

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 07, 2015

Nummer 7, 2015

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 van Justitie van de Europese Unie

Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2015:86 12-02-2015

Finse vakbond Sähköalojen/Elektrobudowa Spółka Akcyjna (ESA)

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2015:295 13-02-2015

Dikmans/Unilever

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2015:304 13-02-2015

werknemer/Datawell

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2015:305 13-02-2015

werkgever/FNV Bondgenoten

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:445 10-02-2015

ex-werknemer/ex-werkgever

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:428 10-02-2015

Autoster, Automotive BV/Hendriks

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:453 10-02-2015

werknemster/Straver

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:438 10-02-2015

werknemster/de Stichting TanteLouise-Vivensis

Rechtbank

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2015:762 12-02-2015

werknemer/Vrieshuis van Oss B.V.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2015:726 12-02-2015

werknemer/Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2015:929 11-02-2015

X/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2015:813 11-02-2015

X c.s./Y

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:657 06-02-2015

werkgeefster/werknemer

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2015:679 05-02-2015

werknemer/Taxi- en Personenvervoer Oost Nederland B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:531 04-02-2015

werknemer/Bureau Veritas Inspection & Certification The Netherlands B.V.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2015:664 03-02-2015

werkgeefster/werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2015:618 02-02-2015

Londen Van Holland Registeraccountants en Belastingadviseurs/werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:553 02-02-2015

werknemer/ASR Nederland N.V.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2015:626 02-02-2015

werknemer/Schiphol Nederland B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:386 28-01-2015

werknemer/Stichting YFU Nederland International Exchange

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:311 28-01-2015

X/Y

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2015:297 15-01-2015

Paraat Brandbeveiliging B.V./A c.s.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2014:10640 09-12-2014

werkneemster/Game Palace B.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2014:9981 19-11-2014

werkneemster/Action Non Food B.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2014:9041 23-10-2014

werkneemster/Exploitatiemaatschappij X, h.o.d.n. Esso Vaals

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 06-02-2015

werkneemster/werkgeefster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen 19-01-2015

ABN AMRO Bank N.V./werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werkneemster/de Stichting TanteLouise-Vivensis

Uitlating werknemer tijdens voorlopig getuigenverhoor ‘voornemens om een procedure wegens kennelijk onredelijk ontslag aanhangig te maken’ is een stuitingshandeling artikel 3:317 BW.

Werkneemster is op 1 oktober 1982 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Vivensis. Vivensis is een zorgorganisatie. Zij levert een compleet dienstenpakket op het gebied van thuiszorg, woon/zorgcentra, serviceflats, verzorging en verpleging en aanvullende diensten. Werkneemster was werkzaam op de serviceflat X die per 31 december 2011 is gesloten. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het UWV opgezegd tegen 1 maart 2012. Werkneemster heeft op 30 januari 2012 een verzoek ingediend tot het toestaan van een voorlopig getuigenverhoor omdat zij van mening was dat sprake was van kennelijk onredelijk ontslag. Werkneemster heeft op 11 oktober 2012 Vivensis gedagvaard en schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag gevorderd. Volgens Vivensis is deze vordering verjaard.

Het hof oordeelt als volgt. Het moet ervoor worden gehouden dat de mededeling in het verzoek tot het houden van een comparitie van partijen, te weten: ‘werkneemster is voornemens om een procedure wegens kennelijk onredelijk ontslag aanhangig te maken’, welke mededeling niet is betwist, terwijl Vivensis evenmin heeft aangevoerd dat zij niet (tijdig) een kopie van bedoeld verzoekschrift met daarin voornoemde mededeling heeft ontvangen, een voldoende duidelijke – ondubbelzinnige – waarschuwing aan Vivensis inhoudt dat zij rekening moet houden met de mogelijkheid dat de vordering van werkneemster inzake kennelijk onredelijk ontslag nog geldend wordt gemaakt, en de verjaring derhalve tijdig is gestuit (art. 3:317 BW). Er is evenwel geen sprake van een kennelijk onredelijk ontslag daar – ondanks herhaaldelijk verzoek – werkneemster het procesdossier niet volledig heeft overgelegd waardoor essentiële gronden niet getoetst kunnen worden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-02-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:438

Zaaknummer: HD 200.131.352/02

Rechters: M. van Ham, W.H.B. den Hartog en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: R.A. van Dijk en H.B. Dekker

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Dikmans/Unilever

Unilever/Dikmans II. Bewijswaardering en deskundigenbericht bij omkeringsregel niet onjuist toegepast.

(Vervolg Unilever/Dikmans.) Nadat de Hoge Raad in 2000 had geoordeeld dat in deze procedure het (toen) nieuwe artikel 7:658 BW moet worden toegepast en de zogenoemde omkeringsregel ten aanzien van de causaliteit tussen blootstelling aan gevaarlijke stoffen en ziekte van de werknemer introduceerde, is de zaak verwezen naar het Gerechtshof Den Haag. Het hof heeft onderzoek door deskundigen bevolen. In zijn eindarrest overweegt het hof dat het voorbijgaat aan de partijkritiek van werknemer op de deskundigenrapportages omdat geen sprake is van een voldoende gemotiveerde betwisting van de juistheid van de zienswijze van de deskundigen. Het hof gaat uit van de juistheid van de conclusies van de medisch deskundigen en oordeelt dat geen causaal verband bestaat tussen de gezondheidsklachten van werknemer en de door hem gestelde blootstelling aan voor de gezondheid schadelijke stoffen en dat dit slechts anders is voor zover het gaat om de (lichte) polyneuropathie, die kan zijn veroorzaakt door blootstelling aan gevaarlijke stoffen (te weten hexaan). Het hof wees de vordering van werknemer in zoverre toe. In cassatie betoogt werknemer dat het hof door zijn vraagstelling aan de deskundigen een belangrijk deel van de vordering van werknemer buiten de beoordeling heeft geplaatst. Werknemer komt voorts op tegen het voorbijgaan door het hof aan de betwisting door werknemer van de conclusies van de deskundigen.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. De 'omkeringsregel' is nader aangescherpt in de twee hiervoor genoemde arresten van 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege en Lansink/Ritsma). Uw Raad overwoog in deze arresten onder verwijzing naar zijn arresten van 17 november 2000, 23 juni 2006 en 9 januari 2009 het volgende. Wanneer een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke omstandigheden en schade aan zijn gezondheid heeft opgelopen, moet het door de werknemer te bewijzen oorzakelijk verband tussen de werkzaamheden en die schade in beginsel worden aangenomen indien de werkgever heeft nagelaten de maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden dergelijke schade lijdt. Voor de toepassing van deze regel is nodig dat de werknemer niet alleen stelt en zo nodig

bewijst dat hij zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid, maar ook dat hij stelt en zo nodig aannemelijk maakt dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die daardoor kunnen zijn veroorzaakt. Het oordeel dat die regel meebrengt dat voor het antwoord op de vraag of de gezondheidsklachten van de werknemer kunnen zijn veroorzaakt door de blootstelling aan gevaarlijke stoffen rehtens geen ondergrens bestaat, in die zin dat de grootte van die kans daarvoor niet van belang is, geeft blijk van een onjuiste rechtsopvatting. De hier bedoelde regel drukt het vermoeden uit dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt door de omstandigheden waarin deze zijn werkzaamheden heeft verricht. Dat vermoeden wordt gerechtvaardigd door hetgeen in het algemeen bekend is omtrent de ziekte en haar oorzaken, alsook door de schending door de werkgever van de veiligheidsnorm die beoogt een en ander te voorkomen. Gelet daarop is voor dit vermoeden geen plaats in het geval het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker of te onbepaald is. Tegen de achtergrond van deze nadere aanscherping – die meebrengt dat de grootte van de kans dat de schade waarvan de werknemer vergoeding vordert is veroorzaakt door de voor de gezondheid schadelijke werkomstandigheden (zoals blootstelling aan gevaarlijke stoffen), wel degelijk van belang is – dient de rechter te beoordelen of de werknemer aannemelijk heeft gemaakt dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die door de schadelijke werkomstandigheden (zoals de blootstelling aan gevaarlijke stoffen) kunnen zijn veroorzaakt. Ingeval (medisch) deskundigen zijn benoemd, zal de omkeringsregel geen toepassing kunnen vinden ingeval naar het oordeel van de rechter uit de rapportage moet worden opgemaakt dat het verband tussen de schade waarvan vergoeding wordt gevorderd en de werkomstandigheden te onzeker of te onbepaald is. Zie over de (aanscherping van de) omkeringsregel T. Hartlief in zijn NJ-annotatie bij de arresten van 7 juni 2013 (SVB/[C] en [D/E]) en A-G J. Spier in zijn conclusies voor deze arresten. Zie verder onder anderen nog: J.T. van der Kroon, 'Hoeveel hoop gloort er nog voor de werknemer met een multicausaal ziektebeeld?', *TRA* 2013/102; S. Sahtie, 'De aansprakelijkheid van werkgevers voor beroepsziekten krachtens art. 7:658 BW: zijn de grenzen bereikt?', *MvV* 2013, p. 320-328; L.L. Veendrick, 'De arbeidsrechtelijke omkeringsregel aangescherpt en verduidelijkt', *Bb* 2013/56; Chr.H. van Dijk en L.L. Veendrick, 'Zorgplichtschending bij beroepsziekten; bewijsproblemen bij het causaal verband: de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid', *TVP* 2013, p. 127-136; L.E.M. Charlier, 'Bewijsvragen en hun antwoorden in beroepsziektezaken', *TGMA* 2014 (maart), p. 4-16; (juni), p. 46-56; I. Giesen en K. Maes, 'Omgaan met bewijsnood bij de vaststelling van het causaal verband in geval van verzuimde informatieplichten', *NTBR* 2014/27.

Ingeval de rechter (medisch) deskundigen heeft benoemd, zal de rechter – als gezegd – tegen de achtergrond van de aangescherpte omkeringsregel moeten beoordelen of op grond van de

deskundigenberichten kan worden geconcludeerd dat de werknemer erin is geslaagd aannemelijk te maken dat de schade waarvan hij vergoeding vordert, is veroorzaakt door de voor de gezondheid schadelijke werkomstandigheden, waarbij geldt dat de omkeringsregel geen toepassing kan vinden ingeval het verband tussen de schade en de werkomstandigheden te onzeker of te onbepaald is. De waardering van het bewijs, en daarmee ook de bewijswaardering van een deskundigenbericht is overgelaten aan het oordeel van de rechter die over de feiten oordeelt, tenzij de wet anders bepaalt (art. 152 lid 2 Rv). De rechter heeft daarbij een grote mate van vrijheid. Dat aan de rechter overgelaten oordeel en de aan de feitenrechter voorbehouden uitleg van het deskundigenbericht kunnen in cassatie niet op juistheid doch slechts op begrijpelijkheid worden getoetst. Voor de rechter geldt een beperkte motiveringsplicht ten aanzien van de beslissing de conclusies van de deskundigen al dan niet te volgen. Maar ook hier geldt de grondregel dat de rechterlijke beslissing ten minste zodanig gemotiveerd dient te zijn dat zij voldoende inzicht geeft in de daaraan ten grondslag liggende gedachtegang om de beslissing voor partijen en derden, onder wie de hogere rechter, controleerbaar en aanvaardbaar te maken. De mate waarin de rechter inzicht dient te geven in zijn gedachtegang, hangt ook af van het processuele debat van partijen. Indien de rechter de zienswijze van een door hem benoemde deskundige volgt, zal hij zijn beslissing in het algemeen niet verder hoeven te motiveren dan door aan te geven dat de door deze deskundige gebezigde motivering hem overtuigend voorkomt. Wel zal de rechter op specifieke bezwaren van partijen tegen de zienswijze van de door hem aangewezen deskundige moeten ingaan indien deze bezwaren een voldoende gemotiveerde betwisting inhouden van de juistheid van deze zienswijze. Hij zal ook bij de beantwoording van de vraag of hij de conclusies waartoe een deskundige in zijn rapport is gekomen in zijn beslissing zal volgen, alle terzake door partijen aangevoerde feiten en omstandigheden in aanmerking moeten nemen en op basis van die aangevoerde stellingen in volle omvang moeten toetsen of aanleiding bestaat van de in het rapport geformuleerde conclusies af te wijken. Zie in het bijzonder HR 9 december 2011, ECLI:NL:HR:2011:BT2921, NJ 2011/599. Zie voorts onder meer HR 5 december 2003, ECLI:NL:HR:2003:AN8478, NJ 2004/74; HR 19 oktober 2007, ECLI:NL:HR:2007:BB5172, RvdW 2007/887; HR 8 juli 2011, ECLI:NL:HR:2011:BQ3514, NJ 2011/311; HR 8 juli 2011, ECLI:NL:HR:2011:BQ3519, RvdW 2011/916; HR 3 mei 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1468, RvdW 2013/673. Zie voorts G. de Groot, *Het deskundigenbericht in de civiele procedure*, 2008, p. 392-427 en G. de Groot, *Civiel deskundigenbewijs*, 2012, p. 70-75; Pitlo/Rutgers & Krans 2014, *Bewijs*, nrs. 149-150 en Asser Procesrecht/Asser 3 2013/267, 301-302.

Anders dan werknemer meent, heeft het hof de vraagstelling niet verkeerd geformuleerd (waarbij meespeelt dat werknemer zelf in de gelegenheid is gesteld de vragen aan te scherpen). Het gegeven dat de medici die werknemer in de loop der jaren medisch hebben onderzocht, een verband leggen tussen zijn gezondheidsklachten en de blootstelling aan

nikkel(verbindingen) en organische oplosmiddelen, brengt op zichzelf nog niet mee dat het hof de conclusies uit de deskundigenrapporten van dr. Rooyackers, dr. Hulshof en dr. Hageman niet kon volgen. Het hof heeft onder ogen gezien of de door werknemer naar voren gebrachte bezwaren een voldoende gemotiveerde betwisting inhouden van de juistheid van de zienswijze van de deskundigen. Omdat deze betwistingen niet meer inhielden dan inzichten van werknemer zelf (middels zijn echtgenote), mocht het hof hieraan voorbijgaan.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-02-2015

ECLI: ECLI:NL:HR:2015:295

Zaaknummer: 13/04465

Rechters: E.J. Numann, A.M.J. van Buchem-Spapens, C.E. Drion, G. de Groot en M.V. Polak

Advocaten: R.S. Meijer en D. Rijpma

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Datawell

Wettelijke verhoging en wettelijke rente kunnen worden gecombineerd. Rechter dient bij matiging wettelijke verhoging eventueel voorbehoud op wettelijke rentevordering te maken.

(Vervolg op AR 2014-0037.) Werknemer is tussen 1973 en 2004 in loondienst van Datawell geweest. De arbeidsovereenkomst is bij beschikking van 30 juni 2004 op verzoek van Datawell ontbonden. Bij vonnis van 22 juni 2005 is Datawell veroordeeld tot betaling van achterstallig loon. De kantonrechter heeft Datawell veroordeeld om tegen behoorlijk bewijs van kwijting aan werknemer te betalen de somma van € 33.495 bruto vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de diverse vervalddata, zijnde de data waarop werknemer vanaf 1 oktober 2002 maandelijks zijn (onjuiste) salaris ontving, alsmede te vermeerderen met de maximale wettelijke verhoging van 50% wegens vertraging, heeft Datawell voorts veroordeeld om tegen behoorlijk bewijs van kwijting aan werknemer te betalen de somma van € 9.039,24 bruto vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 15 augustus 2004, alsmede te vermeerderen met de maximale wettelijke verhoging van 50% wegens vertraging. Bij arrest van 18 november 2008 heeft het hof – in het door Datawell tegen het vonnis ingestelde principale beroep – dit vonnis bekrachtigd. Nadat Datawell aan werknemer op basis van voormeld vonnis betalingen had verricht, waaronder een bedrag van € 21.267,12 wegens wettelijke verhogingen, heeft werknemer in maart 2009 aan Datawell verzocht over dit bedrag wettelijke rente te betalen. Aan dat verzoek heeft Datawell niet voldaan. Werknemer heeft van Datawell gevorderd over de wettelijke verhoging tevens de wettelijke rente te betalen. Het hof oordeelde als volgt. De toewijzing van een dergelijke nieuwe vordering tot toekenning van wettelijke rente over bij een eerder vonnis toegekende wettelijke verhoging, verdraagt zich niet met de bevoegdheid van de rechter tot matiging van de bedoelde verhoging zoals geregeld in artikel 7:625 lid 1 laatste volzin BW. Die bevoegdheid geeft de rechter de mogelijkheid de in de wet voorziene verhoging over het loon dat de werkgever niet tijdig aan de werknemer heeft betaald – waaronder mede te begrijpen een niet tijdig betaalde uitkering van niet-opgenomen vakantiedagen – te beperken tot een zodanig bedrag als de rechter ‘met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen’. De genoemde bevoegdheid heeft mede de strekking een onredelijke cumulatie van de wettelijke verhoging met de wettelijke rente die de

werkgever op grond van artikel 6:119 BW wegens de vertraging in de betaling in beginsel verschuldigd is, te voorkomen. Deze strekking brengt mee dat de rechter die voor de vraag staat of en zo ja, in hoeverre, hij van zijn bevoegdheid tot matiging van de wettelijke verhoging gebruik zal maken, rekening moet kunnen houden – als daarbij in ogenschouw te nemen omstandigheid – met een eventuele aanspraak van de werknemer op vergoeding van wettelijke rente over die verhoging. Toewijzing van een rentevordering zoals thans aan de orde in een afzonderlijk geding, nadat zij eerder niet samen met de vordering tot toekenning van de wettelijke verhoging was ingesteld, verdraagt zich daarmee niet: de rechter heeft dan immers bij de beantwoording van de vraag of en in hoeverre hij van zijn matigingsbevoegdheid gebruik zou maken, geen rekening gehouden met de omstandigheid dat de werknemer naast de door hem gevorderde wettelijke verhoging, tevens aanspraak maakte op vergoeding van wettelijke rente daarover en dat het gezamenlijke beloop van de gevorderde wettelijke verhoging en die rente – in het voorliggende geval – aanzienlijk hoger was dan 50% van de toe te wijzen loonsom en vergoeding wegens niet-opgenomen vakantiedagen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in cassatie.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Een vordering tot betaling van de verhoging kan worden gecombineerd met een vordering tot vergoeding van wettelijke rente over het bedrag van de verhoging. De verhoging is bedoeld als een prikkel voor werkgevers om het loon tijdig te betalen. De wettelijke rente daarover is bedoeld als een vergoeding van de schade die de werknemer lijdt doordat hij de wettelijke verhoging waarop hij recht heeft, niet tijdig ontvangt. De matigingsbevoegdheid van artikel 7:625 lid 1 BW biedt voldoende mogelijkheid om een onredelijke cumulatie van de verhoging met de wettelijke rente te voorkomen (vgl. HR 5 januari 1979, ECLI:NL:HR:1979:AB7251, NJ 1979/207). Een vordering tot vergoeding van wettelijke rente behoeft niet noodzakelijkerwijze tegelijk te worden ingesteld met de vordering tot betaling van de hoofdsom. Dat is niet anders indien het betreft rente over een verhoging uit hoofde van artikel 7:625 BW. Vordert een werknemer de wettelijke rente over de verhoging in een afzonderlijke procedure, nadat de verhoging geheel of ten dele is toegewezen in een eerdere procedure waarin geen wettelijke rente over de verhoging was gevorderd, dan kan de rechter in het licht van de bijzondere omstandigheden van het geval tot het oordeel komen dat sprake is van misbruik van procesrecht, maar daarbij past de rechter terughoudendheid (vgl. HR 6 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV7828, NJ 2012/233, r.o. 5.1). Ook het aannemen van afstand van recht of rechtsverwerking is in een zodanig geval denkbaar. Opmerking verdient nog het volgende. Indien de wettelijke rente wordt gevorderd nadat de verhoging reeds is toegewezen, ontbreekt de hiervoor aangeduide mogelijkheid om door matiging een onredelijke cumulatie van de wettelijke verhoging met de wettelijke rente te voorkomen. De matigingsbevoegdheid van artikel 7:625 lid 1 BW biedt echter voldoende mogelijkheid om een verhoging in voorkomend geval slechts toe te wijzen onder de

voorwaarde dat de werknemer niet alsnog aanspraak maakt op vergoeding van wettelijke rente over de periode tot aan de beslissing over de verhoging. Gezien het voorgaande is, anders dan het bestreden oordeel tot uitgangspunt neemt, niet op voorhand uitgesloten dat wettelijke rente alsnog wordt gevorderd nadat bij rechterlijke uitspraak op de voet van artikel 7:625 lid 1 BW een verhoging is toegewezen.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-02-2015

ECLI: ECLI:NL:HR:2015:304

Zaaknummer: 14/00721

Rechters: E.J. Numann, A.M.J. van Buchem-Spapens, A.H.T. Heisterkamp, G. de Groot en C.E. Drion

Advocaten: P.J.L.J. Duijsens en J.P. Heering

Wetsartikelen: 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/FNV Bondgenoten

Geen stilzwijgende instemming met salary freeze door niet te protesteren tegen maatregel. Werknemers onvoldoende geïnformeerd over de beweegredenen van de maatregel. CZ-arrest.

Werkgever heeft eind 2008 een 'maatregel' aangekondigd, inhoudende dat met ingang van 2009 het salaris van de werknemers niet zal stijgen conform de cao-regels (*salary freeze*). De bevrozing van de salarissen is besproken met de GOR. De GOR heeft met de maatregel ingestemd onder de voorwaarde dat werkgever schriftelijk toezegt dat de periodieken weer worden uitgekeerd zodra de financiële ruimte er weer is. Werkgever heeft aan die voorwaarde voldaan. Individuele werknemers van werkgever hebben niet geprotesteerd tegen het niet toekennen van individuele periodieken over 2009. FNV c.s. keren zich tegen de *salary freeze*. De centrale vraag is of werkgever mocht aannemen dat werknemers die als gevolg van de *salary freeze* over 2009 geen periodiek hebben ontvangen, welbewust met de desbetreffende maatregel hebben ingestemd omdat zij daartegen niet hebben geprotesteerd. De kantonrechter heeft de vorderingen van FNV afgewezen. Het hof daarentegen oordeelde – onder verwijzing naar HR 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK3570 (CZ-arrest) – dat werkgever onvoldoende duidelijkheid heeft verschaft. Werkgever heeft weliswaar bericht dat er geen periodieke verhoging zou plaatsvinden en dat deze maatregel een onderdeel was van een pakket aan maatregelen om de kosten te verminderen en de omzet te verhogen, maar heeft de gronden daarvoor onvoldoende toegelicht. Onder die omstandigheden mocht zij niet aannemen dat werknemers die als gevolg van de *salary freeze* over 2009 geen periodiek hebben ontvangen, welbewust met de desbetreffende maatregel hebben ingestemd omdat zij niet daartegen hebben geprotesteerd. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in cassatie.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Werkgever voert als klacht(en) aan dat het hof van mening is dat pas dan mag worden aangenomen dat de groep werknemers die door de *salary freeze* over 2009 geen periodiek hebben ontvangen, daarmee akkoord zijn gegaan, wanneer werkgever niet alleen vooraf duidelijkheid heeft verschaft over (1) de inhoud van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden dat voor de betrokken werknemers een verslechtering inhoudt, maar ook (2) over de gronden daarvan. Door niet alleen te vereisen (1)

dat werkgever aan de betrokken werknemers duidelijkheid verschafte over de inhoud van de door werkgever gewenste tijdelijke verslechtering van arbeidsvoorwaarden, maar ook (2) over de beweegredenen daarvoor, is het hof uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting, door strengere eisen te hanteren dan de Hoge Raad deed in het CZ-arrest. De A-G concludeert als volgt. Uit het CZ-arrest volgt dat de werkgever slechts erop mag vertrouwen dat een individuele werknemer heeft ingestemd met een wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden die voor hem een verslechtering daarvan inhoudt, indien aan de werknemer duidelijkheid over de inhoud van die wijziging is verschaft en op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer (door de werkgever) mag worden aangenomen dat deze welbewust met die wijziging heeft ingestemd. Tussen beide aspecten bestaat een verband: aan de werknemer moet de inhoud van het voorstel duidelijk zijn, wil hij ermee welbewust kunnen instemmen. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval, kan het instemmingsvereiste worden geoperationaliseerd in de vorm van een ondubbelzinnige instemming (een vereiste dat ook bekend is in de sfeer van ontslag of het doen van afstand van rechten in verband met de overgang van de onderneming). In HR 28 mei 1999 (Kuypers II), waarnaar het CZ-arrest in dit verband verwijst, werden de werknemers tijdens een personeelsbijeenkomst onverhoeds geconfronteerd met een voorgestelde salarisverlaging. In de zaak CZ daarentegen was de aangekondigde wijziging van de pensioenregeling van tevoren gecommuniceerd en hadden de betrokken werknemers daarmee ingestemd door het voor akkoord ondertekenen van een formulier (zij het dat nadien de vraag rees, of daarbij op een bepaald punt voldoende duidelijkheid was verschaft, omdat dat punt niet ondubbelzinnig uit het ondertekende stuk bleek). In de onderhavige zaak heeft het hof geoordeeld dat een maatregel was afgekondigd. Hiermee brengt het hof tot uitdrukking dat werkgever bij haar werknemers niet zozeer de indruk heeft gewekt hun instemming te willen verkrijgen met de maatregel, maar veeleer de indruk dat deze maatregel als een gegeven diende te worden beschouwd. De wijze waarop de maatregel aan het personeel bekend is gemaakt, is een omstandigheid waarmee rekening kan worden gehouden bij het beantwoorden van de vraag of werkgever het stilzwijgen van werknemers mocht opvatten als een blijk van instemming met de maatregel. In casu zouden de beweegredenen meer inzicht hebben verschaft.

Werkgever heeft nog aangevoerd dat hij de beweegredenen voor het doen van een *salary freeze* niet hoeft mee te delen wegens concurrentiegevoeligheid (anders dan in de WOR geldt geen verplichting tot toelichting en ontbreken ook geheimhoudingsverplichtingen ex art. 20 WOR). De vakbonden daarentegen verwijzen naar artikel 7:611 BW en overwegen dat globale beweegredenen verlangd kunnen worden. Het oordeel van het hof in casu impliceert niet dat een werkgever in zijn individuele of collectieve communicatie met de werknemers steeds de beweegredenen voor een voorgestelde verslechtering van de arbeidsvoorwaarden (gedetailleerd met vertrouwelijke bedrijfsinformatie) zou moeten onderbouwen. Ik denk ook

niet dat het hof dat heeft bedoeld met zijn gebruik van de term ‘gronden’. Daarentegen kan inzicht bij de werknemers in de achtergronden van een afgekondigde maatregel relevant zijn, ten minste als de werkgever uit het gebrek aan protest daartegen stilzwijgende instemming daarmee wil afleiden. In cassatie voert werkgever opnieuw aan dat de achtergrond van de *salary freeze* was dat, gezien de terugval in de omzet eind 2008, door af te zien van de periodiek kon worden voorkomen dat ontslagen zouden moeten vallen. Zo is de maatregel volgens het hof kennelijk niet aan het personeel voorgelegd; er is volgens het hof bericht dat de maatregel onderdeel was van een pakket aan maatregelen om de kosten te verminderen en de omzet te verhogen.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-02-2015

ECLI: ECLI:NL:HR:2015:305

Zaaknummer: 14/00725

Rechters: F.B. Bakels, A.M.J. van Buchem-Spapens, G. Snijders, G. de Groot en T.H. den Tanja-van Broek

Advocaten: S.F. Sagel, R.P.J.L. Tjittes en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 3:33 BW, 7:611 BW, 7:613 BW en CAO in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie

RECHTSPRAAK

Finse vakbond Sähköalojen/Elektrobudowa Spółka Akcyjna (ESA)

Finse vakbond bevoegd op te treden tegen loonkwestie internationale detachering. Bekostiging van de huisvesting en maaltijdbonnen ter vergoeding van de kosten van levensonderhoud in verband met de terbeschikkingstelling vormen geen bestanddelen van het minimumloon.

ESA is een in Polen gevestigde onderneming die actief is in de elektriciteitssector. Zij heeft een filiaal in Finland. Ten behoeve van een bouwproject in Finland heeft ESA in Polen overeenkomstig het Poolse recht arbeidsovereenkomsten gesloten met 186 werknemers. Die werknemers werden gedetacheerd naar het Finse filiaal van ESA, om te werken op het bouwterrein van die kerncentrale, en gehuisvest in appartementen te Eurajoki, op ongeveer 15 km afstand van dat bouwterrein. Omdat de betrokken werknemers van mening waren dat ESA niet het minimumloon heeft betaald dat hun verschuldigd is overeenkomstig de Finse collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna: 'cao's') voor de elektriciteitssector en de sector bouwtechnische installaties, die krachtens het Unierecht van toepassing zijn, hebben zij ieder voor zich hun schuldvorderingen ter inning overgedragen aan de Finse vakbond. Partijen verschillen met name over de vraag of bepaalde loonbestanddelen wel of niet tot het minimumloon behoren. Volgens ESA verzet het Poolse recht zich bovendien tegen overdracht van loonaanspraken, zodat de Finse vakbond niet namens de Poolse werknemers kan optreden.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Wat de bevoegdheid van de vakbonden betreft oordeelt het Hof dat uit artikel 3 lid 1 tweede alinea van die richtlijn ondubbelzinnig blijkt dat kwesties die het minimumloon in de zin van de richtlijn betreffen, ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband, worden geregeld door het recht van de lidstaat waarnaar de werknemers worden gedetacheerd om er hun arbeid te verrichten, in casu de Republiek Finland. Op de eerste tot en met de vijfde vraag moet bijgevolg worden geantwoord dat Richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met artikel 47 van het Handvest, in omstandigheden als

die van het hoofdgeding eraan in de weg staat dat een regeling van de lidstaat waar de onderneming is gevestigd die werknemers naar een andere lidstaat heeft gedetacheerd – volgens welke de overdracht van schuldvorderingen uit arbeidsverhoudingen verboden is – een vakbond als de Sähköalojen ammattiliitto belet een beroep in te stellen bij een rechterlijke instantie van de tweede van deze lidstaten, waar de werkzaamheden worden verricht, om ten behoeve van de gedetacheerde werknemers voldoening te verkrijgen van aan hem overgedragen loonaanspraken die betrekking hebben op het minimumloon in de zin van Richtlijn 96/71, aangezien die overdracht in overeenstemming is met het recht dat in laatstbedoelde lidstaat geldt.

Met zijn zesde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3 van Richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus moet worden uitgelegd dat het eraan in de weg staat dat van het minimumloon bestanddelen van de beloning worden uitgesloten als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, namelijk het basisuurloon of het garantieloon voor stukwerk overeenkomstig de loongroep, vakantiegeld, een dagvergoeding, een dagelijkse reistijdvergoeding en een vergoeding van de kosten voor huisvesting, die zijn vastgesteld in een in het kader van de bijlage bij die richtlijn in aanmerking komende cao die algemeen verbindend is verklaard in de lidstaat waarnaar de betrokken werknemers zijn gedetacheerd, of wat maaltijdbonnen betreft, zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst tussen de gedetacheerde werknemers en hun werkgever in de lidstaat van herkomst. Het Hof wijst erop dat artikel 3 lid 1 eerste alinea van Richtlijn 96/71 een dubbel doel dient. Enerzijds beoogt deze bepaling eerlijke concurrentie te verzekeren tussen nationale ondernemingen en ondernemingen die grensoverschrijdende diensten verrichten, door aan laatstgenoemde ondernemingen de verplichting op te leggen om voor hun werknemers met betrekking tot een beperkte lijst aangelegenheden de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden te garanderen die in de lidstaat van ontvangst zijn vastgelegd. Anderzijds beoogt deze bepaling te verzekeren dat op ter beschikking gestelde werknemers, terwijl zij tijdelijk werkzaamheden verrichten op het grondgebied van de lidstaat van ontvangst, de aldaar geldende bepalingen voor minimale bescherming worden toegepast wat betreft de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden ten aanzien van voornoemde aangelegenheden (arrest Laval un Partneri, ECLI:EU:C:2007:809, punten 74 en 76). Onder voorbehoud van de in artikel 3 lid 7 tweede alinea van Richtlijn 96/71 verstrekte aanwijzingen is de opstelling – met het oog op de toepassing van die richtlijn – van een definitie van de constitutieve bestanddelen van het begrip minimumloon derhalve een zaak van het recht van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking wordt gesteld, voor zover die definitie, zoals zij voortvloeit uit de toepasselijke nationale wetgeving of cao's dan wel uit de uitlegging die daaraan wordt gegeven door de nationale rechterlijke instanties, niet tot gevolg heeft dat het verrichten van diensten tussen de lidstaten wordt belemmerd (arrest Isbir, ECLI:EU:C:2013:711,

punt 37). In deze context moet worden opgemerkt dat het Hof met betrekking tot bepaalde bestanddelen van de beloning reeds heeft geoordeeld dat zij geen deel van het minimumloon vormen. Zo kunnen volgens vaste rechtspraak van het Hof toeslagen en bijlagen die volgens de wetgeving of de nationale praktijk van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld geen bestanddeel van het minimumloon zijn en die een wijziging brengen in de verhouding tussen de prestatie van de werknemer en de tegenprestatie die hij daarvoor ontvangt, overeenkomstig Richtlijn 96/71 niet als bestanddelen van het minimumloon worden beschouwd (arresten Commissie/Duitsland, C-341/02, ECLI:EU:C:2005:220, punt 39, en Isbir, ECLI:EU:C:2013:711, punt 38).

Vervolgens gaat het Hof in op de verschillende bestanddelen aan de hand waarvan de beloning wordt vastgesteld op basis van de Finse cao. Over de dagvergoeding die wordt uitgekeerd ter compensatie van de nadelen van de detachering, stelt het Hof dat deze vergoeding niet daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten wordt uitgekeerd. Daarom moet die vergoeding worden aangemerkt als een toeslag in verband met de terbeschikkingstelling en vormt zij overeenkomstig de richtlijn een onderdeel van het minimumloon. Ook de vergoeding van de reistijd tussen de plaats waar de werknemers tijdelijk zijn ondergebracht en de plaats van de werkzaamheden wordt niet uitgekeerd als vergoeding van de onkosten die de werknemer daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling heeft gemaakt en moet daarom gezien worden als een toeslag in verband met de terbeschikkingstelling, dus als een deel van het minimumloon. De bekostiging van de huisvesting en maaltijdbonnen ter vergoeding van de kosten van levensonderhoud die daarentegen wel daadwerkelijk verband houden met de terbeschikkingstelling, vormen geen bestanddelen van het minimumloon. Ook al sluiten die bewoordingen enkel de vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte verblijfkosten uit, en heeft ESA volgens de informatie waarover het Hof beschikt die kosten van de betrokken werknemers voor haar rekening genomen zonder dat zij de bedragen in kwestie hoefden voor te schieten of om teruggaaf ervan hoefden te verzoeken, de door ESA gekozen wijze om dergelijke kosten te dekken is irrelevant voor de juridische kwalificatie ervan. Wat de betaling van vakantiegeld betreft, wijst het Hof erop dat iedere werknemer recht heeft op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Daarom is het minimumvakantiegeld dat volgens de Detacheringsrichtlijn aan de werknemer moet worden toegekend voor het minimumaantal betaalde vakantiedagen, het minimumloon waarop die werknemer in de referentieperiode recht heeft.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 12-02-2015

ECLI: ECLI:EU:C:2015:86

Zaaknummer: C-396/13

Rechters: S. Rodin, E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger en F. Biltgen

Wetsartikelen: 56 VWEU en Richtlijn 96/71/EG

RECHTSPRAAK

Autoster, Automotive BV/Hendriks

Autoster/Hendriks: Bestond er op 22 juli 1998 een adequate verzekering voor Autoster? Benoeming deskundigen.

(Vervolg op HR 19 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BG7775, AR 2008-0773 (Autoster).) Hendriks is op 22 juli 1998 een ongeval overkomen toen hij van de werkplek naar huis reed. Hij bestuurde toen een aan zijn werkgever toebehorende autoambulance. Hendriks was ten tijde van het ongeval gerechtigd over de ambulance te beschikken omdat hij toen fungeerde als nooddienstmedewerker. Een werknemer die nooddienst had, diende dag en nacht telefonisch bereikbaar te zijn en wanneer een inzet was vereist, diende hij zich met de ambulance zo spoedig mogelijk naar de plaats van inzet te begeven. Om de tijd te besparen die het zou kosten om eerst vanaf het eigen woonhuis te rijden naar de garage van Autoster, namen sommige medewerkers na afloop van hun werkzaamheden de ambulance mee naar huis. Autoster heeft daartegen in de loop der jaren nimmer bezwaar gemaakt. Ten tijde van het ongeval was geen sprake van een noodoproep. Bij de Hoge Raad stond de vraag centraal of Hendriks in de 'uitoefening van zijn functie' was ten tijde van het verkeersongeval. Naar het oordeel van de Hoge Raad had het hof geen blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting door te oordelen dat het gebruik van de autoambulance op één lijn moet worden gesteld met vervoer dat plaatsvindt krachtens de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en in het kader van de voor de werkgever uit te voeren werkzaamheden. Wat partijen na verwijzing nog verdeeld hield was de vraag of Autoster alleen gehouden is de schade te vergoeden die voortvloeit uit het niet-afsluiten van een adequate verzekering (stelling Autoster) of voor alle schade (stelling Hendriks). Het hof oordeelde bij tussenarrest (AR 2014-0354) dat het de schade die voortvloeide uit het niet-afsluiten van een adequate verzekering betrof. Bij genoemd tussenarrest heeft het hof de zaak verwezen naar de rol teneinde partijen in de gelegenheid te stellen zich uit te laten over, kort gezegd, de vraag wat op 22 juli 1998 een adequate verzekering zou zijn geweest volgens de toen heersende maatschappelijke opvattingen.

Het hof oordeelt thans als volgt. Het hof begrijpt de stellingen van Autorster aldus, dat nu uit het onderzoek van prof. J.G.C. Kamphuisen blijkt dat voor taxichauffeurs het risico niet

verzekeraar was, dat zeker ook heeft te gelden voor de werknemers in de automobielsector, omdat het bestuurdersrisico moeilijk (en wellicht zelfs nog moeilijker dan in de taxisector) verzekeraar is. Daartoe heeft Autoster aangevoerd dat voor al deze bestuurdersactiviteiten kenmerkend is dat de aandacht van de bestuurder meestal niet volledig is gericht op het deelnemen aan het verkeer en dat de bestuurder niet vertrouwd is met het bestuurde motorvoertuig. Het hof kan niet uitsluiten dat Autoster die stelling terecht heeft ingenomen, maar ziet thans onvoldoende aanleiding om die stelling zonder nader onderzoek door een deskundige voor waar aan te nemen. Daarin verschillen de werkzaamheden van werknemers in de automobielsector te veel van die van werknemers in de taxisector. Voorts is in dit verband van belang dat Autoster wel degelijk een SVI had afgesloten op de peildatum. Dat doet de vraag rijzen waarom de dekking beperkt was tot fl. 5.000, en of Autoster, juist omdat zij wel degelijk een SVI had afgesloten, geen aanleiding had moeten zien om een SVI met een hogere dekking af te sluiten. Beide partijen stellen met een beroep op de SVI dat geen nader onderzoek nodig is. De daaraan door partijen verbonden conclusies staan evenwel lijnrecht tegenover elkaar. Volgens Hendriks was een SVI mogelijk en had deze zijn schade volledig gedekt. Volgens Autoster was een SVI ongebruikelijk op de peildatum, zodat de vordering van Hendriks dient te worden afgewezen. Het hof kan niet op basis van de stellingen van partijen en de door hen overgelegde stukken voor het ene of het andere standpunt kiezen. Het hof heeft behoefte aan nadere inlichtingen en zal daarom een deskundige benoemen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-02-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:428

Zaaknummer: HD 200.108.360/01 en HD 200.123.595/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M. van Ham en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: P.A.J.M. Lodestijn en J.F. Vermeulen

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

ex-werknemer/ex-werkgever

Boogaard/Vesta geldt niet voor onrechtmatige concurrentie tijdens dienstverband. Werknemer die kennis en kunde aanwendt tijdens dienstverband voor concurrent handelt onrechtmatig jegens werkgever. Schadevergoeding.

Werkgever bestaat sinds 1981. Zij ontwerpt en produceert hoogwaardige wandbekleding. Zij verkoopt haar producten wereldwijd, onder meer in Rusland. Werknemer is op 1 april 2004 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever als 'technologisch verantwoordelijke productie'. In deze functie was werknemer technologisch verantwoordelijk voor de bij werkgever aanwezige machines. Werknemer hield zich voornamelijk bezig met het bedrukken van de vliezen met motieven die voor de muurbekleding noodzakelijk zijn. Werknemer had volledige toegang tot de knowhow van werkgever. Ook was werknemer de vaste contactpersoon voor een aantal belangrijke leveranciers van werkgever. Werknemer heeft in de periode van 2009 tot eind juni 2011 zevenmaal een bezoek gebracht aan Y, een producent van wandkleding, te Rusland. Deze bezoeken heeft hij verzwegen voor werkgever. Nadat werknemer ontslag heeft genomen, is hij op enig moment in dienst getreden van Y en heeft hij een eigen onderneming opgericht. In deze procedure heeft werkgever werknemer aansprakelijk gesteld voor schade uit onrechtmatige daad, alsmede gevorderd dat werknemer onmiddellijk staakt met zijn handelingen. Werkgever stelt dat werknemer onrechtmatig jegens haar heeft gehandeld door: (a) tijdens zijn dienstverband concurrerende werkzaamheden te verrichten door het geven van adviezen aan derden op het gebied van, kort gezegd, druktechnologie en (b) tijdens zijn dienstverband vertrouwelijke gegevens die behoren tot de knowhow van werkgever buiten medeweten van werkgever door te spelen aan derden die daarvan ten nadele van werkgever kunnen profiteren en dat zij als gevolg hiervan schade heeft geleden, onder meer bestaande uit omzetverlies in Rusland, intern bestede uren aan onderzoek naar de onrechtmatige handelingen van werknemer en juridische kosten. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen en werknemer onder meer veroordeeld om aan werkgever te betalen een bedrag van € 2.269.516, bestaande uit – onder meer – een bedrag van € 2.071.483 ter zake van in

Rusland gederfde winst over de jaren 2009 tot en met 2018.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat het werknemer, gelet op zijn rechtsverhouding met werkgever, ook zonder daarop gerichte specifieke afspraken tussen partijen, niet was toegestaan om zijn specifieke kennis en kunde op het gebied van druktechnologie aan een commerciële marktpartij ter beschikking te stellen en werkgever zodoende concurrentie aan te doen. Hierbij is van belang dat, werknemer juist vanwege die specifieke kennis en kunde bij werkgever in dienst was getreden. Van hem mocht worden verwacht dat hij zijn specifieke kennis en kunde uitsluitend beschikbaar zou houden voor zijn werkgever. Nu werknemer buiten medeweten van werkgever zijn specifieke kennis en kunde beschikbaar heeft gesteld aan een derde, Y, heeft werknemer jegens werkgever in strijd met de maatschappelijke zorgvuldigheid en daarmee onrechtmatig gehandeld. Als niet, althans onvoldoende weersproken kan worden aangenomen dat de door werknemer aan Y gegeven adviezen mede ertoe hebben bijgedragen dat Y in staat was om in korte tijd na de start van haar onderneming zelfstandig behang te produceren. Indien vast komt te staan dat werkgever, door het voormelde handelen van werknemer schade heeft geleden, kan deze worden toegerekend aan werknemer, nu deze naar het oordeel van het hof is te wijten aan zijn schuld. Het hof is met de rechtbank van oordeel dat, anders dan werknemer meent, de criteria, zoals geformuleerd in het arrest van de Hoge Raad van 9 december 1955, *NJ 1956/157* (Boogaard/Vesta), niet op het onderhavige geval van toepassing zijn. In voornoemd arrest ging het om een voormalig werknemer die zijn voormalig werkgever beconcurrerde, terwijl in het onderhavige geval aan werknemer wordt verweten dat hij juist tijdens zijn dienstverband bij werkgever informatie, die volgens werkgever tot haar knowhow behoort, heeft doorgespeeld aan derden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-02-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:445

Zaaknummer: HD 200.138.707/01

Rechters: N.J.M. van Etten, A.A.H. van Hoek en C.E.C.J. Ponsioen

Advocaten: G.R.A.G. Goorts en N.A.D. Plasmans-Noesen

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Straver

Apotheek aansprakelijk voor schade aan werknemer na roofoverval met vuurwapen. Onvoldoende veiligheidsmaatregelen aan het bedrijfspand en verzuim instructies hoe te handelen bij onraad.

(Hoger beroep van AR 2014-0095.) Werkneemster is in dienst van Straver als apothekersassistente. Tijdens een nachtdienst is bij de apotheek ingebroken. Werkneemster was op dat moment het enige personeelslid in het pand. Nadat twee van de vermoorde inbrekers de verdieping waar werkneemster zich bevond hadden betreden en een vuurwapen op haar hadden gericht, is zij uit angst uit een raam gesprongen. Ten gevolge van de sprong is haar rechterenkel verbrijzeld, heeft zij een fractuur aan haar stuitje opgelopen en heeft zij twee wervels gebroken. Zij stelt Straver op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk voor haar schade. Daartoe voert zij aan dat Straver haar zorgplicht heeft geschonden. De achterzijde van de apotheek was niet adequaat beveiligd en er zijn geen instructies verleend hoe te handelen in dergelijke situaties. Pas na de overval heeft Straver extra beveiligings- en instructiemaatregelen getroffen. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Gelet op de vestigingsplaats (in dezelfde tijd waren in de regio al eerder meerdere apotheken doelwit van inbraken en van ten minste een van die inbraken was Straver op de hoogte), de branche (een apotheek met waardevolle goederen, in de zin dat deze goederen beperkt beschikbaar zijn, een bijzondere werking hebben en veelal niet goedkoop zijn), de openingstijden (24 uur per dag en dus ook 's nachts), de aanwezigheid van slechts één werknemer in de nachtelijke uren en de aanwezigheid van contant geld, diende Straver er naar het oordeel van het hof mee rekening te houden dat haar apotheek doelwit zou kunnen worden van een overval. Hieraan doet niet af dat een overval niet rechtstreeks verband houdt met en niet inherent is aan de uitvoering van de werkzaamheden van een apothekersassistente. Dat de mogelijkheid van een overval door Straver overigens ook zelf niet geheel werd uitgesloten, valt af te leiden uit de aanwezigheid van een overvalalarm bij het loket aan de voorzijde van de apotheek. Wat opvalt is dat de veiligheidsmaatregelen zich geconcentreerd hebben op de voorzijde van het pand. De achterzijde is daarbij naar het

oordeel van het hof duidelijk achtergebleven. In tegenstelling tot de voorzijde waren aan de achterzijde geen rolluik en gewapend glas aangebracht en ook geen stickers waarop gewaarschuwd wordt voor elektronische beveiliging en cameratoezicht. Volstaan is met normale ramen en deuren en degelijk, maar standaard, hang- en sluitwerk. Daarnaast waren de werknemers niet geïnstrueerd om het toegangshek van de parkeerplaats aan de achterzijde van het pand te sluiten of om de alarmpieper bij zich te dragen. Bovendien heeft Straver aan werkneemster geen instructies gegeven hoe te handelen bij onraad. Straver had derhalve meer kunnen en moeten doen, hetgeen tot een schending van de zorgplicht leidt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-02-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:453

Zaaknummer: HD 200.145.583_01

Advocaten: R. Gruben en F.C. Schirmeister

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

***Afwijzing ontbindingsverzoek dat door werkneemster is ingediend.
Verstoorde arbeidsrelatie of vertrouwensbreuk is niet komen vast te
staan.***

Werkneemster is sinds 1994 in dienst. Sinds 2007 vervult zij de functie Manager Zorg & Diensten. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe voert zij het volgende aan. In 2010 is aangekondigd dat haar functie door een reorganisatie zou vervallen. Partijen zijn toen overeengekomen dat werkneemster in het zogeheten kweekvijvertraject geplaatst zou worden, met als bedoeling haar binnen twee jaar te laten doorgroeien naar de functie Manager Buurten. Het kweekvijvertraject eindigde formeel per 1 januari 2013. In de praktijk veranderde er na die datum niets en bleef zij werkzaam als Manager Zorg & Diensten. In juni 2014 is werkneemster opnieuw boventallig verklaard vanwege een nieuwe reorganisatie. Werkneemster heeft bij de geschillencommissie bezwaar aangetekend tegen deze (onjuiste) tweede boventalligverklaring. De geschillencommissie heeft werkgeefster vervolgens aangeraden de rechtspositie van werkneemster eenduidig vast te leggen, met welk advies werkgeefster niets heeft gedaan. Werkneemster heeft gesolliciteerd op de functie Manager Zorg & Behandeling, maar is louter op subjectieve gronden niet benoemd. Naar aanleiding van een bericht in de nieuwsbrief heeft werkneemster contact opgenomen met personeelszaken, die haar bevestigde dat een ontslagaanvraag voor haar was ingediend. Werkneemster stelt dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Dit wordt door werkgeefster betwist. Het verweer van werkgeefster strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter geeft werkneemster na dat werkgeefster haar rond de afwikkeling van de reorganisatie in 2011 niet de vereiste duidelijkheid heeft verschaft over haar rechtspositie. Enige schriftelijke bevestiging dat de boventalligverklaring per 1 januari 2013 is geëindigd met de definitieve herplaatsing is uitgebleven, ook nadat werkneemster om duidelijkheid op dit punt had gevraagd. Anderzijds kon en moest werkneemster deze uitkomst wel uit de feitelijke gang van zaken afleiden. Dat werkgeefster niets zou hebben gedaan met het advies van haar geschillencommissie leidt niet tot een verandering in de omstandigheden die ontbinding rechtvaardigt. Het heeft werkgeefster volstrekt vrijgestaan werkneemster niet te benoemen in

de functie Manager Zorg & Behandeling. De afwijzing van werknemer is gebaseerd op het door werknemer niet beschikken over de in de nieuwe opzet vereiste meer coachende stijl van leidinggeven bij de nieuw te vormen zelforganiserende teams. De meer directieve stijl van leidinggeven van werknemer is voldoende naar voren gekomen uit het assessment en deze heeft werkgever zelf door de jaren heen in de praktijk in voldoende mate bij werknemer kunnen vaststellen. De afwijzing is geschied op basis van een objectief criterium. De stelling van werknemer dat stiekem een ontslaanvraag bij het UWV zou zijn ingediend wordt niet gevolgd. Die mogelijkheid is met zoveel woorden in het sociaal plan genoemd. Er is geen deugdelijke grondslag aanwezig voor de door werknemer gestelde verstoorde arbeidsrelatie of vertrouwensbreuk. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-02-2015

Zaaknummer: 3701044 VZ VERZ 14-16081

RECHTSPRAAK

werknemer/Vrieshuis van Oss B.V.

Arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig geëindigd op grond van tripartiteovereenkomst, nu niet aannemelijk is dat werknemer partij is bij die overeenkomst.

Werknemer is op 1 april 1992 in dienst getreden bij Vrieshuis van Oss. Op 20 december 2013 is een overeenkomst tot verstrekken van opdracht(en) gesloten tussen Vrieshuis van Oss als opdrachtgever, F.I.A. 8074 B.V. als opdrachtnemer en Flexibele Inzet Arbeidskrachten B.V. Onder deze overeenkomst staan de heer X namens Vrieshuis van Oss, werknemer namens F.I.A. 8074 B.V. en de heer Y namens Flexibele Inzet Arbeidskrachten B.V. In artikel 10 lid 6 van deze overeenkomst staat het volgende vermeld: 'Met het ingaan van deze overeenkomst is een eventuele arbeidsovereenkomst van eerdere datum tussen Opdrachtgever en de arbeidskracht van Opdrachtnemer per datum van deze overeenkomst beëindigd.' Bij brief van 29 oktober 2014 is de tripartiteovereenkomst opgezegd door Vrieshuis van Oss per 15 november 2014. Centrale vraag in deze procedure is of de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Vrieshuis van Oss rechtsgeldig is geëindigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer betwist dat hij in dienst zou zijn getreden bij F.I.A. 8074 B.V. en dat hij als bestuurder van die onderneming een tripartiteovereenkomst heeft ondertekend. Dit is ook niet aannemelijk, aangezien de tripartiteovereenkomst zou zijn gesloten op 20 december 2013, terwijl F.I.A. 8074 B.V. waar werknemer in dienst zou zijn getreden op dat moment nog niet was opgericht. Aan de tripartiteovereenkomst kan dan geen betekenis worden gehecht. Voorts zou werknemer per 1 januari 2014 in dienst zijn getreden bij F.I.A. 8074 B.V., terwijl ook op dat moment die onderneming nog niet was opgericht, zodat er niet van uit kan worden gegaan dat werknemer daar in dienst is getreden. Uitgaande van deze omstandigheden is aannemelijk dat in een bodemprocedure ervan uit zal worden gegaan dat geen einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst van werknemer door de totstandkoming van de tripartiteovereenkomst en, nu de arbeidsovereenkomst met werknemer ook niet op een andere wijze is beëindigd, dient hij te worden toegelaten in de bedongen werkzaamheden uit hoofde van de arbeidsovereenkomst met Vrieshuis van Oss. De gevorderde wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:762

Zaaknummer: 3694855 / 431

Rechters: M.H. Kobussen

Advocaten: R.J. Haakmeester en J. Ockhuijsen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.

Preambule CAO KLM Grondpersoneel is geen onderdeel cao en heeft obligatoir karakter. Cao-bepaling onder het kopje ‘verplichtingen van KLM als partij’ is een obligatoire bepaling waarop individuele werknemer zich niet rechtstreeks kan beroepen.

Werknemer is sinds 1 april 1985 in dienst bij KLM, laatstelijk als Grondwerktuigkundige. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor KLM Grondpersoneel van toepassing, hierna ‘de cao’. Werknemer is werkzaam in de divisie Engineering & Maintenance, binnen de afdeling Line Maintenance. Deze afdeling is verantwoordelijk voor kleine inspecties en reparaties aan vliegtuigen op de route op de buitenstations. Werknemer is lid van de Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici (NVLТ), een van de vakbonden die partij zijn bij de cao. Andere vakbonden die partij zijn bij de cao: CNV Vakmensen, De Unie, FNV Bondgenoten en de Vereniging van Hoger KLM Personeel. De cao heeft een looptijd van 2011 tot 1 januari 2015. In de preambule bij de cao en artikel 4.5 cao is vermeld dat werkzaamheden voor KLM zo veel mogelijk door eigen werknemers worden uitgevoerd. Werknemer vordert dat voor recht wordt verklaard dat de KLM met het uitbesteden van vliegtuigonderhoud, waardoor werknemer of eigen werknemers van de KLM hun functie dreigen te verliezen of in een pool worden geplaatst waar zij niet hun eigen werk doen dan wel op een andere locatie te werk worden gesteld, in strijd handelt met de preambule van de cao en/of het protocol bij de cao en/of het bepaalde in de cao zelf. KLM betwist de vordering. Zij voert als meest verstrekkend verweer aan dat de bepalingen waarop werknemer zich beroept uit de preambule, het protocol en de cao, zijn aan te merken als obligatoire bepalingen, derhalve alleen bindend voor de cao sluitende partijen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een preambule is een inleiding of considerans bij – in dit geval – een overeenkomst tussen cao sluitende partijen. Zowel gelet op de tekst als de strekking van de preambule, moet ervan worden uitgegaan dat deze geen deel uitmaakt van de cao maar veeleer kwalificeert als een ‘intentie- of grondslagendocument’. De kantonrechter leidt dit af uit een aantal omstandigheden. In de inhoudsopgave van de tekstuitleg van de cao staat eerst vermeld ‘Inhoudsopgave’, dan ‘Preambule’, daarna (vetgedrukt) ‘CAO’ en

vervolgens, eveneens vetgedrukt, 'Bijlagen van de CAO'. Deze indeling suggereert dat de cao pas begint na de preambule, hetgeen ook blijkt uit het feit dat na artikel V van de preambule is bepaald: 'verklaren voorts de volgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan'. Ten slotte is in artikel 2.1 onder (1) van de werkingssfeerbepalingen expliciet bepaald dat de bijlagen wél deel uitmaken van de cao. Nu ten aanzien van de preambule niets is bepaald, moet ervan worden uitgegaan dat deze geen deel uitmaakt van de cao. Werknemer komt geen beroep toe op de bepalingen uit de preambule. Voor zover de preambule overigens wél gekwalificeerd moet worden als onderdeel van de cao, behelst deze obligatoire afspraken waarop werknemer zich niet rechtstreeks kan beroepen. Ten aanzien van de bepalingen uit het protocol geldt dat, als dit al kwalificeert als (onderdeel van een) cao, werknemer onvoldoende heeft gesteld om de conclusie te rechtvaardigen dat KLM verplichtingen uit dit protocol heeft geschonden. Ten aanzien de uitleg van artikel 4.5 in hoofdstuk IV van de cao (dat is opgenomen onder het kopje 'verplichtingen van KLM als partij' en waarin is geregeld dat KLM slechts overgaat tot het tewerkstellen in Nederland van arbeidskrachten van derden, indien en voor zover dit in het belang van de bedrijfsvoering noodzakelijk is) wordt geoordeeld dat met het woord 'partij' in het kopje bij deze bepaling wordt bedoeld 'partij bij de cao' en niet 'partij bij de arbeidsovereenkomst'. De verplichtingen van KLM als 'partij bij de arbeidsovereenkomst' zijn immers reeds geregeld in de hoofdstukken V en VI. Ervan uitgaande dat hoofdstuk IV van de cao betreft de verplichtingen van KLM als partij bij de collectieve arbeidsovereenkomst, en dit hoofdstuk daarmee een obligatoir karakter draagt, moet het daarin opgenomen artikel 4.5 ook gekwalificeerd worden als een obligatoire bepaling waarop werknemer als individuele werknemer zich niet rechtstreeks kan beroepen. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:726

Zaaknummer: 3286552/ CV EXPL 14-858o

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: J.M.A. Smits en M. Veerman

Wetsartikelen: 4.5 CAO KLM Grondpersoneel

RECHTSPRAAK

X c.s./Y

Artikel 53 CAO Besloten Busvervoer – dat de inzet van zzp'ers als chauffeur verbiedt – is rechtsgeldig voor schijnzelfstandigen, maar heeft geen rechtsgevolg voor zzp'ers als zelfstandige marktdeelnemers.

Op 16 mei 2013 is de CAO Besloten Busvervoer (CAO BB) algemeen verbindend verklaard. Centrale vraag in deze procedure is of artikel 53 CAO BB, dat de inzet van zzp'ers als chauffeur verbiedt, in strijd is met artikel 6 lid 1 Mw. Onder verwijzing naar Europese rechtspraak achten X c.s. artikel 53 CAO BB rechtens toelaatbaar. Y stelt zich op het standpunt dat artikel 53 CAO BB in strijd is met artikel 6 lid 1 Mw en verwijst daarvoor onder andere naar het Toetsingskader AVV, het vonnis van de Rechtbank 's-Gravenhage van 27 oktober 2010 (zie AR 2010-0894), alsmede de politieke motie van de VVD en D66 van 12 december 2013 (*Kamerstukken II 2013/14, 29544-493*).

De kantonrechter stelt voorop dat voor de uitleg van artikel 6 lid 1 Mw in beginsel zo veel mogelijk aansluiting dient te worden gezocht bij de rechtspraak van het HvJ EU over artikel 101 VWEU. Het arrest van het HvJ EU over het opnemen van minimumtarieven voor zzp'ers in de CAO Remplaçanten Nederlandse Orkesten (HvJ EU 4 december 2014, zie AR 2014-1031 (FNV KIEM/Staat der Nederlanden)) is van belang voor de mededingingsrechtelijke uitleg van artikel 53 CAO BB. Op grond van de uitspraak van het HvJ EU wordt geoordeeld dat (ook) artikel 53 CAO BB slechts rechtsgeldig is voor zzp'ers die 'schijnzelfstandigen' zijn als bedoeld in het arrest van het HvJ EU. Voor zzp'ers als zelfstandige marktdeelnemers, ondernemingen in de zin van artikel 101 lid 1 VWEU, mist artikel 53 CAO BB dus rechtsgevolg. De gevraagde verklaring voor recht zal met inachtneming van deze uitleg worden toegewezen. Vervolgens is voor de kantonrechter onduidelijk gebleven wat X c.s. concreet bedoelen met 'de verschuldigde bijdrage'. Is dat (alleen) de in artikel 3 van de CAO SFO door Y verschuldigde bijdrage of wordt daarmee tevens nog iets anders bedoeld? X c.s. hebben dat ook in hun conclusie van repliek en in hun akte niet nader onderbouwd. Gelet hierop komt deze voor de kantonrechter onduidelijk geformuleerde vordering, die, naar moet worden aangenomen, bij toewijzing tevens executieproblemen zal meebrengen, niet voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2015:813

Zaaknummer: 2771501-CV-14-1151

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: R.A.A. Duk

Wetsartikelen: 53 CAO Besloten Busvervoer, 101 VWEU en 6 lid 1 Mw

RECHTSPRAAK

ABN AMRO Bank N.V./werknemer

UWV verleent toestemming voor opzegging arbeidsovereenkomst kredietanalist wegens disfunctioneren.

Werknemer is sinds 2006 in dienst van (een rechtsvoorganger van) ABN AMRO. Hij is laatstelijk werkzaam in de functie kredietanalist. ABN AMRO verzoekt het UWV een ontslagvergunning te verlenen wegens disfunctioneren. Vanaf 2011 is er kritiek op het functioneren van werknemer. Vanaf 2011 heeft hij ook onvoldoende beoordelingen gekregen. Op 25 februari 2013 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van een arbeidsongeval. ABN AMRO geeft aan hier bij de beoordeling over 2013 rekening mee te hebben gehouden, maar dat de beoordeling wederom onvoldoende is. Er is sprake van een beperkte ontwikkelbereidheid en een gebrek aan zelfreflectie in combinatie met de onvoldoende kwaliteit en kwantiteit van de analyses. Op 12 februari 2014 is een verbetertraject gestart, zonder resultaat. Werknemer voert verweer. Hij stelt dat hij het gevoel heeft dat ABN AMRO sinds 2012 tracht aan te sturen op een arbeidsconflict. Hij geeft aan dat hij jaarlijks ongeveer 350 tot 400 kredietdossiers behandelt, zodat de ophef over enkele dossiers niet zo zwaarwegend is. Volgens werknemer is sprake van een versnelde dossieropbouw jegens hem.

Het UWV verleent de ontslagvergunning. Daartoe is het volgende redengevend. ABN AMRO heeft aan de hand van de ingebrachte stukken voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer niet aan de gestelde functie-eisen voldoet. Vanaf 2011 is de beoordeling van het functioneren onvoldoende. Het verweer van werknemer leidt niet tot een ander standpunt, omdat hij alle kritiek van de hand wijst. Hij lijkt onvoldoende open te staan voor feedback en het kritisch kijken naar mogelijkheden tot verbetering en persoonlijke ontwikkeling. Het verweer van werknemer dat hij jarenlang voldoende heeft gefunctioneerd is begrijpelijk, maar aannemelijk is dat er – wellicht mede door de kredietcrisis – thans andere eisen aan een kredietanalist worden gesteld, waaraan werknemer niet dan wel onvoldoende kan voldoen. Het bezwaar van werknemer dat honderden kredietdossiers worden behandeld, zodat de ophef over enkele dossiers niet zwaarwegend is wordt niet gevolgd. Bij de analyses zijn grote belangen gediend. ABN AMRO heeft tijdig richting werknemer gesignaleerd dat het niet goed ging. Van concrete mogelijkheden tot herplaatsing van werknemer is niet gebleken.

Instantie: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Datum uitspraak: 19-01-2015

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

X/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf

Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf stelt zich ten onrechte op standpunt dat eenmanszaak onder de verplichte werking van het bedrijfspensioenfonds valt en handelt weinig zakelijk en zorgvuldig in deze kwestie.

De Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf (Bpf Bakkers) stelt zich op het standpunt dat X valt onder de verplichte werking van het bedrijfspensioenfonds. X vordert vernietiging van een op gezag van Bpf Bakkers op 22 juli 2014 aan zijn adres afgegeven/betekend dwangbevel en tot ontzegging van de in het betekeningsexploot neergelegde vordering tot betaling van een bedrag van ongeveer € 5.000. X baseert deze vordering op de stelling dat hij als ondernemer zonder enig personeel een eenmanszaak in Heerlen gedreven heeft die weliswaar wegens de bedrijfsomschrijving ('Patisserie en Cateringbedrijf') onder de werkingssfeer van het pensioenfonds en de Wet verplichte deelneming Bpf viel, maar die het fonds niet gerechtigd maakte tot enige premie-oplegging omdat hij geen personeel in dienst had en zich bovendien op 30 september 2009 bij het Handelsregister van de KvK heeft laten uitschrijven wegens staking van de activiteiten en verhuizing naar Thailand. Hierover is ook uitvoerig gecorrespondeerd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar de inhoud van het geschil valt allereerst op hoe weinig zakelijk en zorgvuldig Bpf Bakkers in deze kwestie geopereerd heeft. Uit gegevens van de KvK is in februari 2008 kennelijk het vermoeden geput dat de per 29 juni 2007 ingeschreven eenmanszaak 'Patisserie en Cateringbedrijf X' wel eens personeel in dienst zou kunnen hebben en deswege onder de (verplichte) werking van één of meer bedrijfstakregelingen zou kunnen vallen, in het bijzonder die van het bedrijfs(tak)pensioenfonds. Daarvoor moet echter de bewuste ondernemer wel tevens werkgever zijn en in het antwoord d.d. 5 november 2014 kwam het fonds niet verder dan te poneren dat dit 'zeer waarschijnlijk' was. Hoewel een 'eenmanszaak' – anders dan X zelf veronderstelt – niet zonder meer gelijk te stellen is met de 'zelfstandige zonder personeel', doch wel (als niet-rechtspersoon) te onderscheiden is van een maatschap en een vennootschap onder firma waar meer personen aan het roer zitten, vormt de inschrijving in

het handelsregister als zodanig geen enkele aanwijzing voor de tewerkstelling van personeelsleden. Dit zal dus nader vastgesteld moeten worden in goed overleg met de betrokken ondernemer en daar ging het kennelijk fout. Niet – en zeker niet alleen – door toedoen of nalaten van X zoals Bpf Bakkers suggereert, maar minstens evenzeer door slordigheid van het fonds zelf. Zo zijn onder meer brieven naar verkeerde adressen verstuurd. Volgt vernietiging van het dwangbevel.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:929

Zaaknummer: 3424840 CV EXPL 14-10025

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: B.A. Hocks

RECHTSPRAAK

**werknemer/Bureau Veritas Inspection & Certification
The Netherlands B.V.**

***Eenzijdige wijzigingen pensioenregeling rechtsgeldig. Zwaarwichtig
belang werkgever bij de wijzigingen is voldoende komen vast te staan.***

Vervolg tussenvonnis (zie AR 2014-0703). Werknemer is in 2005 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Veritas. De schriftelijke arbeidsovereenkomst bevat geen eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW. De pensioenregeling is vanaf 2004 een aantal keer gewijzigd. Werknemer vordert nakoming van de pensioenregeling uit 1999. Het was de kantonrechter niet duidelijk welke reglementen volgens Veritas precies hebben gegolden sinds de indiensttreding van werknemer, of deze eenzijdige wijzigingsbedingen hebben bevat, en waaruit die wijzigingen hebben bestaan. Partijen hebben zich hierover uitgelaten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het tussenvonnis is geoordeeld dat bij de aanvang van het dienstverband niet het pensioenreglement 1999 van toepassing was, maar het nadien per 1 juni 2004 gewijzigde pensioenreglement. De kantonrechter blijft bij zijn beslissing op dit punt. Ten aanzien van de wijzigingen van het pensioenreglement vanaf 2004 (namelijk in 2004, 2005, 2006, 2008, 2010 en 2013) wordt als volgt geoordeeld. Veritas heeft het pensioenreglement zonder toestemming van werknemer mogen wijzigen voor zover voldaan is aan de voorwaarden van een eventueel overeengekomen eenzijdig wijzigingsbeding en/of (met ingang van 1 januari 2007) op grond van het bepaalde in artikel 19 Pensioenwet. De ondernemingsraad (hierna: OR) heeft niet ex artikel 27 lid 5 WOR de nietigheid van de besluiten tot wijziging van de pensioenregeling ingeroepen. Het moet er daarom voor gehouden worden dat de OR zich bij die wijzigingen heeft neergelegd. Veritas voert onder meer aan dat het eenzijdige wijzigingsbeding uit het reglement van 1999 ten tijde van iedere aanpassing gold, althans tot aan het moment waarop de regeling van 2010 opnieuw werd neergelegd in een nieuwe pensioenovereenkomst (per 1 januari 2013). Veritas kan inderdaad een beroep op dit beding doen, mits (1) het om een wijziging gaat die verband hield met het invoeren of wijzigen van sociale of fiscale wetten dan wel verplicht gestelde pensioenvoorzieningen, en (2) voldaan is aan de voorwaarde van artikel 7:613 BW (vanaf 1 januari 2007: artikel 19 Pensioenwet) dat Veritas bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig

belang had dat het belang van werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid moest wijken.

Geoordeeld wordt dat de eenzijdige wijzigingen van de pensioenregeling rechtsgeldig zijn. Veritas had, onder meer gelet op de invoering van de Pensioenwet, een voldoende zwaarwichtig belang bij de wijzigingen of werknemer heeft geen belang bij zijn vordering (wijziging in 2006). Met betrekking tot de wijziging in 2013 (een nieuwe regeling, die bestaat uit een middelloonregeling in combinatie met compensatiemaatregelen voor de rechthebbenden in de eindloonregeling) wordt geoordeeld dat de OR heeft ingestemd met de nieuwe regeling. Dit is een aanwijzing dat sprake is van zwaarwegende belangen aan de zijde van Veritas. Ook hier geldt dat het eenzijdige wijzigingsbeding uit het pensioenreglement 1999 nog steeds van toepassing was, omdat dat beding tussentijds niet is gewijzigd. Onder een wijziging van het pensioenreglement dient ook te worden begrepen een vervanging van het ene pensioenreglement door het andere. Werknemer is in het geheel niet ingegaan op de motivering van Veritas in de adviesaanvraag om tot wijziging van de pensioenregeling te komen. Evenmin is hij ingegaan op het bij de adviesaanvraag behorende cijfermateriaal, en op de (nadelige) gevolgen die de nieuwe regeling voor hem zou hebben. Evenmin heeft hij voldoende gemotiveerd uiteengezet welk belang hij heeft bij handhaving van de oorspronkelijk geldende beschikbarepremieregeling. Voldoende is komen vast te staan dat sprake is van een zwaarwichtig belang aan de zijde van Veritas, waarvoor het belang van werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:531

Zaaknummer: 850617 AC EXPL 13-542 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J.B. Kloosterman en M.A. Huisman

Wetsartikelen: 7:613 BW en 19 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Functies in twee Business Units zijn onderling uitwisselbaar. Nu werkgeefster zich ook niet heeft ingespannen oogstmedewerkster te herplaatsen, wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Werkneemster is sinds 2007 in dienst als oogstmedewerker. Werkgeefster is een bedrijf waar kruiden worden geteeld. De organisatie bestaat uit twee Business Units. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Doordat voortaan op water zal worden geteeld, zullen de belangrijkste werkzaamheden voor de oogstmedewerkers in Business Unit 1 (hierna: BU1) komen te vervallen of worden geautomatiseerd. Voor werkneemster zijn geen andere passende werkzaamheden voorhanden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met de ziekte van werkneemster. Gedurende de mondelinge behandeling is de al dan niet uitwisselbaarheid van de functies in BU1 en BU2 uitvoerig aan de orde geweest. Uit de ingediende productie aan de zijde van werkgeefster is gebleken dat het niveau en de beloning van beide functies (nagenoeg) hetzelfde is. Ook de vereiste competenties en de werkomstandigheden verschillen slechts marginaal, zodat niet gesproken kan worden van twee totaal verschillende en dus niet uitwisselbare functies. Voorts is door werkgeefster gesteld dat de functies, gezien de vereiste kennis en vaardigheden, niet gelijkwaardig zijn. De kantonrechter acht dit evenwel niet voldoende reden om te spreken van niet uitwisselbare functies, nu kennis en vaardigheden kunnen worden aangeleerd en het werk- en denkniveau van de functies hetzelfde zijn. In dat licht moet het dan ook mogelijk zijn om aan een oogstmedewerker uit BU1, met hetzelfde werk- en denkniveau, de kennis en vaardigheden aan te leren die noodzakelijk worden geacht voor een werknemer, werkzaam in BU2. Aan werkneemster is echter niet de mogelijkheid gegeven om te bewijzen dat zij in staat kan worden geacht om deze kennis en vaardigheden tot zich te nemen. Niet voldoende is komen vast te staan dat sprake is van niet uitwisselbare functies. Voorts is niet aannemelijk gemaakt dat werkgeefster uitdrukkelijk naar een andere passende functie voor werkneemster in haar organisatie heeft gezocht. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2015:664

Zaaknummer: 3694229 AZ VERZ 14-224

Rechters: W.E.M. Verjans

Advocaten: J.J. Lauwen en T. Kocabas

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/ASR Nederland N.V.

Maandelijkse bonus valt onder het vaste salaris van werknemer, waarover vakantietoeslag verschuldigd is en die moet worden betrokken in de berekening van de eindejaarsuitkering. ASR niet gerechtigd tot eenzijdige wijziging hypotheekrentekortingsregeling vanwege ontbreken zwaarwichtig belang.

Werknemer is van 1 januari 2002 tot 1 april 2012, aanvankelijk als senior stafmedewerker Exploitatie en later als IT-architect, in dienst geweest van (een rechtsvoorganger van) ASR. Sinds indiensttreding werd aan werknemer maandelijks een bonus uitgekeerd. De op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde personeelsgids van (de rechtsvoorganger van) ASR kent een eenzijdig wijzigingsbeding. In de personeelsgids is een hypotheekrentekortingsregeling opgenomen. Werknemer heeft in 2002 een huis gekocht, een hypotheek afgesloten bij ASR en een personeelskorting gekregen op de hypotheekrente. In 2010 heeft ASR het besluit 'Wijziging personeelsvoordeel op bancaire producten' genomen. Werknemer is in januari 2010 wegens gezondheidsklachten uitgevallen. De arbeidsovereenkomst is tegen 1 april 2012 opgezegd. Per 1 januari 2015 heeft ASR de hypotheekrentekortingsregeling doen vervallen. In deze procedure staan twee vragen centraal. De eerste vraag is of werknemer aanspraak heeft op de vakantietoeslag over de overeengekomen bonus en of die bonus dient te worden betrokken bij het salaris waarover de eindejaarsuitkering moest worden berekend. De tweede vraag is of ASR gerechtigd is eenzijdig de hypotheekrentekortingsregeling te wijzigen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de beantwoording van de vraag of de overeengekomen bonus bij de bepaling van de hoogte van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering in enig kalenderjaar moet worden betrokken, is doorslaggevend of die bonus geacht moet worden mede te zijn begrepen in het 'vaste salaris', als bedoeld in de personeelsgids. Geoordeeld wordt dat dit het geval is. Vaststaat dat werknemer de overstap van IBM naar ASR alleen wilde maken indien hij er in inkomen niet op achteruit zou gaan. Omdat dit binnen de indertijd door ASR gehanteerde salarisschaal niet was te verwezenlijken, zijn partijen een jaarlijkse 'vaste bonus' van fl. 27.500 bruto overeengekomen. Passend bij de

strekking van die bonus, te kunnen voorzien in het levensonderhoud, is deze steeds per maand aan werknemer uitbetaald. Waar de in de personeelsgids van het 'vaste salaris' uitgesloten bestanddelen blijken de bewoordingen van de definitiebepaling zien op 'variabele inkomensbestanddelen' kan de overeengekomen vaste bonus daaronder niet worden begrepen. Deze bonus valt derhalve onder het vaste salaris van werknemer, waarover vakantietoeslag verschuldigd was en die moest worden betrokken in de berekening van de eindejaarsuitkering. ASR wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 12.229,32 bruto.

Ten aanzien van de eenzijdige wijziging van de hypotheekrentekortingsregeling wordt als volgt geoordeeld. Het enkele feit dat ASR de voorgenomen wijziging conform het medezeggenschapsconvenant aan de OR heeft voorgelegd, brengt niet mee dat ASR tot eenzijdige wijziging mocht overgaan. Daarvoor dient te worden getoetst aan de norm van artikel 7:613 BW. Niet weersproken is dat de economische en financiële crisis de bank- en verzekeringsbranche vanaf 2008 zwaar heeft getroffen en dat ASR in 2009/2010 genoodzaakt was kostenbesparende maatregelen te nemen. Uit de verklaring van de directeur P&O blijkt dat in de periode van 1 juli 2009 tot 1 juli 2010 al een structurele kostenbesparing van € 100 miljoen was gerealiseerd. De noodzaak voor een verdere kostenbesparing is door ASR onvoldoende onderbouwd. Met name heeft ASR geen inzicht gegeven in de bedrijfsresultaten over de jaren 2009 en 2010, in de omzetontwikkeling of in de gehanteerde kosten/omzet-ratio. ASR heeft in dit kader nog aangevoerd dat bij de weging van haar bedrijfsbelang bij de per 1 juli 2010 doorgevoerde wijzigingen het gehele, samenhangende pakket aan bezuinigingsmaatregelen in aanmerking dient te worden genomen. Dit kan haar niet baten, omdat ASR evenmin cijfermatig heeft onderbouwd hoe groot de verwachte besparing van dat hele pakket was en hoe die besparing zich verhield tot de totale kosten. Tegenover het aldus sterk te relativeren bedrijfsbelang van ASR staat het belang van werknemer bij het behoud van de hem op grond van de oude regeling toegekende hypotheekrentekorting. De door werknemer becijferde schade bij het vervallen van de rentekorting gedurende de looptijd van de hypotheek bedraagt € 19.000. ASR heeft onvoldoende rekening gehouden met de negatieve consequenties die de wijziging van de hypotheekrentekortingsregeling voor werknemer heeft, zodat het beroep op het eenzijdig wijzigingsbeding faalt. Het beroep van ASR op artikel 7:611 BW stuit reeds af op het feit dat ASR aan werknemer geen voorstel tot wijziging van de hypotheekrentekortingsregeling heeft gedaan. Ook het beroep van ASR op artikel 6:248 lid 2 BW slaagt niet, omdat daarvoor geen andere feiten of omstandigheden zijn aangevoerd dan die welke ASR in het kader van de toetsing aan de maatstaf van artikel 7:613 BW heeft gesteld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:553

Zaaknummer: 2749610 UC EXPL 14-1674 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E. Leijten en M.I. van Dijk

Wetsartikelen: 6:248 BW, 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Schiphol Nederland B.V.

Schiphol heeft op grond van bevindingen rechercheonderzoek in redelijkheid kunnen besluiten de Schipholpas van een bagageafhandelaar die werd verdacht van betrokkenheid bij drugshandel (maar daar uiteindelijk niet voor is veroordeeld) definitief te blokkeren.

Werknemer is in dienst bij de KLM in de functie van bagageafhandelaar. Uit hoofde van zijn functie dient hij te beschikken over een zogenoemde Schipholpas. Deze pas, waarmee toegang kan worden verkregen tot zogenaamde security restricted areas, dient door Schiphol te worden verstrekt. Op 28 augustus 2013 heeft Schiphol de Schipholpas van werknemer ingenomen, omdat de Koninklijke Marechaussee een strafrechtelijk onderzoek naar hem had ingesteld. Op 28 juli 2014 is de pas aan werknemer teruggegeven, toen bleek dat hij niet strafrechtelijk zou worden vervolgd. Naar aanleiding van een zogenoemde Bestuurlijke Rapportage die door de Koninklijke Marechaussee is opgesteld, is op 26 november 2014 aan werknemer kenbaar gemaakt dat de Schipholpas definitief zal worden geblokkeerd. In de brief wordt als reden vermeld dat werknemer zich medio april 2013 actief heeft beziggehouden met activiteiten op het gebied van invoer van verdovende middelen via Schiphol en dat de toepasselijke Schipholpasregels zijn overtreden. KLM heeft vanaf 26 november 2014 de loonbetaling gestopt. Werknemer vordert Schiphol te veroordelen tot het retourneren van de Schipholpas.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Dat Schiphol de Bestuurlijke Rapportage van het openbaar ministerie (OM) niet aan werknemer mag verstrekken, kan niet in het nadeel van Schiphol worden uitgelegd. Schiphol is voorshands gehouden de regels van het OM na te leven en indien werknemer desondanks wenst te beschikken over een exemplaar van de Bestuurlijke Rapportage zal hij dit bij het OM en niet bij Schiphol moeten aankaarten. De voorzieningenrechter heeft zich vrij geacht de Bestuurlijke Rapportage ter zitting in ontvangst te nemen, aangezien beide partijen van mening waren dat dit voor de oordeelsvorming in deze zaak van belang is en – zoals ter zitting is gebleken – beide partijen kennis hebben van de inhoud ervan. De vraag ligt derhalve voor of Schiphol op grond van de van toepassing zijnde

regels in redelijkheid de beslissing heeft kunnen nemen de pas van werknemer te blokkeren. Hierbij is niet doorslaggevend dat de officier van justitie de strafzaak tegen werknemer heeft geseponeerd vanwege het ontbreken van voldoende wettig bewijs. Op grond van de bevindingen uit het rechercheonderzoek heeft Schiphol inderdaad in redelijkheid kunnen komen tot de beslissing om de Schipholpas van werknemer te blokkeren. Schiphol heeft zich in dit kader terecht beroepen op artikel 7 lid 1 onder g van de Schipholregels. Dat werknemer de inhoud van de Bestuurlijke Rapportage heeft betwist maakt het voorgaande niet anders. Deze betwisting omvat niet meer dan een blote ontkenning van de in de Bestuurlijke Rapportage opgenomen feiten. De gevraagde voorziening wordt geweigerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:626

Zaaknummer: C/13/577624 / KG ZA 14-1557 SP/MV

Rechters: S.P. Pompe

Advocaten: B. Coskun en R. van Tricht

Wetsartikelen: 7 Schipholpasregels

RECHTSPRAAK

Londen Van Holland Registeraccountants en Belastingadviseurs/werknemer

Accountants- en belastingadvieskantoor heeft onvoldoende belang bij instandhouding relatiebeding ten aanzien van een voormalige klant.

L&vH is een middelgroot accountants- en belastingadvieskantoor. Werknemer is op 1 februari 2007 in dienst getreden als accountantmedewerker. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudings- en relatiebeding opgenomen. Op 23 oktober 2013 heeft werknemer L&vH te kennen gegeven het dienstverband met L&vH te willen opzeggen om als zelfstandige werkzaamheden te gaan verrichten op het gebied van online managementinformatiesystemen en online financiële administratie. Werknemer heeft L&vH verzocht hem te ontheffen van het relatiebeding ten aanzien van de besloten vennootschap X. X was toen al een aantal jaren cliënt van L&vH, waarvoor deze de accountantscontrole deed. L&vH heeft voor de controlewerkzaamheden in 2013 aan X een bedrag geoffreerd van (ongeveer) € 25.000. Op 28 november 2013 heeft L&vH de relatie met X telefonisch opgezegd. L&vH heeft werknemer vervolgens meegedeeld dat met X geen overeenstemming was bereikt over de accountantscontrole 2013 en dat het verzoek van werknemer om ontheven te worden van zijn relatiebeding ten aanzien van X werd afgewezen, tenzij hij L&vH een afkoopsom betaalde van € 25.000, zijnde de waarde van de niet door X geaccepteerde offerte. De voorzieningenrechter heeft het relatiebeding van werknemer geschorst. L&vH vordert dat voor recht wordt verklaard dat het relatiebeding rechtsgeldig is. Daarnaast wordt veroordeling van werknemer tot betaling van een boete gevorderd. In reconventie vordert werknemer schorsing van het relatiebeding ten aanzien van X.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werknemer, dat het relatiebeding niet ten aanzien van X geldt omdat L&vH en X hun relatie hadden beëindigd voordat het dienstverband van werknemer was geëindigd, is niet logisch, vloeit taalkundig niet voort uit de tekst en is duidelijk in strijd met de bedoeling van partijen. Illustratief is in dit verband dat werknemer zelf ontheffing van het relatiebeding heeft gevraagd om bij X in dienst te kunnen treden. Het relatiebeding zou bovendien anders ook wel heel eenvoudig buiten werking kunnen worden gesteld, terwijl het doel van het beding is dat de relatie met L&vH door de

nieuwe werkgever juist níét wordt opgezegd. Nu het doel van een relatiebeding is, zoals L&vH zelf ook stelt, dat ex-werknemers niet onder de duiven van L&vH schieten, wordt geoordeeld dat L&vH in casu onvoldoende belang heeft bij handhaving van het relatiebeding om het beding – ongewijzigd – in stand te laten, in die zin dat het werknemer verhindert (direct of indirect) voor X werkzaamheden te verrichten. Onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer voor X werkzaamheden gaat doen die L&vH zelf ook aanbiedt of heeft aangeboden. Bovendien is ontheffing beperkt tot het werken voor X, terwijl de relatie met X door L&vH zelf reeds beëindigd is. Waar L&vH geen belang heeft, heeft zij ook geen recht. Aldus is werknemer geen boete verschuldigd. De vorderingen van L&vH in conventie worden afgewezen. Aan de (voorwaardelijke) vordering van werknemer in reconventie wordt derhalve niet toegekomen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:618

Zaaknummer: 2933925 CV EXPL 14-9062

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M.A. Visser en E. Ilik

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting YFU Nederland International Exchange

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer, nadat ontbindingsverzoek door werkgever is ingetrokken. Gelet op hetgeen na het intrekken van het ontbindingsverzoek is voorgevallen, wordt een vergoeding met C=1 toegekend.

Werknemer is op 1 juni 2000 in dienst van YFU getreden. Hij is werkzaam als directeur. YFU is een particuliere stichting die ten doel heeft internationale educatieve uitwisseling en internationaal begrip en vriendschap te bevorderen. Na een incident met een werknemster op 5 februari 2014 is werknemer per 24 februari 2014 op non-actief gesteld. Sindsdien is hij met tussenpozen arbeidsongeschikt geweest. Tot op heden heeft hij zijn werkzaamheden niet hervat. Op verzoek van YFU is de arbeidsovereenkomst ontbonden onder toekenning van een vergoeding met C=1,4 (€ 151.816,56 bruto). YFU heeft het ontbindingsverzoek vervolgens ingetrokken. Partijen hebben daarna contact gehad, maar de relatie is verstoord gebleven. Thans verzoekt werknemer ontbinding onder toekenning van een vergoeding met C=2 (€ 216.880,84 bruto).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu beide partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden, wordt het verzoek toegewezen. Met betrekking tot de waardering van hetgeen tussen partijen is voorgevallen tot 30 oktober 2014 neemt de kantonrechter de overwegingen en beslissingen van zijn ambtgenoot over (die heeft geoordeeld dat het bestuur een verwijt treft van de verstoorde arbeidsverhouding en de daardoor onafwendbaar geworden ontbinding van de arbeidsovereenkomst). YFU heeft haar verzoek dan wel ingetrokken, maar zij heeft zich daar niet naar gedragen. Uit de tussen partijen gewisselde correspondentie blijkt immers dat zij aanvankelijk is blijven streven naar beëindiging van de arbeidsrelatie, zij het onder andere voorwaarden dan door de kantonrechter aangegeven. Werknemer stelt terecht dat de interne en externe berichtgeving omtrent de afloop van de ontbindingsprocedure onder de maat is. Het bestuur van YFU heeft in de berichtgeving op geen enkele wijze kenbaar gemaakt dat de kantonrechter van oordeel

was dat het bestuur een verwijt treft met betrekking tot de verstoring van de arbeidsverhouding. Het bestuur gaf impliciet aan dat bepaalde zaken onder het directeurschap van werknemer niet op orde waren. Dat het bestuur voorstelde om voorafgaand aan de hervatting van de werkzaamheden niet een gesprek met het bestuur te hebben, maar met de interim-directeur en/of de voorgestelde bemiddelaar X acht de kantonrechter te billijken. Ten onrechte heeft werknemer het gesprek met X afgehouden. De financiële situatie van YFU wordt in beperkte mate in de C|factor verdisconteerd. Ten slotte wordt meegewogen dat werknemer na de beschikking van 30 oktober 2014 tot de ontbindingsdatum 3,5 maand salaris heeft ontvangen zonder daarvoor werkzaamheden te hebben hoeven verrichten en zonder dat hij in die periode arbeidsongeschikt was. Er wordt een vergoeding toegekend met C=1 (€ 118.000 bruto).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:386

Zaaknummer: 3652638 UE VERZ 14-719 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: G.M.C.J. Janssen en M.D. van Wijck

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

X/Y

Au-pairovereenkomst is na een jaar geruisloos vervangen door een arbeidsovereenkomst, zodat au pair recht heeft op minimumloon en loondoorbetaling tijdens ziekte.

X (Bulgaarse nationaliteit) is sinds 2008 als au pair werkzaam voor Y. Zij ontving, naast kost en inwoning, van Y als vergoeding voor 130 gewerkte uren per maand een bedrag van € 340. Op 22 februari 2013 heeft X zich ziek gemeld. Bij kortgedingvonnis van 2 oktober 2013 is Y veroordeeld om aan X vanaf 22 februari 2013 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd het minimumloon te betalen (zie AR 2013-0765). De arbeidsovereenkomst is per 1 maart 2014 ontbonden zonder toekenning van een vergoeding aan X (zie AR 2014-0219). In de onderhavige procedure staat onder meer de vraag centraal of Y ook het minimumloon is verschuldigd over de additionele werkzaamheden en na afloop van het eerste jaar.

De kantonrechter oordeelt als volgt. X stelt terecht dat de werkzaamheden boven de 130 uur per maand gedurende het jaar van het au-pairschap zijn verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst. Het betreft immers (schoonmaak)werkzaamheden tegen betaling op instructie (en dus in dienst) van Y. X heeft recht op betaling van het minimumloon voor de door haar uitgevoerde 'additionele werkzaamheden' met betrekking tot de periode 1 oktober 2008 tot 1 oktober 2009. Ook heeft zij recht op 8% vakantiebijslag over het totaal verschuldigde loon met betrekking tot deze periode. Er is geen aanleiding de wettelijke verhoging te matigen. Partijen zijn het erover eens dat de au-pairperiode maximaal een jaar heeft geduurd, en dat deze na dat jaar is geëindigd. Vaststaat dat X wel degelijk werkzaamheden voor Y is blijven verrichten, en wel in een mate die in geen geval als 'incidenteel' kan worden aangemerkt: de overzichten maken melding van werkweken van tussen de 24 en 61 uur. Bij een dergelijke omvang van werkzaamheden is bovendien voldaan aan het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW. Aanknopingspunten voor een andersoortige kwalificatie van de overeenkomst, bijvoorbeeld een overeenkomst van opdracht, heeft Y niet gesteld en deze zijn ook niet gebleken. Onder deze omstandigheden, mede gelet op de duidelijke begindatum van 1 oktober 2009, verzet de rechtszekerheid zich er dan ook niet

tegen dat de au-pairovereenkomst geruisloos is vervangen door een arbeidsovereenkomst (vgl. HR 5 april 2002, *JAR* 2002/100 (Malhi/ABN Amro)). Geoordeeld wordt dat ook van 1 oktober 2009 tot 22 februari 2013 sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst, zodat het minimumloon is verschuldigd. X is in de periode 22 februari 2013 tot 1 maart 2014 arbeidsongeschikt geweest. Op het moment van ziekmelding heeft zij verklaard dat zij bereid was door een arbodienst onderzocht te worden. Dat Y X niet heeft laten oproepen door een arbodienst komt voor zijn risico. X heeft gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid recht op loondoorbetaling.

Het instemmen van X met het voorschieten van de kosten van het rijbewijs door Y is aan te merken als een studiekostenregeling. Deze regeling is door Y echter aangegaan in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. X heeft namelijk op verzoek van Y het rijbewijs gehaald en bracht de kinderen na het halen van het rijbewijs naar school. Voorts heeft Y ten onrechte de kosten in verband met de aanschaf van boeken voor de cursus Nederlands op het loon ingehouden. Ook heeft X aanspraak op betaling van niet-opgenomen vakantiedagen (€ 1.503,40 bruto). De reconventionele vordering tot afgifte van de fiets en auto door X wordt toegewezen. De zaak wordt aangehouden, zodat X zich kan uitlaten over de precieze hoogte van de nabetaling, het aantal uren waarvoor zij gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid doorbetaling van loon vordert en welke bedragen op grond van het kortgedingvonnis aan haar bruto en netto zijn betaald.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:311

Zaaknummer: 2601717 AC EXPL 13-5975 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: R.A. Korver en M.B. Bruinsma

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610a BW, 7:611 BW, 7:629 BW en 7 WML

RECHTSPRAAK

Paraat Brandbeveiliging B.V./A c.s.

Concurrentiebeding werknemers brandbeveiligingsbedrijf is niet zwaarder gaan drukken, omdat sprake is geweest van een natuurlijk en voorzienbaar verloop in functies. Werknemer overtreedt relatiebeding door bij bedrijf voormalig collega in dienst te treden. Ten aanzien van hoogte dwangsom wordt niet aangesloten bij boetebepaling.

A is op 24 november 2003 in dienst getreden bij Paraat in de functie van onderhoudsmonteur in opleiding. B is op 1 mei 2007 in dienst getreden in de functie van elektramonteur. In hun arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen voor de duur van een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst en een geografische reikwijdte van 25 km. In de arbeidsovereenkomst van B is ook een relatiebeding opgenomen. A en B hebben ontslag genomen, waarna A een eigen onderneming (X) is begonnen. B is bij A in dienst getreden. Paraat vordert nakoming van het non-concurrentie- en relatiebeding op straffe van verbeurte van een dwangsom.

De kantonrechter oordeelt als volgt. A bekleedde bij het einde van het dienstverband de functie van hoofd BMI en B de functie van assistent hoofd BMI. Anders dan de werknemers stellen, is van een ingrijpende wijziging van de arbeidsverhouding geen sprake. Veeleer gaat het om een geleidelijk 'doorgroeien' van A en B in hun werkzaamheden, die geacht moet worden redelijkerwijs te zijn voorzien. Van zwaarder drukken is derhalve geen sprake. Voor de vraag of sprake is van overtreding van het non-concurrentiebeding is van belang of X binnen een straal van 25 kilometer van het kantooradres van Paraat is gevestigd. Partijen nemen hierover uiteenlopende standpunten in. Voor een nader feitenonderzoek is in een kort geding geen plaats, zodat de gevraagde voorlopige voorziening wordt geweigerd.

Het in de arbeidsovereenkomst van B opgenomen relatiebeding, waarvan niet is gesteld dat het (thans) geen werking heeft, verbiedt hem om bij ex-werknemers van Paraat in dienst te treden. Door bij A in dienst te treden, is het relatiebeding overtreden. Gelet op de overtreding van B van het relatiebeding heeft Paraat belang bij haar vordering B te veroordelen tot betaling

van een dwangsom. Daarbij is relevant dat het boetebeding in de arbeidsovereenkomst en een eerder gevoerd kort geding – waarin Paraat ook al nakoming van het relatiebeding op straffe van een dwangsom vorderde – niet hebben geleid tot het voorkomen en/of beëindigen van de met het relatiebeding strijdige situatie. Een dwangsom is geen schadevergoeding, doch een prikkel tot nakoming. Het boetebeding zoals tussen partijen overeengekomen fixeert de schadevergoeding voor het geval dat de verplichtingen voortkomend uit het tussen partijen overeengekomen beding niet wordt nagekomen. Het vorenstaande brengt met zich dat geen aanleiding wordt gezien voor wat betreft de hoogte van de dwangsom aan te sluiten bij de boetebepalingen welke verbonden zijn aan overtreding van het non-concurrentiebeding en relatiebeding. B wordt veroordeeld tot nakoming van het relatiebeding, zulks op straffe van een dwangsom van € 250 per overtreding van het relatiebeding en van eveneens € 250 voor iedere dag dat die overtreding voortduurt vanaf veertien dagen na betekening van dit vonnis tot uiterlijk 1 juli 2016, zijnde de einddatum van het relatiebeding, en met een maximum van € 50.000.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:297

Zaaknummer: 3685306 CV EXPL 14-12993

Rechters: B.R.M. de Bruijn

Advocaten: R.M.I. Cornelissen en A.F.G. Bergmans-Jeurissen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Game Palace B.V.

Het missen van vier van de elf afspraken bij de bedrijfsarts levert geen grond op voor opschorting loondoorbetaling arbeidsongeschikte werkneemster. Voor loonstop is ook geen gegronde reden aangevoerd.

Werkneemster is als algemeen medewerkster in dienst van Game Palace. Per 1 februari 2013 is zij wegens ziekte arbeidsongeschikt geworden, in welke situatie sedertdien geen wijziging gekomen is. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende aannemelijk is dat werkneemster in de periode van 1 februari 2013 tot en met 5 november 2014 vier afspraken bij de bedrijfsarts heeft gemist, maar dat zij in die periode op elf spreekuren wel is verschenen. Zonder nadere toelichting, die evenwel niet is gegeven, is niet aannemelijk dat Game Palace gerechtigd was om het loon van werkneemster op te schorten wegens het missen van die vier afspraken. Bovendien is de werkgever op grond van lid 7 van artikel 7:629 BW verplicht om de werknemer de reden van de opschorting van het loon binnen een redelijke termijn mee te delen onder gelijktijdige aankondiging van de maatregel als zodanig. Van een dergelijke mededeling is evenwel niet gebleken. Voor zover het verweer van Game Palace moet worden begrepen als een beroep op het bepaalde in artikel 7:629 lid 3 BW, kan ook dat verweer niet slagen. Game Palace heeft namelijk in het geheel niet toegelicht en onderbouwd dat werkneemster geen recht op doorbetaling van het loon heeft omdat er sprake zou zijn van een situatie die in lid 3 van artikel 7:629 BW is beschreven. Game Palace wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon en onbetaald gelaten vakantiebijslag.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:10640

Zaaknummer: 3495330 CV EXPL 14-10954

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: E.P. Koevoets en H.A.M.J. Loeffen

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Action Non Food B.V.

Ontslag op staande voet winkelmedewerker Action vanwege wegnemen vier goederen. Dat de goederen onbewust niet zijn afgerekend, wordt niet aannemelijk geacht.

Werkneemster is sinds 2008 in dienst van Action in de functie van winkelmedewerker. Op 30 juli 2014 heeft zij vier producten meegenomen uit de winkel waarin zij werkzaam was, zonder daarvoor te betalen. Action heeft haar om die reden per diezelfde datum op staande voet ontslagen. Werkneemster beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag. Zij betwist dat sprake is van een dringende reden. Zij stelt dat zij niet de intentie had om spullen te stelen en dat een en ander onbewust is gebeurd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op camerabeelden is te zien dat werkneemster voor openingstijd een aantal artikelen ter afrekening aan de kassamedewerker aanbiedt. Duidelijk zichtbaar is dat werkneemster enkele artikelen op dat moment in het mandje laat liggen en niet ter betaling aanbiedt. Na einde dienstdag vindt eerst een controle in de winkel plaats. Werkneemster legt een aantal plastic tassen op de toonbank die zij ter controle aanbiedt. Zij laat één plastic tas op de grond staan. Na controle van de aangeboden tassen loopt zij weg. Daarbij pakt zij ook de plastic tas mee die zij op de grond heeft laten staan, zonder deze ter controle te hebben aangeboden. Onbekend is wat in deze tas heeft gezeten. Voorts staat vast dat werkneemster na dienstdag nogmaals producten heeft gekocht en afgerekend. Ook op dat moment heeft zij de voormelde vier producten niet afgerekend. Gelet op het vorenstaande is het al niet aannemelijk dat werkneemster de spullen 'onbewust' zonder te betalen heeft meegenomen. Mede aan de hand van getuigenverklaringen (waarin is verklaard dat werkneemster goederen niet heeft afgerekend) wordt geoordeeld dat waarschijnlijk wel sprake is geweest van opzet tot het meenemen zonder betaling van de bedoelde producten en dus van verduistering in dienstbetrekking. Volgt afwijzing van de gevraagde voorzieningen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-11-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:9981

Zaaknummer: 3488313 CV EXPL 14-10830

Rechters: J.F.W. Huinen

Advocaten: A. Sarkis en L. Bijl

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Exploitatiemaatschappij X, h.o.d.n. Esso Vaals

Algemeen medewerker tankstation is op grond van bepaling in arbeidsovereenkomst gehouden om werkzaamheden op een andere locatie te accepteren.

Werkneemster is sinds 11 april 2011 in dienst bij Esso. Zij is werkzaam in de functie algemeen medewerker. In de arbeidsovereenkomst is bepaald: '(...) In het geval dat de werkgever de werknemer opdraagt zijn werkzaamheden op een ander Esso-tankstation dan het Esso-tankstation te Vaals te gaan verrichten, dan is de werknemer gehouden hieraan gehoor te geven.' Esso heeft werkneemster opgedragen werkzaamheden in Geleen (in plaats van in Vaals) te verrichten. Zij verzet zich hiertegen. Werkneemster vordert wedertewerkstelling bij het tankstation in Vaals en loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan Esso stelt, heeft werkneemster een spoedeisend belang bij haar vorderingen. Door akkoord te gaan met de inhoud van de (vierde) arbeidsovereenkomst (die qua inhoud gelijk was aan de eerdere drie tijdelijke overeenkomsten), heeft zij welbewust het risico van een overplaatsing naar een andere locatie geaccepteerd. De enkele omstandigheid dat er eerder voor Esso geen aanleiding heeft bestaan om een andere locatie van tewerkstelling aan te wijzen, doet niet af aan het feit dat werkneemster zich akkoord heeft verklaard met een overplaatsing, wat daar de reden voor Esso ook voor mag zijn. Dat betekent dat zij moet instemmen met een andere locatie van wedertewerkstelling, namelijk in Geleen of in Maastricht. De vordering van werkneemster wordt afgewezen. Wel heeft zij recht op de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW over het salaris betreffende de maand augustus 2014, nu Esso tijdige betaling daarvan heeft geweigerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-10-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:9041

Zaaknummer: 3430138 CV EXPL 14-10040

Rechters: J.F.W. Huinen

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en J.P.H. Timmermans

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst directeur beroepsvereniging verloskundigen wegens vertrouwensbreuk. Werkgeefster heeft geen bijzondere omstandigheden aangevoerd op grond waarvan ten aanzien van ontbindingsvergoeding reflexwerking aan de WNT zou moeten worden toegekend.

Werknemer (61 jaar) is op 1 mei 2004 in dienst van werkgeefster getreden. Hij is werkzaam als directeur. Werkgeefster is een beroepsvereniging voor verloskundigen. Werkgeefster verzoekt ontbinding onder toekenning van een vergoeding van € 97.375,69 bruto (C=0,5). Zij voert daartoe aan dat werknemer disfunctioneert en het vertrouwen in hem is komen te ontbreken. Werknemer volgt stelselmatig instructies van het bestuur niet op, opereert op eigen houtje, informeert het bestuur niet over belangrijke onderwerpen, creëert geen veilige werkomgeving voor de medewerkers van het bureau, overschrijdt voortdurend budgetten en behartigt de belangen van werkgeefster ten opzichte van derde partijen niet goed, aldus werkgeefster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de verslagen van functioneringsgesprekken blijkt niet dat sprake is van disfunctioneren. Ook is de in het handboek arbeidsvoorwaarden voorgeschreven procedure omtrent het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken niet gevolgd. Wel wordt werknemer verweten dat hij op eigen houtje heeft geopereerd en het bestuur niet over belangrijke onderwerpen heeft geïnformeerd. Werkgeefster verwijt werknemer terecht dat hij geen overleg heeft gevoerd met het bestuur en het bestuur ook niet heeft geïnformeerd over zoiets belangrijks als het aan de personeelsvertegenwoordiging toekennen van dezelfde bevoegdheden als een ondernemingsraad. De stelling dat werknemer een onveilige werksituatie creëert is onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft niet op de meest voor de hand liggende wijze de belangen van werkneemster behartigd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Ten aanzien van de vergoeding heeft werkgeefster een beroep gedaan op de reflexwerking van de WNT. Niet in geschil is dat de WNT tussen partijen niet van toepassing is. Op grond van artikel 7:685 lid 8 BW kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen. Gelet daarop,

volstaat het om in voorkomende gevallen een beroep te doen op één of meerdere omstandigheden, die overeenkomen met de feiten en omstandigheden die de wetgever hebben gebracht tot het tot stand brengen van de WNT. Werkgeefster heeft in dit verband geen bijzondere omstandigheden aangevoerd, zodat geen reflexwerking aan de WNT wordt toegekend. De stelling van werkgeefster dat ten aanzien van de vergoeding dient mee te wegen dat het hier gaat om een belangenvereniging wier leden het geld voor de te betalen vergoeding dienen op te brengen, wordt niet gevolgd. Nu de verzochte ontbinding in overwegende mate in de risicosfeer ligt van werkgeefster, maar werknemer toch ook een aantal steken heeft laten vallen, wordt de C-factor bepaald op 0,8 (€ 144.000).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:657

Zaaknummer: 3709908 UE VERZ 14-750

Advocaten: S. van der J Velde en C.A. de Weerd

Wetsartikelen: 7:685 lid 8 BW en Wet Normering Topinkomens

RECHTSPRAAK

werknemer/Taxi- en Personenvervoer Oost Nederland B.V.

Geen duidelijke en ondubbelzinnige ontslagname taximedewerker die in sms verklaart vanaf maandag niet meer voor werkgever te zullen rijden als het loon niet is betaald. Afwijzing loonvordering tijdens ziekte vanwege ontbreken deskundigenoordeel over arbeids(on)geschiktheid, hoewel er (ook) geen oordeel van de bedrijfsarts is.

Werknemer is op 5 november 2012 in dienst getreden van Taxi- en Personenvervoer Oost-Nederland (hierna: TPON), laatstelijk in de functie straattaximedewerker/contractvervoer. Hij is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Op 24 mei 2014 heeft werknemer per sms gevraagd wanneer hij zijn loon zal ontvangen en dat hij niet meer zal rijden als het loon in het weekend nog niet is betaald. Op 25 mei 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vanaf 2 juni 2014 heeft hij geen loon meer ontvangen. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met betrekking tot de periode tot en met 24 mei 2014 staat vast dat werknemer enkele contante betalingen in die periode heeft ontvangen. Op welke periode de betalingen precies zien is niet gebleken, er zijn nog geen deugdelijke loonspecificaties over die periode verstrekt. De kantonrechter gaat er vooralsnog van uit dat werknemer heeft gewerkt overeenkomstig de weekstaten. Het door TPON verschuldigde wordt geschat op € 1500 over de periode maart 2014 tot en met 24 mei 2014. Dit bedrag wordt toegewezen. Werknemer vordert ook loon ad € 1039,35 bruto over de periode 24 mei 2014 tot en met 4 november 2014, de datum waarop de overeenkomst is geëindigd. Volgens TPON heeft werknemer zelf per sms ontslag genomen op 24 mei 2014, waarin werknemer schreef: 'Goedemiddag X vraag wanneer je me overige loon overmaakt op mijn rekening plus mijn vakantiegeld .je hebt me al paar keer belooft om t over te maken tot heden nog niks ontvangen . Heb ik het niet dit weekend nog niet op mijn rekening staan dan zal ik deze week vanaf maandag niet meer rijden voor u.' Geoordeeld wordt dat een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, gericht op beëindiging van het dienstverband, niet kan worden afgeleid uit deze

sms. Er speelde een loonkwestie en werknemer heeft verklaard dat de tekst enkel was bedoeld als drukmiddel om achterstallig loon te ontvangen. De zinsnede 'dan zal ik deze week vanaf maandag niet meer rijden voor u' kan worden opgevat als een soort opschorting van de verplichting om vanaf maandag te komen rijden, tot het achterstallig loon is betaald.

Werknemer heeft gesteld dat hij vanaf de ziekmelding op 25 mei 2014 ziek is maar TPON heeft dat gemotiveerd betwist. Gesteld noch gebleken is dat er reeds een medisch oordeel is geveld over de vraag of werknemer arbeidsgeschikt of arbeidsongeschikt is/was vanaf 25 mei 2014. TPON heeft geen bedrijfsarts ingeschakeld na de ziekmelding en werknemer heeft vóór het instellen van de onderhavige vordering geen deskundigenoordeel overgelegd als bedoeld in artikel 7:629a BW. De kantonrechter moet een vordering tot betaling van loon bij ziekte afwijzen indien geen deskundigenverklaring als bedoeld in dat artikel is overgelegd. Hoewel sprake is van een kort geding, was in dit geval ruim voldoende tijd voor het verkrijgen van een deskundigenoordeel. De ziekmelding is reeds van 25 mei 2014 en TPON heeft in de buitengerechtelijke fase aangegeven ook vraagtekens te plaatsen bij diens arbeidsongeschiktheid. De loonvordering vanaf 25 mei 2014 wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:679

Zaaknummer: 3769607 CV EXPL. 15-204

Rechters: G. van Eerden

Advocaten: M. Boersma en A.V.L.L. van Meurs

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW en 7:667 BW