknemer op grond van de geldende CAO voor het Primair Onderwijs aanspraak kan maken op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering weshalve werknemer ingevolge het Besluit Overgangsrecht Transitievergoeding geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW. Werkgever verzoekt de ontbinding uit te spreken met ingang van 1 januari 2016. Werknemer erkent dat geen sprake is van een opzegverbod, dat de arbeidsrelatie verstoord is en dat er geen mogelijkheden zijn voor herplaatsing. Partijen hebben laten weten van mondelinge behandeling af te willen zien.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de werknemer heeft erkend dat de arbeidsverhouding verstoord is, partijen het erover eens zijn dat die verstoring onherstelbaar is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet meer mogelijk moet worden geacht, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst in beginsel kunnen ontbinden. Gelet op de standpunten van partijen is immers sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onder g BW. Het betreft hier een zogenoemde pro-formaontbinding. Partijen verzoeken nadrukkelijk ontbinding met ingang van 1 januari 2016. Nu partijen hebben gesteld dat de opzegtermijn drie maanden is, komt de gewenste ontbindingstermijn niet overeen met de termijn die de kantonrechter volgens de wet dient te hanteren (art. 7:671b lid 8 BW). Op grond van artikel 7:671b lid 8 BW dient de kantonrechter de datum te bepalen op 31 oktober 2015. Vervolgens dringt zich de vraag op hoe dwingend genoemd artikellid is als partijen gezamenlijk ontbinding per een door hen gewenste datum wensen. In de parlementaire geschiedenis is ter zake te lezen: 'Voorgeschreven is dat als de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, hij het einde

van de arbeidsovereenkomst bepaalt op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd. Net als bij opzegging na toestemming van UWV wordt deze termijn verkort met de proceduretijd bij de rechter, met dien verstande dat er in beginsel altijd een termijn geldt van een maand' (Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 31-33, of Boot e.a., *Parl. Geschiedenis*, Boom Juridische uitgevers, p. 689). Hierin is, naast de duidelijke wettekst, een opdracht aan de rechter te lezen die evidente afwijking van het wettelijk systeem niet lijkt toe te laten. Daarenboven blijkt uit de parlementaire geschiedenis de wetgever 'geen voorstander te zijn van pro-forma procedures vanwege de onnodige belasting van de rechterlijke macht die hiermee gepaard gaat. Als partijen het eens zijn over ontslag kan de arbeidsovereenkomst, zonder tussenkomst van de rechter, met wederzijds goedvinden worden beëindigd. Het is mede om die reden geweest dat in augustus 2006 de zogenoemde verwijtbaarheidstoets in de WW is beperkt waardoor, bij overeenstemming over ontslag, partijen niet meer omwille van het zeker stellen van de WW-uitkering zich hoeven te wenden tot de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst pro-forma te laten ontbinden' (Parlementaire geschiedenis, Kamerstukken I 2013/14, 33 818, nr. C, p. 88-89 of Boot e.a., *Parl. Geschiedenis*, Boom Juridische uitgevers, p. 701). Ook dit biedt weinig aanknopingspunten, hoezeer om praktische redenen een ander oordeel voorstelbaar is, op verzoek van partijen te ontbinden in strijd met artikel 7:671b lid 8 BW. Het verzoek lijkt derhalve te moeten worden afgewezen. De kantonrechter zal evenwel een mondelinge behandeling plannen om dit met partijen te bespreken. Ten slotte wordt geoordeeld dat er geen grond is voor het toewijzen van de door de werkgever aangeboden vergoeding. Partijen zijn het erover eens dat de werknemer op grond van het Besluit Overgangrecht Transitievergoeding geen aanspraak heeft op een transitievergoeding. Toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer is – behoudens enkele hier niet van toepassing zijnde uitzonderingen – alleen mogelijk en bedoeld voor een geval waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals onder andere in artikel 7:671b lid 8 onder c BW is bepaald. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:3663

Zaaknummer: 4304869 \ EJ VERZ 15-175

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: H. van Essen en S.A. van Lammeren

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Albron Nederland B.V.

Deelgeschilprocedure leent zich niet voor nadere bewijslevering ten aanzien van toedracht bedrijfsongeval met ovenrooster. Of zorgplicht is geschonden kan niet worden vastgesteld.

Werkneemster is in dienst van Albron in de functie van cateringmedewerker B. Op 2 februari 2010 is zij tijdens het werk gevallen over een ovenrooster die een kok heeft laten vallen. Werkneemster verzoekt voor recht te verklaren dat Albron aansprakelijk is voor de schade die zij lijdt als gevolg van het ongeval. Volgens werkneemster is een koksdoek niet geschikt voor het verwijderen van een rek uit de oven, maar dient daarvoor een professionele ovenhandschoen gebruikt te worden. Daarnaast is werkneemster van mening dat het ongeval voorkomen had kunnen worden als voldaan zou zijn aan de waarschuwings- en/of instructieplicht.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoe en waardoor het (tweede) ovenrekje op de grond is gevallen is (in deze procedure) niet duidelijk geworden. Hetgeen werkneemster daarover stelt, wordt betwist door Albron en kan ook niet op basis van de stukken die deel uitmaken van het dossier worden geverifieerd en/of ge(re)construeerd. Verder is onderdeel van het debat of het niet gebruiken van een ovenhandschoen als een voor de onderhavige situatie relevante overtreding van een veiligheidsnorm moet worden aangemerkt. Uit de inhoud van het overgelegde document 'Arbo op je werkplek' volgt weliswaar dat ovenhandschoenen moeten worden gebruikt, maar deze instructie heeft, gezien de toelichting die erbij vermeld staat, tot doel de onderarmen te beschermen tegen verbranden. Dit betekent dan ook niet, althans niet zonder meer, dat de koksdoek niet gebruikt mocht worden om een ovenrek uit de oven te halen. Zodoende kan niet worden vastgesteld dat het rekje, zoals werkneemster betoogt, is gevallen door het overtreden van een veiligheidsnorm. Dit betekent dat een en ander door middel van bewijslevering duidelijk moet worden. In het kader van deze deelgeschilprocedure is daarvoor geen ruimte. Ook indien er veronderstellenderwijs van uit wordt gegaan dat de kok niet gewaarschuwd heeft, zoals werkneemster stelt, is geen sprake van een normschending. Voor de beantwoording van die vraag zijn twee aspecten van belang, ten eerste de snelheid waarmee gehandeld is en ten tweede tot wie zich de waarschuwing had

moeten richten. Niet kan worden vastgesteld of wel of geen sprake is van een schending van de zorgplicht en in het verlengde daarvan van aansprakelijkheid van Albron. Het verzoek ex artikel 7:658 BW wordt afgewezen. Subsidiair is het verzoek gebaseerd op artikel 6:170 BW. Op basis hiervan kan het verzoek evenmin worden toegewezen. Er is geen sprake van onrechtmatig handelen door de kok. De oorzaak van het vallen van het ovenrooster is onduidelijk gebleven en daarnaast kan de kok geen verwijt worden gemaakt van het feit dat hij het gevallen rek niet direct zou hebben opgepakt. Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:5846

Zaaknummer: 3920285 UE VERZ 15-123 MAR/1217

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: J. van de Klashorst en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 BW en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Ergo B.V.

Belangenafweging concurrentiebeding valt uit in voordeel managementassistent, onder meer omdat zij met overstap naar concurrent de mogelijkheid heeft haar positie te verbeteren en zij slechts administratieve werkzaamheden heeft verricht. Schorsing concurrentiebeding.

Werkneemster is op 19 juli 2010 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Egro in de functie van managementassistent. Per 19 april 2012 is de arbeidsovereenkomst stilzwijgend omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 mei 2015 om vervolgens bij bedrijf X in dienst te treden. Werkneemster verzoekt het concurrentiebeding te vernietigen dan wel te schorsen. Ter onderbouwing van de vordering stelt werkneemster allereerst dat het beding niet rechtsgeldig is overeengekomen nu niet is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste. Voorts stelt zij dat Egro geen belang heeft bij een beroep op het concurrentiebeding gezien haar functie en de kennis en dat zij door de inhoud van het beding te veel wordt beperkt in haar mogelijkheden om elders een dienstverband te verwerven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag of het schriftelijkheidsvereiste met zich brengt dat in het geval van stilzwijgende voortzetting het concurrentiebeding zijn gelding verliest, wordt door de verschillende gerechten in overwegende mate negatief beantwoord. De kantonrechter sluit zich aan bij deze opvatting. Werkneemster is derhalve gebonden aan het concurrentiebeding. X moet geacht worden een concurrent van Egro te zijn. Daarmee ligt de vraag voor of de uitkomst van een belangenafweging uitvalt in het voordeel van werkneemster. Daarbij moet enerzijds rekening gehouden worden met de mogelijkheid tot positieverbetering aan de zijde van werkneemster, hetgeen blijkt uit het aanbod van X dat € 400 bruto hoger ligt dan het laatstverdiende maandsalaris en het recht op vrije arbeidskeuze. Het door werkneemster laatstverdiende salaris ligt niet veel hoger dan het minimumloon. Uit de stellingen van partijen blijkt ook dat werkneemster met name administratieve werkzaamheden heeft uitgevoerd. Behoudens bijzondere omstandigheden kan een

concurrentiebeding voor werknemers met een dergelijke functie een onevenredige benadeling opleveren. Egro heeft weliswaar gesteld dat werkneemster een van de leden van het management was en een spil in de organisatie, maar dat acht de kantonrechter overtrokken. De enkele omstandigheid dat werkneemster uit hoofde van haar functie bekend was met de contactgegevens van leveranciers en klanten en de inkoop- en verkoopfacturen zijn niet aan te merken als een bijzondere omstandigheid. Bovendien is niet aannemelijk geworden dat zij op dit moment nog toegang heeft tot deze informatie. Alhoewel Egro als bijzondere omstandigheden nog heeft gewezen op het feit dat werkneemster kennis zou dragen van de identiteit van een aantal bijzondere, niet in de markt bekende, leveranciers en van het revolutionaire hotelconcept met eigen calculatiemethodiek, acht de kantonrechter de stelling van werkneemster dat die kennis niet verder strekt dan noodzakelijk voor de administratieve verwerking van bestellingen en leveringen voorshands voldoende aannemelijk. Het concurrentiebeding wordt geschorst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:5119

Zaaknummer: 4095471 UV EXPL 15-200 WL/1132

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: L.A.M. Hartman en J.P. Koets

Wetsartikelen: 7:653 BW