

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 03, 2016

Nummer 3, 2016

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2016:17 12-01-2016

de departementale ondernemingsraad ministerie van Veiligheid en Justitie c.s./de Staat der Nederlanden

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2016:139 12-01-2016

Wensink Automotive B.V./

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2016:7 12-01-2016

werknemer/Petrotechnical Data Systems B.V. (PDS)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:5322 22-12-2015

Holding X BV/werknemer

Rechtbank

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2016:526 15-01-2016

X/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2016:153 14-01-2016

X/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2016:152 14-01-2016

X/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2016:83 12-01-2016

X/ PostNL Pakketten Benelux B.V.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2016:81 12-01-2016

X/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2016:86 12-01-2016

Stichting Katholieke Universiteit/werknemer

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2016:66 08-01-2016

werknemer/Connexxion Openbaar Vervoer N.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2016:15 06-01-2016

werknemer/Stichting Installatiewerk Midden

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2016:71 04-01-2016

VCKG Holding B.V./werkneemster

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2015:5771 23-12-2015

werkneemster/TSN Thuiszorg B.V.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2015:11368 22-12-2015

werknemer/Eriks B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:9219 09-12-2015

werkneemster/Federatie Nederlandse Vakbeweging

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:7586 11-12-2014

werkneemster/werkgeefster

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Amsterdam 12-01-2016

Diesel Benelux B.V./ondernemingsraad van Diesel Benelux B.V.

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 18-12-2015

werkneemster/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 22-12-2015

werkgeefster/werkneemster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

X/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Is pakketbezorger PostNL werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst? Toewijzing verzoek PostNL ex artikel 843a Rv (exhibitieplicht). Aanhouding zaak.

PostNL maakt voor de pakketverzorging gedeeltelijk gebruik van de diensten van zelfstandige pakketbezorgers (hierna: subcontractors). PostNL heeft daartoe met deze subcontractors overeenkomsten gesloten. X drijft sinds 16 september 2010 een eenmanszaak. Op 15 juli 2011 heeft X een Vervoersovereenkomst (hierna: de overeenkomst) gesloten met PostNL. PostNL heeft de overeenkomst met X op 30 september 2015 opgezegd. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of X werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht (standpunt PostNL) of op basis van een arbeidsovereenkomst (standpunt X). PostNL heeft een tegenverzoek ex artikel 843a Rv ingediend waaruit meer informatie blijkt aangaande het ondernemerschap van X van 2011 tot heden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van X dat het incident door PostNL te laat zou zijn opgeworpen en/of dat dit in strijd komt met een goede procesorde wordt verworpen. Gelet op het door deze rechtbank in de uitspraken van 18 december 2015 ontwikkelde toetsingskader, heeft zij dit incident niet eerder kunnen opwerpen. PostNL heeft een rechtmatig belang bij de afgifte van de door haar gevraagde bescheiden uit de administratie van X over de jaren 2011 tot en met 2015, die antwoord kunnen geven op in totaal elf vragen. Deze antwoorden heeft zij immers nodig om zich adequaat te kunnen verweren tegen de stellingen van X in deze procedure, inhoudende dat sprake is van een dienstverband. Hoewel het petitum van de incidentele vordering niet heel duidelijk is geformuleerd begrijpt de kantonrechter dat bedoeld is een verzoek te doen tot afgifte van, of het verkrijgen van inzage in, (in elk geval) de jaarstukken, de winst-en-verliesrekeningen en de IB- en btw-aangiften van X over de periode 2011 tot en met 2015 en daarnaast, afgifte of inzage in de overeenkomsten die X gedurende deze periode had met verzekeraars, met geldleningverstrekkers, zijn vervangers en eventuele andere opdrachtgevers. Het verzoek ex artikel 843a Rv wordt toegewezen. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:526

Zaaknummer: 4641314 AO VERZ 15-227

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: E.D. van Tellingen, J.M. van Slooten en A.M. Merks

Wetsartikelen: 7:610 BW en 843a Rv

RECHTSPRAAK

X/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Pakketbezorger PostNL is niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Subcontractor heeft sinds 1989 een onderneming in koeriersdiensten en laat zich structureel door anderen bijstaan. PostNL niet-ontvankelijk in verzoek ex artikel 843a Rv (exhibitieplicht), omdat verzoek pas na sluiten van mondelinge behandeling is ingediend.

PostNL maakt voor de pakketverzorging gedeeltelijk gebruik van de diensten van zelfstandige pakketbezorgers (hierna: subcontractors). PostNL heeft daartoe met deze subcontractors overeenkomsten gesloten. X drijft sinds 23 augustus 1989 een eenmanszaak. Op 6 november 2006 heeft X een Vervoersovereenkomst (hierna: de overeenkomst) gesloten met PostNL. PostNL heeft de overeenkomst met X op 21 september 2015 opgezegd. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of X werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht (standpunt PostNL) of op basis van een arbeidsovereenkomst (standpunt X). PostNL verzoekt (incidenteel verzoek, voorwaardelijk) ex artikel 843a Rv afgifte van de winst-en-verliesrekeningen van X, of een jaarrekening of jaarstukken, waaruit de financiële en juridische verplichtingen blijken van X over - kort gezegd - zijn ondernemerschap voorafgaand aan en tijdens de uitvoering van de overeenkomst en de wijze waarop X met vervanging is omgegaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van PostNL ex artikel 843a RV wordt niet-ontvankelijk verklaard. Hoewel het verzoek in iedere stand van het geding kan worden gedaan, vervalt de mogelijkheid op het moment dat de zaak in staat van wijzen verkeert (vgl. *Kamerstukken II* 2011/12, 3, p. 15). PostNL heeft het verzoek ingediend na het sluiten van de mondelinge behandeling, op het moment dat nog slechts de (precieze) datum van beschikking diende te worden bepaald, welke datum afhankelijk was van de vraag of partijen alsnog - gedeeltelijk - een schikking zouden bereiken. De zaak was derhalve reeds in staat van wijzen.

Het toetsingskader wordt gevormd door artikel 7:610 BW en de inhoud die daaraan is gegeven door de Hoge Raad in (onder meer) de arresten Groen/Schoevers (*NJ* 1998/149), en meer

recent HR 9 oktober 2015, ECLI:NL:HR:2015:3019 (Logidex). De kantonrechter hanteert een holistische benadering, evenals haar collega van de Rechtbank Noord-Holland in haar uitspraken van 18 december 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015: 11226, 11230 en 11236). Zowel de eerste overeenkomst, de tweede overeenkomst als de AV en de Bijlage zijn erop gericht géén arbeidsovereenkomst tot stand te laten komen. Bedacht dient daarbij te worden dat PostNL en X in maatschappelijk en economisch opzicht bepaald geen gelijkwaardige partijen zijn en dat over de inhoud van de overeenkomst en de AV - die voor alle subcontractors bijna volledig gelijkkluidend zijn - niet of nauwelijks door X kon worden onderhandeld. PostNL heeft ten aanzien van vrijwel alles wat met de *uitvoering* van het werk samenhangt, zoals de bedrijfskleding, het schoeisel en de wijze waarop de scanner voor pakjes bevestigd dient te worden aan de broekriem, zeer gedetailleerde instructies gegeven. Hetzelfde geldt ten aanzien van de kleur en de maatvoering van de bus van X. Er zijn Werkinstructies en Huisregels van toepassing verklaard die ook gelden voor de werknemers van PostNL. X heeft anderzijds investeringsrisico's genomen (het aanschaffen van een bus) en hij heeft van de Belastingdienst een VAR-verklaring gekregen (waarmee PostNL een ruling van de Belastingdienst heeft verkregen dat de overeenkomst niet als een arbeidsovereenkomst wordt beschouwd). X droeg gelet op de wijze van honorering (betaling per succesvolle stop) voorts ook een zeker ondernemingsrisico. Daartegenover staat echter dat de vergaande - en overigens begrijpelijke - instructies van PostNL erop gericht waren dat X louter voor PostNL pakketten bezorgde, wat ook feitelijk het geval is geweest. PostNL controleerde voorts streng op de naleving van de instructies, onder meer door het houden van zogeheten 'straatcontroles'. PostNL bepaalt voorts feitelijk de tijdstippen waarop de werkzaamheden moeten worden verricht. Tot slot geldt dat X zich bij de uitvoering van zijn werkzaamheden alleen mocht laten vervangen door de vervangers die vooraf zijn goedgekeurd door PostNL. Bij dit alles weegt aan de andere kant nog - zwaar - mee dat X reeds zeer lang, namelijk sinds 1989, een onderneming in koeriersdiensten drijft, dat X zich structureel door meerdere andere vervoerders laat bijstaan en meer routes heeft dan hij zelfstandig ooit zou kunnen rijden. X heeft zich dan ook voor het overgrote deel van de routes laten vervangen; een minderheid van de routes heeft hij zelf gereden. Hij is derhalve structureel betaald voor diensten die hij niet zelf reed. Aangenomen mag worden dat, nu X bij het aangaan van de overeenkomst reeds zelfstandig ondernemer was en gelet op zijn opstelling nadien, ook hem daadwerkelijk voor ogen heeft gestaan dat hij als zelfstandige zou werken voor PostNL én dat hij de gevolgen hiervan kon overzien. Geoordeeld wordt dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zodat de vorderingen van X worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:153

Zaaknummer: 4591806 EA VERZ 15-1190, EA 15 - 1191 en EA 15 - 1380

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: E.D. van Tellingen, J.M. van Slooten en A.M. Merks

Wetsartikelen: 7:610 BW en 843a Rv

RECHTSPRAAK

X/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Pakketbezorger PostNL is - gelet op instructies door PostNL, economische afhankelijkheid en gebrek aan zelfstandigheid - werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. PostNL niet-ontvankelijk in verzoek ex artikel 843a Rv (exhibitieplicht), omdat verzoek pas na sluiten van mondelinge behandeling is ingediend.

PostNL maakt voor de pakketverzorging gedeeltelijk gebruik van de diensten van zelfstandige pakketbezorgers (hierna: subcontractors). PostNL heeft daartoe met deze subcontractors overeenkomsten gesloten. X drijft sinds 1 januari 2012 een eenmanszaak. Op 22 mei 2012 heeft X een Vervoersovereenkomst (hierna: de overeenkomst) gesloten met PostNL. PostNL heeft de overeenkomst met X op 8 september 2015 opgezegd. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of X werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht (standpunt PostNL) of op basis van een arbeidsovereenkomst (standpunt X). PostNL verzoekt (incidenteel verzoek, voorwaardelijk) ex artikel 843a Rv afgifte van de winst-en-verliesrekeningen van X, of een jaarrekening of jaarstukken, waaruit de financiële en juridische verplichtingen blijken van X over - kort gezegd - zijn ondernemerschap voorafgaand aan en tijdens de uitvoering van de overeenkomst en de wijze waarop X met vervanging is omgegaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van PostNL ex artikel 843a RV wordt niet-ontvankelijk verklaard. Hoewel het verzoek in iedere stand van het geding kan worden gedaan, vervalt de mogelijkheid op het moment dat de zaak in staat van wijzen verkeert (vgl. *Kamerstukken II* 2011/12, 3, p. 15). PostNL heeft het verzoek ingediend na het sluiten van de mondelinge behandeling, op het moment dat nog slechts de (precieze) datum van beschikking diende te worden bepaald, welke datum afhankelijk was van de vraag of partijen alsnog - gedeeltelijk - een schikking zouden bereiken. De zaak was derhalve reeds in staat van wijzen.

Het toetsingskader wordt gevormd door artikel 7:610 BW en de inhoud die daaraan is gegeven door de Hoge Raad in (onder meer) de arresten Groen/Schoevers (*NJ* 1998/149), en meer recent HR 9 oktober 2015, ECLI:NL:HR:2015:3019 (Logidex). De kantonrechter hanteert een holistische benadering, evenals haar collega van de Rechtbank Noord-Holland in haar

uitspraken van 18 december 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015: 11226, 11230 en 11236). Zowel de overeenkomst, als de AV en de Bijlage zijn erop gericht géén arbeidsovereenkomst tot stand te laten komen. Bedacht dient daarbij te worden dat PostNL en X in maatschappelijk en economisch opzicht bepaald geen gelijkwaardige partijen zijn en dat over de inhoud van de overeenkomst en de AV - die voor alle subcontractors bijna volledig gelijkkluidend zijn - niet of nauwelijks door X kon worden onderhandeld. PostNL heeft ten aanzien van vrijwel alles wat met *de uitvoering* van het werk samenhangt, zoals de bedrijfskleding, het schoeisel en de wijze waarop de scanner voor pakjes bevestigd dient te worden aan de broekriem, zeer gedetailleerde instructies gegeven. Hetzelfde geldt ten aanzien van de kleur en de maatvoering van de bus van X. Er zijn Werkinstructies en Huisregels van toepassing verklaard die ook gelden voor de werknemers van PostNL. X heeft anderzijds investeringsrisico's genomen (het aanschaffen van een bus) en hij heeft van de Belastingdienst een VAR-verklaring gekregen (waarmee PostNL een ruling van de Belastingdienst heeft verkregen dat de overeenkomst niet als een arbeidsovereenkomst wordt beschouwd). X droeg gelet op de wijze van honorering (betaling per succesvolle stop) voorts ook een zeker ondernemingsrisico. Daartegenover staat echter dat de vergaande - en overigens begrijpelijke - instructies van PostNL erop gericht waren dat X louter voor PostNL pakketten bezorgde, wat ook feitelijk het geval is geweest. PostNL controleerde voorts streng op de naleving van de instructies, onder meer door het houden van zogeheten 'straatcontroles'. PostNL bepaalt voorts feitelijk de tijdstippen waarop de werkzaamheden moeten worden verricht. Tot slot geldt dat X zich bij de uitvoering van zijn werkzaamheden niet structureel mocht laten vervangen. Bij dit alles weegt nog - zwaar - mee dat X zich eerst kort voor het aangaan van de vervoersovereenkomst met PostNL als zelfstandige heeft ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. PostNL is de enige opdrachtgever van X geweest, aangezien X van maandag tot en met zaterdag werkte. En hoewel dat niet per se tot de conclusie hoeft te leiden dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, brengt het in samenhang met alle andere hiervoor genoemde omstandigheden wel mee dat - nu deze ene opdrachtgever zeer strakke kaders verstrekt waarbinnen de werkzaamheden dienen te worden verricht, terwijl vanwege de economische afhankelijkheid nauwelijks tot geen ruimte bestaat om over die kaders te onderhandelen - eerder het beeld ontstaat van een gezagsverhouding dan van zelfstandig ondernemerschap. Geoordeeld wordt dat X als werknemer van PostNL moet worden gezien. De opzegging wordt op grond van artikel 7:681 lid 1 BW vernietigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:152

Zaaknummer: EA VERZ 15-1188, EA 15-1189 en EA 15-1381

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: E.D. van Tellingen, J.M. van Slooten en A.M. Merks

Wetsartikelen: 7:61o BW, 7:681 BW en 843a Rv

RECHTSPRAAK

Diesel Benelux B.V./ondernemingsraad van Diesel Benelux B.V.

Geen toestemming kantonrechter in de zin van artikel 27 lid 4 WOR. Terecht beroep OR op nietigheid besluit tot wijziging Incentive Regeling. Belang van Diesel Benelux voor wijziging van de regeling niet groter dan belang OR om ongewijzigde voortzetting te wensen.

Diesel is een bedrijf dat wereldwijd kleding, schoenen en accessoires produceert en verkoopt. Diesel Benelux B.V. (hierna: Diesel Benelux) is de Nederlandse verkooporganisatie en is onderdeel van de Diesel Group, gevestigd te Italië. Bij e-mail van 2 februari 2015 is de ondernemingsraad van Diesel Benelux B.V. (hierna: de OR) door Diesel Benelux geïnformeerd over de introductie van een nieuw 'Incentive Plan 2015' (hierna: de Incentive Regeling), in navolging van richtlijnen van moederonderneming OTB Group. Bij brief van 3 juni 2015 is door Diesel Benelux aan de OR onder meer medegedeeld dat 2015 een verliesgevend jaar zal zijn, dat die trend zich in negatieve zin voort zal zetten en dat mede om die reden de nieuwe Incentive Regeling doorgevoerd zal worden. Als reactie daarop heeft de OR aan Diesel Benelux laten weten niet geheel positief tegenover de nieuwe Incentive Regeling te staan. Daartoe uitgenodigd heeft de OR in een brief van 20 augustus 2015 vijf bezwaren tegen het voorstel van Diesel Benelux benoemd en tevens een tegenvoorstel gedaan. Bij brief van 31 augustus 2015 heeft Diesel Benelux aan de OR medegedeeld dat zij de nieuwe Incentive Regeling heeft doorgevoerd. In de brief is onder meer opgenomen dat de belangrijkste doelen vanuit de OTB Group zijn (1) gelijke benadering binnen alle bedrijven van de OTB Group en (2) de wens om, indien de resultaten onvoldoende zijn, 50% van het gebudgetteerde resultaat te besparen op incentive kosten om te voorkomen dat ingrijpendere maatregelen, onder meer in de sfeer van personeelsreductie, genomen dienen te worden. Op 22 september 2015 heeft de OR een beroep gedaan op de nietigheid van het besluit tot invoering van de Incentive Regeling, nu daartoe de vereiste instemming niet is gegeven. Diesel Benelux verzoekt de kantonrechter om per de eerst mogelijke datum toestemming ex artikel 27 lid 4 WOR te verlenen om het besluit tot wijziging van de Incentive Regeling te nemen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het belangrijkste door Diesel Benelux aangevoerde argument heeft vooral betrekking op de door de Diesel Group gevoelde noodzaak van harmonisatie van de Incentive Regeling wereldwijd. Dat Diesel Benelux zelf een dergelijke noodzaak voelt is door haar niet betoogd en is ook uit de eerder door haar gevoerde correspondentie niet af te leiden. Ook is niet aannemelijk geworden dat een eventueel niet doorvoeren van de door de Diesel Group gewenste harmonisatie nadelige gevolgen voor Diesel Benelux zal hebben. Dat de OR niet akkoord is gegaan met deze wens tot harmonisatie maakt haar weigering daarmee niet onredelijk. Ook is niet aannemelijk geworden dat het belang van Diesel Benelux bij wijziging van de Incentive Regeling groter is dan het belang van de OR om ongewijzigde voortzetting te wensen. Vast staat immers dat de nieuwe regeling per saldo een verslechtering inhoudt van de arbeidsvoorwaarden en gevolgen met zich kan brengen ten aanzien van de motivatie van werknemers. Ook de door Diesel Benelux genoemde kostenbesparing maakt de weigering van de OR niet onredelijk. Dat voornoemde kostenbesparing noodzakelijk is, is door Diesel Benelux onvoldoende naar voren gebracht. Daarbij komt dat een toelichting op eventuele alternatieven voor kostenbesparingen, die voor de werknemers minder ingrijpend zijn, door Diesel Benelux niet zijn gegeven. Ook de gevolgen voor arbeidsplaatsen indien de nieuwe regeling niet zou doorgaan is door Diesel Benelux op geen enkele wijze onderbouwd. Dat Diesel Benelux zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen ex artikel 27 lid 4 WOR heeft voor de wijziging van de Incentive Regeling is dan ook niet aannemelijk geworden. Volgt afwijzing van het verzoek van Diesel Benelux.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2016

Zaaknummer: 4506712 EA VERZ 15-1050

RECHTSPRAAK

werknemer/Petrotechnical Data Systems B.V. (PDS)

Ontslag medeaandeelhoudster werkgever niet kennelijk onredelijk ook al zijn de financiële gevolgen groot. Geen oordeel over bad leaver-clausule.

A, B en C zijn aandeelhouder van PDS. In de aandeelovereenkomst tussen partijen is bepaald dat zodra zij de status van werknemer verliezen, de aandelen aan de anderen verkocht moeten worden tegen de marktwaarde vermenigvuldigd met een bepaalde factor. Die factor is 0,25 in geval van 'Reasonable Employer Cause' (Bad leaver-clausule). Wat hieronder wordt verstaan is nader uitgewerkt in de overeenkomst. De arbeidsovereenkomst met C is door PDS met toestemming van het UWV opgezegd tegen 1 mei 2012 wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens C is de opzegging kennelijk onredelijk. Zij vordert schadevergoeding van € 1.865.021,99. Voorts vordert werknemster een verklaring voor recht dat haar ontslag niet valt aan te merken als een 'bad leaver'. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. De gevorderde verklaring voor recht is niet toewijsbaar nu C daarbij geen rechtens te respecteren belang heeft (art. 3:303 BW). Immers, PDS is geen partij bij de aandeelhoudersovereenkomst, terwijl de partijen waartegen deze verklaring voor recht is gericht geen partij zijn in onderhavig geding. De gevorderde verklaring voor recht, indien deze zou worden gegeven in dit geding, heeft geen gezag van gewijsde voor de partijen bij de aandeelhoudersovereenkomst, en kan PDS niet worden tegengeworpen. C heeft voor het overige niet onderbouwd waarin haar belang schuilt.

Met betrekking tot de opzegging oordeelt het hof als volgt. De verhouding tussen A en C was onherstelbaar verstoord. Normale communicatie bleek al langere tijd onmogelijk. Daarbij speelt een rol dat er volgens C sprake is van een incompatibilité des humeurs en dat zij erkent er grote moeite mee te hebben gehad dat A gezag over haar uitoefende. Zij vindt dat zij zich dat niet behoefde te laten welgevalen. Op dit punt is van belang dat de verhoudingen nu eenmaal zo waren dat A - hij was middellijk enig statutair bestuurder van PDS - gezag over C had. Het is zonder meer duidelijk dat het ontslag voor C ernstige financiële gevolgen heeft, en

dat dit voorzienbaar was. Het is aannemelijk dat C gezien haar leeftijd en opleiding een slechte arbeidsmarktpositie heeft. Dat leidt tot aanzienlijke inkomens- en pensioenschade, door haar berekend op een bedrag van € 1.535.172,09 bruto. Ook zal zij door de gedwongen verkoop van haar - door haar vennootschap gehouden - aandelen in PDS Holding toekomstige dividenduitkeringen missen. Ook als wordt uitgegaan van de door C genoemde bedragen maken deze financiële gevolgen het ontslag niet kennelijk onredelijk. Het hof acht van groot belang dat C in het kader van de arbeidsverhouding met PDS - waarbij het (indirecte) aandelenbelang in PDS Holding een rol speelt - zeer aanzienlijke geldbedragen heeft ontvangen en zal ontvangen. Daar komt bij dat C ook nog een aanzienlijk bedrag zal ontvangen bij de verkoop van haar reguliere aandelen. Dat geldt ook als daarbij een 'Situational Factor' van 0,25 wordt gehanteerd vanwege een 'Reasonable Employer Cause'. Dit laatste is overigens sterk de vraag nu het bij een 'Reasonable Employer Cause' gaat om - kort samengevat en geparafraseerd - ernstig verwijtbare schending van het goed werknemerschap.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-01-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:7

Zaaknummer: 200.129.496/01

Rechters: R.S. van Coevorden, C.J. Loonstra en M.L. Filippini

Advocaten: K.C. Mensink en A.J. van Wulfften Palthe

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW

RECHTSPRAAK

**de departementale ondernemingsraad ministerie van
Veiligheid en Justitie c.s./de Staat der Nederlanden**

***Besluit ministerraad tot instelling GOR Rijk heeft in beginsel enkel
interne werking. Zetelverdeling in strijd met WOR.***

Onder het ministerie van Veiligheid en Justitie ressorteren naast het kernministerie een aantal grote uitvoeringsinstanties (ondernemingen), zoals de Dienst Justitiële Inrichtingen met ultimo 2014 15.799 medewerkers, het Openbaar Ministerie met 4.965 medewerkers, de Raad voor de Kinderbescherming met 2.174 medewerkers, de Immigratie- en Naturalisatie Dienst met 3.178 medewerkers en het Nederlands Forensisch Instituut met 579 medewerkers. Daarvoor zijn binnen het ministerie van Veiligheid en Justitie onder meer de ondernemingsraden ingesteld die verzoekers zijn in de onderhavige procedure. Op het niveau van dit ministerie is de DOR V&J ingesteld, waarin vertegenwoordigers van de onderliggende ondernemingsraden zijn vertegenwoordigd. Vanuit de ministerraad is op 21 maart 2014 de wens geuit om te komen tot rijksbrede medezeggenschap en het instellen van een groepsondernemingsraad, de GOR Rijk, waarin de medezeggenschap van alle ministeries, met uitzondering van het ministerie van Defensie, gebundeld wordt. Aldus is door de ministerraad op 22 mei 2015 besloten. De DOR V&J verzoekt een verklaring voor recht dat dit besluit onbevoegd is genomen. Volgens de ondernemingsraden heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat de GOR Rijk niet door een besluit van de ministerraad tot stand is gekomen, maar door de ondertekening van het bedoelde besluit van 22 mei 2015 door de daarin genoemde ministers. De ondernemingsraden menen dat tot instelling van de GOR Rijk is besloten door de ministerraad op voorstel van minister Blok voor Wonen en Rijksdienst. Een besluit van de ministerraad heeft echter geen externe werking. Daardoor is de GOR Rijk derhalve niet rechtsgeldig tot stand gebracht. Bovendien is gelet op artikel 44 Grondwet (alleen) de betrokken minister bevoegd om een ondernemingsraad in te stellen voor zijn ministerie. Voor de rechtsgeldige instelling van een GOR Rijk zijn dus afzonderlijke besluiten nodig van de betrokken ministers, waarbij ieder voor zijn eigen ministerie de medezeggenschapsstructuur aanpast. Het besluit van 22 mei 2015 voldoet daartoe niet, omdat uit de formulering van dit besluit niet blijkt dat iedere minister afzonderlijk voor zijn eigen

departement een groepsondernemingsraad instelt, aldus nog steeds de ondernemingsraden. Subsidiair verzoeken de ondernemingsraden voor recht te verklaren dat het GOR Rijk-reglement in strijd is met de WOR en de GOR niet in het belang is van de WOR. De ondernemingsraden wijzen erop dat de medezeggenschap daar moet plaatsvinden waar in overwegende mate zeggenschap bestaat en zij dus het meest doelmatig is. Dat is voor de meeste onderwerpen niet de GOR Rijk, nu deze niet alleen de ministeries zelf treffen, maar ook de daaronder ressorterende uitvoeringsorganisaties waarin zeer uiteenlopende werkzaamheden worden verricht en waarvoor afzonderlijke ondernemingsraden zijn ingesteld. Dat er een zekere samenhang is tussen de betrokken ministeries, omdat zij samen het regeringsbeleid uitvoeren, is daarom onvoldoende om te concluderen dat er voldoende samenhang is in de zin van artikel 33 WOR om het instellen van een GOR te rechtvaardigen.

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat dat de ministerraad een besluit tot instelling van de GOR Rijk heeft genomen. Naar het oordeel van het hof is de ministerraad daartoe ook bevoegd. Ingevolge artikel 45 Grondwet is de ministerraad immers bevoegd te beraadslagen en beslissen over algemeen regeringsbeleid. De ministerraad heeft tot taak de eenheid van het regeringsbeleid te bevorderen. Daaronder valt te begrijpen het nemen van een besluit tot instelling van de GOR Rijk, die immers gemeenschappelijk is voor de ministeries. Met het besluit van de ministerraad is - anders dan de Staat betoogt - echter de GOR Rijk nog niet tot stand gekomen. Besluiten van de ministerraad hebben in beginsel immers slechts interne werking, in die zin dat zij uitsluitend zijn gericht tot de ministers. De betrokken ministers, die ingevolge het bepaalde in artikel 44 Grondwet de leiding hebben over hun eigen ministerie en bevoegd zijn om de medezeggenschapsstructuur in het eigen ministerie in te richten, dienen derhalve nog uitvoering te geven aan het besluit. Dat hebben zij gedaan door vaststelling van het besluit van 22 mei 2015 waarin elke minister voor het eigen ministerie en ter uitvoering van het in de ministerraad genomen besluit besloten heeft tot instelling van de GOR Rijk. Dit betekent dat het besluit tot instelling van de GOR Rijk naar het oordeel van het hof door de betrokken ministers bevoegdelijk is genomen.

Over de vraag of de GOR in strijd is met de WOR, oordeelt het hof als volgt. Naar het oordeel van het hof heeft de Staat voldoende aannemelijk gemaakt dat zich geregeld onderwerpen vóórdoen (en zich in het verleden hebben voorgedaan, te denken valt aan de mobilitykaart en P-direct) die zich lenen voor voorlegging aan een centraal medezeggenschapsorgaan als de GOR Rijk. Er is, mede gelet op de voorraadagenda GOR Rijk, geen aanleiding om te verwachten dat dit in de toekomst anders zal zijn. Nu door de ondernemingsraden niet, althans onvoldoende gemotiveerd is weersproken dat de voor de GOR Rijk bestaande overlegstructuur in het Overleg Orgaan Rijk (OOR) niet de gelegenheid bood instemmings- of adviestrajecten af te stemmen, terwijl zich wel met enige regelmaat rijksbrede onderwerpen

aandien(d)en, moet worden geoordeeld dat de GOR Rijk een meerwaarde heeft boven de voordien bestaande overlegstructuur en (dus) bevorderlijk is voor de goede toepassing van de WOR. Daaraan kan niet afdoen dat veel onderwerpen zowel op de tafel van de GOR Rijk als op de tafel van de onderliggende medezeggenschapsorganen zullen komen te liggen. De GOR Rijk zal zijn advisering/instemming immers beperken tot de algemene kaders, terwijl de onderliggende medezeggenschapsorganen zich binnen die kaders kunnen uitspreken over de lokale bijzonderheden.

Met betrekking tot de zetelverdeling oordeelt het hof aldus. De zetelverdeling moet in zekere mate getalsmatig verantwoord zijn, wil daadwerkelijk zeggenschap vanuit de verschillende groepen in de ondernemingen gewaarborgd zijn. In de zetelverdeling van het voorlopig reglement GOR Rijk is met de getalsverhoudingen onvoldoende rekening gehouden. De zetelverdeling vormt daardoor geen representatieve afspiegeling van de onderliggende geledingen, aldus de ondernemingsraden. Ingevolge artikel 34 lid 7 jo. lid 1 WOR bestaat een GOR uit leden, gekozen door de betrokken ondernemingsraden uit de leden van elk van die raden. Ingevolge het derde lid wordt het aantal leden dat uit elke (groeps)ondernemingsraad kan worden gekozen, vastgesteld in het reglement van de GOR. Het reglement bevat voorts voorzieningen die ertoe leiden dat de verschillende groepen van de in de betrokken ondernemingen werkzame personen zo veel mogelijk in de GOR vertegenwoordigd zijn. In artikel 34 WOR is derhalve geen dwingende verplichting opgenomen tot evenredige vertegenwoordiging. Dit neemt niet weg dat in de rechtspraak en literatuur wordt aangenomen dat bij de samenstelling van een GOR niet volledig aan de getalsverhouding van de diverse groepen van te vertegenwoordigen personeel voorbij kan worden gegaan. Naar het oordeel van het hof kan niet worden geoordeeld dat de huidige samenstelling van de GOR Rijk in voldoende mate tegemoet komt aan de redelijkerwijs aan de WOR te ontleen notie van representativiteit. Dit komt enerzijds door de vrij grove toewijzing van leden (zelfs het kleinste ministerie mag twee leden afvaardigen) en het ontbreken van gewogen stemmen, alsmede de maximering van 25 leden. Het hof merkt daarbij op dat het in de rede ligt om bij de vaststelling van de getalsverhouding van de bij de diverse ondernemingen werkzame personen aan te sluiten bij de definitie die de WOR daarvan in artikel 1 lid 2 en 3 geeft.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-01-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:17

Zaaknummer: 200.177.229/01

Rechters: L.G. Verburg, M.J. van der Ven en A.V. van den Berg

Advocaten: S.F.H. Jellinghaus en M.B. den de Witte-van Haak

Wetsartikelen: 34 WOR, 44 GW en 45 GW

RECHTSPRAAK

Wensink Automotive B.V./

Ontslag op staande voet monteur met alcoholverslaving die opnieuw in de fout gaat. Gewaarschuwd mens telt voor twee.

Werknemer is vanaf 1975 in dienst geweest van Wensink als automonteur. Tussen juni 2011 en maart 2012 heeft zich een aantal incidenten voorgedaan waarbij werknemer met alcohol op aan het werk was/dan wel alcohol tijdens werk nuttigde. Bij de laatste betrapping heeft Wensink werknemer een vaststellingsovereenkomst voorgehouden die is ondertekend. Daarna heeft werknemer met succes deze overeenkomst vernietigd wegens wilsgebreken/misbruik van omstandigheden. Werknemer is behandeld voor een alcoholverslaving, nadat hij in maart en april 2012 suïcidepogingen had gedaan. Die behandeling was afgerond voor de werkhervatting. Op 20 juni 2013 is opnieuw alcoholgebruik onder werktijd geconstateerd. Gezien is toen dat werknemer bier dronk uit een blikje dat in zijn auto lag. Werknemer is van het werk gestuurd en heeft onderweg naar huis een auto-ongeluk gekregen waarbij hij letsel heeft opgelopen, waarvoor hij in het ziekenhuis is behandeld. Bij brief van 21 juni 2013 heeft Wensink werknemer per die dag op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag vermeldt de brief dat werknemer alcohol heeft genuttigd tijdens werktijd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet een te zwaar middel was.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat het nuttigen van alcohol onder werktijd door werknemer op 20 juni 2013 een gedraging betrof die in beginsel zwaarwegend genoeg was voor een ontslag op staande voet. Daarbij is in het bijzonder gelet op de volgende omstandigheden, gezien in hun verband en samenhang. Vóór 20 juni 2013 was al verschillende malen geconstateerd dat werknemer onder werktijd alcohol had gedronken. Werknemer is meermalen gewaarschuwd voor de gevolgen van zijn gedragingen. Naast het algemene belang dat een werkgever er vanuit het oogpunt van een goede bedrijfsvoering bij heeft dat een werknemer tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden niet onder invloed van alcohol verkeert en (dus) onder werktijd ook geen alcohol gebruikt, heeft Wensink onweersproken aangevoerd dat zij daar vanuit veiligheidsoogpunt nog een extra belang bij heeft omdat het onderdeel van de taak van een monteur is om proefritten te maken in auto's die in reparatie

zijn. Mogelijk dat werknemer in verminderde mate in staat was om zijn wil ten aanzien van zijn drankgebruik te bepalen en de gevolgen daarvan te overzien, maar dat betekent nog niet dat hij daarom niet meer voor zijn gedraging, het nuttigen van alcohol onder werktijd, verantwoordelijk gehouden zou kunnen worden. Dat werknemer opnieuw alcohol is gaan drinken onder werktijd dient dus voor zijn rekening te worden gelaten. Hieraan doet niet af dat Wensink in 2011/2012 bekend was met de alcoholverslaving van werknemer en dat ook Wensink er bedacht op had kunnen zijn dat die verslaving wellicht nog niet definitief bedwongen was en/of dat er een risico op terugval bestond. Weliswaar mag van een werkgever vanuit een oogpunt van goed werkgeverschap worden verlangd dat hij een werknemer van wie hem bekend is dat deze lijdt aan een alcoholverslaving steun en begeleiding biedt, en kan niet worden vastgesteld dat Wensink op enig moment dergelijke steun en begeleiding aan werknemer heeft geboden, doch dat biedt in dit geval onvoldoende tegenwicht.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-01-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:139

Zaaknummer: 200.150.514/01

Rechters: D.J. Buijs, L.M. Croes en O.E. Mulder

Advocaten: A.C.G. Reezigt en J.F. Veenstra

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/TSN Thuiszorg B.V.

Zieke thuiszorgmedewerkster niet gebonden aan beëindigingsovereenkomst. Goed werkgeverschap brengt met zich dat TSN werkneemster behoorlijk had moeten informeren over de mogelijke gevolgen daarvan voor het recht op een ziektewetuitkering.

Op 23 april 2007 is werkneemster in dienst getreden van TSN Thuiszorg B.V. (hierna: TSN), laatstelijk in de functie van huishoudelijke hulp 1. Vanaf 19 mei 2014 is werkneemster arbeidsongeschikt wegens ziekte. Zij zit thans in het tweede ziektejaar. Ten gevolge van bezuinigingen heeft TSN een reorganisatie doorgevoerd waarbij landelijk ongeveer 300 thuiszorgmedewerkers zijn ontslagen. Ook aan werkneemster is in dat kader op 11 mei 2015 een brief toegestuurd waarin, kort samengevat, staat dat ten gevolge van bezuinigingen de arbeidsovereenkomst met werkneemster moet eindigen en dat er in dat verband een ontslagaanvraag zal worden ingediend bij het UWV. Alvorens daartoe over te gaan is aan werkneemster de mogelijkheid geboden om in onderling overleg tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Bij voornoemde brief was dan ook een beëindigingsovereenkomst gevoegd. In die overeenkomst staat onder meer dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 1 augustus 2015 zal eindigen. Werkneemster heeft de beëindigingsovereenkomst ondertekend. Werkneemster komt als gevolg daarvan niet in aanmerking voor een ziektewetuitkering. Werkneemster vordert, in kort geding, veroordeling van TSN tot betaling van haar salaris met ingang van 1 augustus 2015 tot aan de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn beëindigd, de loonbetalingsachterstand vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang van werkneemster staat voldoende vast gelet op de aard van de vordering van werkneemster, te weten een loonvordering. Ter zitting is namens TSN verklaard dat voorafgaand aan de ontslagronde een informatiebijeenkomst voor het personeel heeft plaatsgevonden. Tijdens die bijeenkomst is aan zieke werknemers geadviseerd niet in te stemmen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, omdat dat kan leiden tot weigering van een eventuele ziektewetuitkering. Werkneemster heeft die bijeenkomst niet bijgewoond, maar dat kan haar

in redelijkheid niet worden verweten omdat zij stelt dat zij wegens ziekte was verhinderd en het tegendeel niet aannemelijk is geworden. In de brief van 11 mei 2015 van TSN staat niet opgenomen wat de gevolgen van een beëindiging met wederzijds goedvinden kunnen zijn indien een werknemer ziek is. Er wordt in de brief niet gesproken over een ziektewetuitkering, wel over een werkloosheidsuitkering. Van werkneemster kan in redelijkheid niet worden verwacht dat zij uit zichzelf op de hoogte is van de mogelijke consequentie van een beëindiging met wederzijds goedvinden voor het recht op een ziektewetuitkering ex artikel 45 lid 1 onderdeel j Ziektewet. Uit de eisen van goed werkgeverschap volgt dat TSN werkneemster daarover behoorlijk en volledig informeert. Een en ander betekent dat werkneemster een beroep op dwaling toekomt. Indien zij had geweten dat zij mogelijk niet voor een ziektewetuitkering in aanmerking kwam, dan had zij het aanbod van TSN niet aanvaard. Dit betekent dat de beëindigingsovereenkomst namens werkneemster bij brief van 12 november 2015 met succes wegens dwaling buitengerechtelijk is vernietigd. Werkneemster is derhalve nog steeds in dienst van TSN en heeft recht op doorbetaling van haar salaris. Vernietiging van de beëindigingsovereenkomst betekent wel dat hetgeen werkneemster uit dien hoofde van TSN reeds heeft ontvangen dient te worden verrekend met hetgeen werkneemster thans toekomt. In grote lijnen betekent dit dat het salaris tot en met oktober 2015 feitelijk al is voldaan. De wettelijke verhoging, gematigd tot 10%, zal daarom worden toegewezen over het per heden en per saldo verschuldigde salaris. De wettelijke rente over het per heden achterstallige salaris plus de wettelijke verhoging wordt gemakshalve met ingang van heden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:5771

Zaaknummer: 4654000 VV EXPL 15 – 133

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: M.G.N. de Jonge en M. Nijmeijer-Reinders

Wetsartikelen: 45 Ziektewet, 6:228 BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Holding X BV/werknemer

Ontslag op staande voet wegens belangenverstrengeling met bedrijf waarvan echtgenote werknemer 50% eigenaar is, niet rechtsgeldig. Aangevoerde ontslagreden dekt ontslaggrond niet.

X is een onderdeel van de Vacansoleil Groep. De hoofdactiviteit van X is het project Iris Parc, waarin in eigen beheer campings worden opgericht en uitgebaat. Werknemer is van 1 november 2010 tot 1 november 2011 via een detacheringsbureau bij X gedetacheerd geweest in de functie van bouwmanager voor het project Iris Parc. Hij heeft toen voorgesteld om Iza Holland het werk (bouw van het park) te gunnen. Aansluitend is werknemer in dienst getreden van X als bouwmanager. Hij moest onder meer toezicht houden op het project. Op 4 juli 2012 is werknemer op staande voet ontslagen. Als reden wordt aangevoerd dat de kwaliteit van het project (de werkzaamheden van Iza Holland) onder de maat was en dat werknemer onvoldoende druk uitoefende op Iza Holland. Daar komt bij dat bleek dat werknemer gehuwd is met de 50% aandeelhoudster van Iza Holland. Nadat eerder geruchten over belangenverstengeling X ter ore was gekomen, heeft X werknemer hiernaar gevraagd. Werknemer heeft toen ontkennend geantwoord en niets vermeld over de positie van zijn vrouw.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof komt tot de conclusie dat X in de loop der tijd de reden voor het ontslag verschuift van, kort gezegd, 'de echtgenote van werknemer was ten tijde van het ontslag in juli 2012 nog statutair directeur en aandeelhouder van Iza Holland' naar 'Werknemer heeft verzwegen dat zijn echtgenote ten tijde van het sluiten van de overeenkomst met Iza Holland, statutair directeur en aandeelhouder was van Iza Holland'. Dat laatste is echter niet de ontslagreden geweest. Nu X thans niet stelt dat in juli 2012 de echtgenote van werknemer nog aandeelhoudster en tevens statutair directrice van Iza Holding was, is de juistheid van de door X gegeven reden voor het gegeven ontslag niet komen vast te staan. X gaat er zelf ook van uit dat de echtgenote van X haar belang reeds op 15 februari 2011 heeft opgegeven.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-12-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:5322

Zaaknummer: HD 200.148.774/01

Rechters: J.F.M. Pols, J.H.C. Schouten en J.R. Sijmonsma

Advocaten: F.A.M. Knüppe en S.M.E. van Dijsseldonk

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst wegens wederrechtelijk toe-eigenen van een telefoon van een leerling. Ernstig verwijtbaar handelen. Bewijslevering. Belang werkgever bij voorwaardelijke ontbindingsverzoek.

Werkneemster is in dienst in de functie assistent facilitaire dienst en is werkzaam op een school. Zij is op staande voet ontslagen, omdat zij zich een telefoon die toebehoorde aan een leerling van de school onrechtmatig zou hebben toegeëigend. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijke ontbinding op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever kan, ondanks de mogelijkheid van hoger beroep, een belang hebben bij een voorwaardelijke ontbinding. Werkgeefster voert als redelijke grond ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster aan. Partijen verschillen op essentiële punten van mening over de toedracht van de feiten op 25 augustus 2015, de dag dat de telefoon van een leerling bij werkneemster thuis werd aangetroffen. De kantonrechter heeft besloten dat bewijslevering onontbeerlijk was. Zij heeft aan werkgeefster het bewijs opgedragen van de gestelde dringende reden. Er zijn zeven getuigen gehoord. Een van de getuigen heeft verklaard dat zij de applicatie 'zoek mijn iPhone' heeft geactiveerd om te achterhalen waar de zoekgeraakte telefoon van haar dochter zich bevond. Met haar dochter en buurman is zij naar de locatie gegaan die de applicatie aanwees, te weten de woning van werkneemster. Na eerst te hebben ontkend dat de telefoon zich in haar woning bevond, heeft zij (na een telefoongesprek met haar zoon) de telefoon uiteindelijk overhandigd. De zoon heeft ook een getuigenverklaring afgelegd. Hij heeft verklaard de telefoon te hebben gevonden en dat hij de telefoon bij een politiepost wilde afgeven. Voorts hebben nog een aantal andere getuigen een verklaring afgelegd. Geenszins is het ongebruikelijk dat getuigenverklaringen op details met elkaar in tegenspraak kunnen lijken te zijn. Juist daarom worden conclusies niet gebaseerd op een verklaring van één enkele getuige. Gelet op alle omstandigheden, wordt geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Dit is een redelijke grond voor ontbinding. Gelet op het oordeel in de procedure van werkneemster (AR 2016-0049) moet

geconcludeerd worden dat de voorwaarde waaronder het verzoek is ingesteld niet is ingetreden. Het ontslag op staande voet is immers niet vernietigd.

Over de vraag of werkgeefster wel belang heeft bij het verzoek wordt in de literatuur verschillend gedacht. Enerzijds doet de gedachte opgeld dat een inhoudelijk andersluidende beoordeling van het geschil in hoger beroep zich zal gaan vertalen in een billijke vergoeding, zodat het ontslag in stand zal blijven en de voorwaardelijke ontbinding geen toegevoegde waarde heeft. Anderzijds is dit geen wetmatigheid en blijft er de mogelijkheid dat alsdan de arbeidsovereenkomst wordt hersteld. Over de vraag of dit dan in een nieuwe arbeidsovereenkomst resulteert of dat dit moet worden gezien als een voortzetting van de oude wordt ook niet eensluidend gedacht. Al met al kan bij deze stand van zaken niet geconcludeerd worden dat werkgeefster geen enkel belang heeft of kan hebben bij haar verzoek. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 19 december 2015. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster, komt het verzoek van werkneemster strekkende tot toekenning van een billijke vergoeding alleen al om die reden niet voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-12-2015

Zaaknummer: 4535803 VZ VERZ 15-20371

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontslag op staande voet wegens wederrechtelijk toe-eigenen van een telefoon van een leerling is rechtsgeldig. Bewijslevering door middel van zeven getuigenverklaringen.

Werkneemster is in dienst in de functie assistent facilitaire dienst en is werkzaam op een school. Zij is op staande voet ontslagen, omdat zij zich een telefoon die toebehoorde aan een leerling van de school onrechtmatig zou hebben toegeëigend. Werkneemster beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag, omdat volgens haar geen sprake is van een dringende reden en het ontslag niet onverwijld is gegeven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen verschillen op essentiële punten van mening over de toedracht van de feiten op 25 augustus 2015, de dag dat de telefoon van een leerling bij werkneemster thuis werd aangetroffen. De kantonrechter heeft besloten dat bewijslevering onontbeerlijk was. Zij heeft aan werkgever het bewijs opgedragen van de gestelde dringende reden. Er zijn zeven getuigen gehoord. Een van de getuigen heeft verklaard dat zij de applicatie 'zoek mijn iPhone' heeft geactiveerd om te achterhalen waar de zoekgeraakte telefoon van haar dochter zich bevond. Met haar dochter en buurman is zij naar de locatie gegaan die de applicatie aanwees, te weten de woning van werkneemster. Na eerst te hebben ontkend dat de telefoon zich in haar woning bevond, heeft zij (na een telefoongesprek met haar zoon) de telefoon uiteindelijk overhandigd. De zoon heeft ook een getuigenverklaring afgelegd. Hij heeft verklaard de telefoon te hebben gevonden en dat hij de telefoon bij een politiepost wilde afgeven. Voorts hebben nog een aantal andere getuigen een verklaring afgelegd. Al met al komt de kantonrechter tot de conclusie dat werkgever op goede gronden heeft mogen aannemen dat werkneemster zich schuldig had gemaakt aan de wederrechtelijke toe-eigening van de bewuste telefoon. Zulk wederrechtelijk toe-eigenen valt de kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster. Werkgever heeft gegeven dit handelen kunnen besluiten de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen. Op 27 augustus 2015 is werkneemster geschorst, op 1 september 2015 is zij op staande voet ontslagen. De tussenliggende periode wordt als korte termijn voor beraad aangemerkt. Het ontslag voldoet aan de vereisten van artikel 7:677 BW en is rechtsgeldig gegeven. Volgt afwijzing van het

verzoek.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-12-2015

Zaaknummer: 4526297 / VZ VERZ 15-20263

RECHTSPRAAK

Stichting Katholieke Universiteit/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Begrip verstoorde arbeidsrelatie ziet in beginsel op (verticale) gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer en niet op (horizontale) relatie tussen werknemer en zijn collegae. Combinatie ontslaggronden, die op zichzelf niet zwaarwegend genoeg zijn. Werkgever schadeplichtig wegens onzorgvuldige besluitvorming.

Werknemer is sinds 1 april 2009 bij SKU in dienst in de functie van plaatsvervangend Hoofd Radboud Honours Academy/programmaregisseur. Nadat er meldingen zijn gedaan over (onder andere) werknemer, is er overeenkomstig de klokkenluidersregeling een onderzoek ingesteld. Het college heeft daarvoor een ad-hoccommissie ingesteld, die op 25 september 2014 met een onderzoek is gestart. De conclusie van de commissie luidt dat (onder andere) sprake is van een situatie met een verziekte werksfeer en een gebrek aan sturing. De commissie acht werknemer niet op zijn plaats als hoofd van het bureau. Werknemer is op 12 november 2014 op non-actief gesteld. SKU verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair op grond van andere omstandigheden (h-grond). Werknemer stelt onder meer dat SKU zijn rechtspositionele en persoonlijke belangen heeft geschonden en daarmee in strijd heeft gehandeld met de normen van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW. In het voorwaardelijk tegenverzoek stelt werknemer dat SKU om die reden jegens hem schadeplichtig is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken en het verhandelde ter zitting volgt dat er weliswaar sprake is van een verstoring in de arbeidsverhouding tussen het college en werknemer, maar niet dat sprake is van een zodanig ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen SKU en werknemer dat voortzetting daarvan in redelijkheid niet meer van SKU kan worden gevergd. Terecht heeft werknemer aangevoerd dat het begrip verstoorde arbeidsrelatie in beginsel ziet op de (verticale) gezagsverhouding tussen SKU en hem en niet op de door het college verstoord geachte (horizontale) relatie tussen werknemer en zijn collegae van de RHA. De verstoring in laatstgenoemde relatie kán wel tot gevolg

hebben dat de arbeidsrelatie tussen SKU en werknemer ernstig en duurzaam verstoord raakt, maar dan dient het te gaan om gefundeerde verwijten, bijvoorbeeld op het gebied van voorvallen van seksuele intimidatie, of anderszins ernstige aan werknemer gefundeerd gemaakte verwijten. Van dit laatste is in het onderhavige geval geen sprake. Vervolgens moet worden beoordeeld of er sprake is van de subsidiair door SKU aan haar verzoek ten grondslag gelegde grond, de h-grond van artikel 7:669 lid 3 BW. Deze grond is slechts bedoeld voor bijzondere gevallen die niet zijn terug te voeren op de omstandigheden als genoemd onder artikel 7:669 lid 3 onderdeel a tot en met g BW. Tegen het aanvaarden van een (al) te ruime uitleg van de restgrond pleit dat zich dan al snel de situatie voordoet waarin slechts een begin van disfunctioneren of van een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie daarvan aan de ontbinding van een arbeidsovereenkomst ten grondslag wordt gelegd. Het is echter in strijd met de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever dat zo'n nog onvoldoende onderbouwde grond of een combinatie van dergelijke onvoldragen gronden toch een ontslag kan dragen. De arbeidsovereenkomst kan niet op basis van de restgrond worden ontbonden. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Ten aanzien van het zelfstandig tegenverzoek wordt geoordeeld dat SKU werknemer, ondanks diens uitdrukkelijk verzoek daartoe en ten onrechte, geen inzage heeft verstrekt in de door haar aan haar verzoek ten grondslag gelegde, doch niet nader onderbouwde, feiten en omstandigheden. Door deze handelwijze heeft SKU de zorgvuldigheid in de besluitvorming (op het gebied van overleg en motivering) de normen van het goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW geschonden en is zij jegens werknemer schadeplichtig. Dat de herplaatsing van werknemer niet is geslaagd doordat hij als gevolg van de handelwijze van het college ernstige reputatieschade heeft opgelopen is niet onaannemelijk, maar is, mede gelet op de inhoud van de door werknemer overgelegde schriftelijke verklaringen, desalniettemin niet vast komen te staan. Dit betekent dat de vordering van werknemer om SKU te veroordelen tot openlijke rehabilitatie en rectificatie, wordt afgewezen. SKU wordt veroordeeld tot vergoeding van de door werknemer geleden immateriële schade, begroot op het bedrag van € 10 te betalen aan de Stichting Nijmeegs Universiteitsfonds (SNUF) te Nijmegen (zoals door werknemer was gevorderd). Het verzoek van werknemer tot betaling van de kosten voor rechtsbijstand van € 20.000 wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:86

Zaaknummer: 4587272 \ HA VERZ 15-141 \ 701 \ 456 en 4658471 \ HA VERZ 15-163 \ 701 \ 456

Rechters: P.J. Wiegman

Advocaten: D. den Heeten en R.Ph. de Quay

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

X/ PostNL Pakketten Benelux B.V.

Pakketbezorger PostNL is niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Subcontractor wenst uitdrukkelijk géén arbeidsovereenkomst met PostNL aan te gaan, omdat (onder andere) de (loon)consequenties die dat heeft hem niet aanstaan.

PostNL maakt voor de pakketverzorging gedeeltelijk gebruik van de diensten van zelfstandige pakketbezorgers (hierna: subcontractors). PostNL heeft daartoe met deze subcontractors overeenkomsten gesloten. X drijft sinds 17 november 2011 een eenmanszaak. Op 17 februari 2012 heeft X een Vervoersovereenkomst (hierna: de overeenkomst) gesloten met PostNL. PostNL heeft de overeenkomst met X op 30 september 2015 opgezegd. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of X werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht (standpunt PostNL) of op basis van een arbeidsovereenkomst (standpunt X).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het toetsingskader wordt gevormd door artikel 7:610 BW en de inhoud die daaraan is gegeven door de Hoge Raad in (onder meer) de arresten Groen/Schoevers (NJ 1998/149), ABN AMRO/Mahli (NJ 2003/124), Diosynth/Groot (NJ 2005/239), Thuiszorg Rotterdam/PGGM (NJ 2007/449) en De Gouden Kooi (NJ 2011/594) en recentelijk HR 9 oktober 2015 (JAR 2015/277). Op grond van de tussen partijen gesloten overeenkomst met bijlagen lijkt de partijbedoeling niet gericht te zijn geweest op het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Echter, in een situatie waarin partijen maatschappelijk en economisch als gelijkwaardig zijn te beschouwen, dient meer gewicht te worden toegekend aan de partijbedoeling zoals deze blijkt uit de tussen hen gesloten overeenkomst(en), dan in een situatie waarin sprake is van maatschappelijke ongelijkheid en economische afhankelijkheid. In dat laatste geval zijn er immers minder argumenten om betrokkenen de ongelijkheidscompensatie van het arbeidsrecht te onzeggen. In het onderhavige geval staat vast dat X zijn koeriersbedrijf drie maanden voordat hij begon met werken voor PostNL heeft opgericht. Tussen partijen is verder niets gesteld met betrekking tot hetgeen tussen hen is besproken ten tijde van het aangaan van de overeenkomst. Gelet op de maatschappelijke en economische positie van X ten opzichte van PostNL, komt X ongelijkheidscompensatie toe en kan er mitsdien niet veel gewicht gehecht worden aan de partijbedoeling bij aanvang van de

contractuele relatie.

Ten aanzien van de feitelijke uitvoering wordt het volgende overwogen. X heeft anderen ingeschakeld om de diensten uit de vervoersovereenkomst te verrichten. X heeft zich in dat kader gedurende de periode augustus 2013 tot en met augustus 2015 veelvuldig (voor tenminste 22% van zijn ritten) laten vervangen. Vast staat dat X niet werd beloond op basis van zijn inspanningen en/of op basis van gewerkte uren, maar op basis van het door hem geleverde resultaat. De aard van de werkzaamheden is zodanig dat ten aanzien van *de inhoud* van het werk weinig inhoudelijke instructie valt te geven. PostNL heeft echter ten aanzien van vrijwel alles wat met *de uitvoering* van het werk samenhangt, zoals de bedrijfskleding, het schoeisel en de wijze waarop de scanner voor pakjes bevestigd dient te worden aan de broekriem, gedetailleerde instructies gegeven. Hetzelfde geldt ten aanzien van de kleur en de maatvoering waaraan de bus van X dient te voldoen. Er zijn Werkinstructies en Huisregels van toepassing verklaard die ook gelden voor de werknemers van PostNL. Ten aanzien van X is de kantonrechter van oordeel dat, alle omstandigheden van het geval in aanmerking nemend, geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Meegewogen wordt dat X meerdere keren, laatstelijk ter zitting, gemotiveerd heeft aangegeven dat hij geen gebruik wil maken van het aanbod van PostNL om op basis van een arbeidsovereenkomst bij PostNL in dienst te komen. De wil en het gedrag van X, voor zover kan worden vastgesteld, is steeds gericht geweest op ondernemerschap. X wenst uitdrukkelijk géén arbeidsovereenkomst met PostNL aan te gaan, omdat (onder andere) de (loon)consequenties die dat heeft hem niet aanstaan.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2016:83

Zaaknummer: 4643131/ EJ VERZ: 15-597

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: E.D. van Tellingen, J.M. van Slooten en A.M. Merks

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

X/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Pakketbezorger PostNL is niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Wil en gedrag van subcontractor is gericht op het ondernemerschap, hetgeen blijkt uit het structureel rijden van meerdere routes (niet door één persoon uit te voeren) en aanschaf van een tweede bus.

PostNL maakt voor de pakketverzorging gedeeltelijk gebruik van de diensten van zelfstandige pakketbezorgers (hierna: subcontractors). PostNL heeft daartoe met deze subcontractors overeenkomsten gesloten. X drijft sinds 28 mei 2012 een eenmanszaak. Op 10 juli 2012 heeft X een Vervoersovereenkomst (hierna: de overeenkomst) gesloten met PostNL. De Belastingdienst heeft een VAR WUO-verklaring afgegeven aan X. PostNL heeft de overeenkomst met X op 30 september 2015 opgezegd. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of X werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht (standpunt PostNL) of op basis van een arbeidsovereenkomst (standpunt X).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het toetsingskader wordt gevormd door artikel 7:610 BW en de inhoud die daaraan is gegeven door de Hoge Raad in (onder meer) de arresten Groen/Schoevers (NJ 1998/149), ABN AMRO/Mahli (NJ 2003/124), Diosynth/Groot (NJ 2005/239), Thuiszorg Rotterdam/PGGM (NJ 2007/449) en De Gouden Kooi (NJ 2011/594) en recentelijk HR 9 oktober 2015 (JAR 2015/277). Op grond van de tussen partijen gesloten overeenkomst met bijlagen lijkt de partijbedoeling niet gericht te zijn geweest op het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Echter, in een situatie waarin partijen maatschappelijk en economisch als gelijkwaardig zijn te beschouwen, dient meer gewicht te worden toegekend aan de partijbedoeling zoals deze blijkt uit de tussen hen gesloten overeenkomst(en), dan in een situatie waarin sprake is van maatschappelijke ongelijkheid en economische afhankelijkheid. In dat laatste geval zijn er immers minder argumenten om betrokkenen de ongelijkheidscompensatie van het arbeidsrecht te ontzeggen. In het onderhavige geval staat vast dat X zijn koeriersbedrijf bijna twee maanden voordat hij begon met werken voor PostNL heeft opgericht en dat hij alvorens de vervoerovereenkomst met PostNL te tekenen eerst zes weken op basis van een precontract voor PostNL werkzaamheden heeft verricht. X heeft

derhalve enige tijd gehad om het contract met PostNL goed te overwegen voordat hij de investering in de eerste bus deed (en een eventuele afhankelijkheid van PostNL als opdrachtgever ontstond). X heeft anderen ingeschakeld om de diensten uit de vervoersovereenkomst te verrichten. De stelling van PostNL dat het bij het rijden van meerdere routes bijna onvermijdelijk is om andere chauffeurs in te zetten, is door X ter zitting bevestigd met zijn verklaring dat hij zich gedwongen heeft gezien om een tweede bus aan te schaffen, omdat hij geen tijd had om alleen beide routes te rijden en evenmin in staat was zelf in één keer de pakketjes te laden. In het jaar 2015 is X in 37% van de ritten bijgestaan of vervangen. De wil en het gedrag van X is gericht geweest op ondernemerschap. X streefde immers naar een situatie met meerdere routes waarin hij structureel zodanig veel werk aannam dat hij hiervoor ook anderen moest inzetten en een tweede bedrijfsvoertuig heeft aangeschaft. Vast staat ook dat X niet werd beloond op basis van zijn inspanningen en/of op basis van gewerkte uren, maar op basis van het door hem geleverde resultaat. Ten aanzien van X is de kantonrechter van oordeel dat, alle omstandigheden van het geval in aanmerking nemend, geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het feit dat PostNL gedetailleerde instructies gaf ten aanzien van de uitvoering van het werk en op de naleving daarvan toezag, hetgeen zoals PostNL heeft gesteld wellicht inherent is aan het logistieke bedrijf dat zij voert maar veel kenmerken vertoont van een gezagsverhouding, leidt niet tot een ander oordeel.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2016:81

Zaaknummer: 4589975/ EJ VERZ: 15-517

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: E.D. van Tellingen, J.M. van Slooten en A.M. Merks

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Installatiewerk Midden

Arbeidsovereenkomst met mbo-leerling heeft te gelden als uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW. Werkgever kan zich niet eenzijdig aan de loonbetalingsverplichting onttrekken, ook niet ingeval het gedrag van de werknemer grond voor schorsing oplevert. Toewijzing loonvordering. Afwijzing gefixeerde schadevergoeding.

Werknemer is op 6 september 2010, op basis van een arbeidsovereenkomst, bij IWM in dienst getreden. Deze arbeidsovereenkomst is gesloten op het moment dat werknemer een mbo-opleiding Elektrotechniek ging volgen. Gedurende de opleiding heeft werknemer gewerkt bij bedrijven waar IWM hem had gedetacheerd. Werknemer heeft op 6 maart 2015 ontslag op staande voet genomen. Hij heeft daarvoor als redenen aangedragen dat IWM sedert 12 januari 2015 geen loon meer betaalde, geen passend werk heeft aangeboden en hem per saldo vasthoudt in een situatie waarin hij geen inkomsten ontvangt, noch mogelijkheden krijgt die te verwerven. Werknemer vordert nu betaling van het loon over de periode 12 januari-6 maart 2015 en een gefixeerde schadevergoeding. Ter onderbouwing van die vordering stelt werknemer dat IWM jegens hem toerekenbaar is tekortgeschoten in de nakoming van de verplichtingen uit de tussen hen bestaand hebbende arbeidsovereenkomst. IWM voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de beantwoording van de vraag of IWM gehouden is tot betaling van loon over de periode 12 januari 2015 tot 6 maart 2015 is allereerst van belang vast te stellen hoe de rechtsverhouding die tussen partijen heeft bestaan moet worden geduid. In een recent arrest (HR 9 oktober 2015, JAR 2015/277, ECLI:NL:HR:2015:3019) heeft de Hoge Raad zijn licht laten schijnen op de vraag of overeenkomsten die een bedrijf dat bemiddelde bij het vinden van beroepspraktijkvormingsplaatsen (leerwerkplekken) bij bedrijven in de logistieke sector voor leerlingen in het middelbaar beroepsonderwijs, sloot met de leerlingen, als uitzendovereenkomsten moesten worden aangemerkt. Als maatstaf heeft te gelden of de werkzaamheden van de stagiair naar de bedoeling van partijen zijn gericht op het uitbreiden

van eigen kennis en ervaring van de stagiair, zulks mede met het oog op de voltooiing van zijn opleiding, dat van een overeenkomst waarbij de ene partij zich verbindt voor de andere arbeid te verrichten niet kan worden gesproken. In dit geval kan niet gesproken worden van een overeenkomst waarbij de ene partij zich verbindt voor de andere arbeid te verrichten.

Werknemer werkte immers een volledige werkweek bij de bedrijven waar hij was gedetacheerd en werd geacht in de avonduren het theoretische deel van zijn opleiding te volgen. Bovendien heeft werknemer werkzaamheden verricht die niet goed aansloten op zijn opleiding. De rechtsverhouding dient dan ook te worden getypeerd als een uitzendovereenkomst. De beslissing van IWM om werknemer aan te merken als 'bankzitter verwijtbaar gedrag' moet worden beschouwd als een schorsing van werknemer. Een schorsing ligt in de risicosfeer van de werkgever, zodat de werkgever ook tijdens een schorsing verplicht is tot doorbetaling van loon. De werkgever kan zich immers, zolang de arbeidsovereenkomst bestaat, niet eenzijdig aan de verplichting tot loonbetaling onttrekken, ook niet ingeval het gedrag van de werknemer grond voor schorsing oplevert. Dit betekent dat IWM niet gerechtigd was de loonbetalingen aan werknemer stop te zetten en dat in het midden kan blijven of werknemer inderdaad verwijtbaar heeft gehandeld. De vordering tot betaling van loon ligt dus voor toewijzing gereed. Dit wil niet zeggen dat IWM schadeplichtig is. Op 6 maart was er namelijk geen sprake meer van een dringende noodzaak om de impasse te doorbreken. Uit de mail van 5 maart 2015 blijkt immers dat werknemer met ingang van 9 maart 2015 weer 'gewoon bankzitter' zou worden, hetgeen impliceerde dat de loonbetalingsverplichtingen met ingang van die datum zouden worden hervat. Dat het niet betalen van loon over de periode 12 januari 2012 tot 6 maart 2015 werknemer zodanig in de problemen heeft gebracht dat dit enkele gegeven een dringende reden voor ontslag op staande voet opleverde is niet gesteld noch gebleken. De vordering tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:15

Zaaknummer: 4443078 UC EXPL 15-14047 DS/1286

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: W.J. Floor

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

VCKG Holding B.V./werkneemster

Ontslag op staande voet wegens het aannemen van vergoedingen van ruim € 2.400 houdt geen stand. Wel wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Afwijzing verzoek billijke vergoeding. Toewijzing transitievergoeding.

Werkneemster is sinds 2012 in dienst getreden bij VCKG. Op 19 november 2015 is werkneemster op staande voet ontslagen. VCKG verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster voorwaardelijk, voor het geval arbeidsovereenkomst niet reeds door ontslag op staande voet is geëindigd, te ontbinden wegens (een) dringende reden(en) als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 jo. artikel 7:678 lid 2 onderdeel d, onderdeel e of onderdeel k BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel e, onderdeel g of onderdeel h BW, zonder toekenning van een transitievergoeding. Tevens verzoekt VCKG om een vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW. VCKG legt aan dit verzoek het volgende ten grondslag. Werkneemster heeft zich laten betalen door een wervings- en selectiebureau voor het door VCKG aannemen van door dat bureau aangebracht personeel. Werkneemster voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst dient te worden beoordeeld of de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd door het ontslag op staande voet. Artikel 8.6 van de arbeidsovereenkomst is niet geschonden, want niet is gesteld of gebleken dat werkneemster werkzaamheden voor derden heeft verricht. Wel staat vast dat werkneemster aldus heeft gehandeld in strijd met artikel 9.6 van de arbeidsovereenkomst, nu dat artikel het haar verbiedt om geld van een derde aan te nemen terwijl gelet op de hoogte van het ontvangen totaalbedrag niet gesproken kan worden van 'standard business gifts of minor value'. Na afweging van alle relevante omstandigheden, waaronder de door werkneemster in deze procedure onbetwist aangevoerde stellingen dat zij geen benadeling van VCKG voor ogen heeft gehad, dat zij blijkens de bonus en de dure pen die zij van VCKG ontving goed heeft gefunctioneerd en dat zij als alleenstaande moeder voorziet in het levensonderhoud van haar minderjarige zoon, wordt geconcludeerd dat ontslag op staande voet een te zwaar middel is geweest. Het gegeven ontslag op staande voet zal derhalve worden

vernietigd wegens het ontbreken van een dringende reden. Het verzoek van werkneemster om VCKG te veroordelen om het loon c.a. door te betalen en de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst na te komen, zal worden toegewezen. De door VCKG verzochte vergoeding zal worden afgewezen. Nu dient te worden beoordeeld of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. De door VCKG naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Werkneemster behoort namelijk integer te zijn. Het is hierbij niet van belang of werkneemster zelf om de vergoedingen heeft gevraagd of het wervings- en selectiebureau uit eigen beweging de vergoedingen aan werkneemster heeft aangeboden. Het had op de weg van werkneemster gelegen om melding te maken dat zij in totaal € 2.466 aan vergoedingen van het wervings- en selectiebureau heeft aangenomen. Herplaatsing ligt niet in de rede. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van VCKG. Dit laat onverlet dat de handelwijze van werkneemster niet 'ernstig verwijtbaar' is in de zin van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW. Werkneemster was zich naar eigen zeggen bij het aannemen van de vergoeding van het wervings- en selectiebureau van geen kwaad bewust en heeft geen benadeling van VCKG voor ogen gehad. Dit is zeker kwalijk te noemen nu werkneemster beter had moeten weten, maar dit rechtvaardigt geen ontbinding zonder transitievergoeding. VCKG zal daarom worden veroordeeld de verschuldigde transitievergoeding aan werkneemster te voldoen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:71

Zaaknummer: 4567295 RP VERZ 15-50713

Rechters: F.J. Verbeek

Advocaten: M.A. Overman en S.B. Bouthoorn

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Eriks B.V.

Ontslag op staande voet na onrechtmatig demonteren van 'klemschalen' en 'oud ijzer' rechtsgeldig. De omstandigheid dat de 'klemschalen' en het 'oud ijzer' geen grote waarde vertegenwoordigen, doet niet af aan aard en ernst van de gedraging. Werkgever niet-ontvankelijk in verzoek ex artikel 7:677 lid 2 BW vanwege vervaltermijn.

Werknemer is op 1 april 1989 in dienst getreden bij Eriks. Werknemer is van 7 september 2015 tot en met 18 september 2015 werkzaam geweest bij Exxon, een klant en opdrachtgever van Eriks. Op donderdag 17 september 2015 heeft de teamleider van collega's berichten ontvangen dat werknemer bij Exxon zonder toestemming zogenoemde klemschalen zou hebben gedemonteerd en meegenomen. Vervolgens is werknemer op maandag 21 september 2015 op staande voet ontslagen.

Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Eriks voert verweer. In de zaak van het tegenverzoek wordt door Eriks verzocht werknemer te veroordelen tot betaling van een vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend. Toekenning van een billijke vergoeding is mogelijk als in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd. Vast staat dat werknemer niet heeft ingestemd met de opzegging door Eriks. Dat betekent dat moet worden beoordeeld of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Vast staat dat de teamleider op donderdag 17 september 2015 berichten heeft ontvangen over het meenemen van klemschalen en dat dit op vrijdag 18 september 2015 door werknemer is erkend. Werknemer is diezelfde dag op non-actief gesteld. Pas na intern overleg is besloten om werknemer op staande voet te ontslaan. Omdat die besluitvorming pas na de reguliere werktijd is afgerond, is het ontslag niet meer op diezelfde dag meegedeeld. Vervolgens is werknemer op 21 september 2015 op staande voet ontslagen. Gelet op deze gang van zaken heeft Eriks voldoende voortvarend

gehandeld. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat Eriks enige tijd mocht nemen voor onderzoek, intern overleg en besluitvorming over het ontslag, en dat tussen het moment waarop de dringende reden bekend is geworden aan Eriks en het moment waarop het ontslag is verleend, een weekend is gelegen, welk weekend niet tot de normale werktijd behoort bij Eriks. Eriks stelt terecht dat het zonder toestemming mee- en wegnemen door werknemer van de klemschalen bij Exxon en van 'oud ijzer' bij andere klanten een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. De omstandigheid dat de klemschalen en het 'oud ijzer' geen grote waarde vertegenwoordigen doet niet af aan de aard en ernst van de gedraging, mede gelet op het feit dat het meenemen van materialen al jaren gaande is. Zelfs als werknemer gedurende het dienstverband goed zou hebben gefunctioneerd leidt een afweging van de gevolgen van het ontslag en de persoonlijke omstandigheden van werknemer tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

In de zaak van het tegenverzoek wordt Eriks niet-ontvankelijk verklaard. Uit artikel 7:686a lid 4 onderdeel a onder 2 BW volgt dat de bevoegdheid om een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen, vervalt twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien het een verzoek op grond van artikel 7:677 BW betreft. De arbeidsovereenkomst is geëindigd op 21 september 2015 en het verweerschrift van Eriks, waarin het zelfstandig tegenverzoek is opgenomen, is door de griffie van de rechtbank ontvangen op 7 december 2015. Het verzoek van Eriks is daarmee te laat ingediend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:11368

Zaaknummer: 4627249 / OA VERZ 15-217

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: B. Post en I.H.M. der Francken-Van Ven

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 9 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Connexxion Openbaar Vervoer N.V.

Ontslag op staande voet. Werkgever wordt in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat buschauffeur reeds afgestempelde vervoersbewijzen opnieuw heeft verkocht. Bewijsopdracht.

Werknemer is op 4 november 1974 in dienst getreden bij Connexxion Openbaar Vervoer N.V. (hierna: Connexxion) als buschauffeur. Op 16 september 2015 heeft een passagier aan Connexxion bericht dat zij van werknemer geen afgestempeld vervoersbewijs heeft ontvangen en dat dit in het verleden meerdere malen bij werknemer was voorgekomen. Op 28 september 2015 hebben twee medewerkers van de afdeling Service en Veiligheid in opdracht van Connexxion een onderzoek verricht naar de handelingen van werknemer. Een toezichthouder van Service en Veiligheid heeft verklaard dat hij een vervoersbewijs bij werknemer kocht, dat werknemer vervolgens vroeg of hij het kaartje mocht houden voor zijn kleinzoon en dat hij het kaartje in een bakje stopte. Een tweede toezichthouder van Service en Veiligheid verklaarde dat zij een kaartje bij werknemer kocht, dat zij zag dat deze reeds eerder was afgescheurd en dat het kaartje al eerder was afgestempeld. Op 29 september 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarin hem door Connexxion werd voorgehouden dat hij afgestempelde vervoersbewijzen niet aan passagiers heeft overhandigd, hetgeen werknemer heeft erkend. Als verklaring gaf hij aan dat hij de vervoersbewijzen spaart voor zijn kleinzoon. Connexxion heeft werknemer op 29 september 2015 geschorst. Op 1 oktober 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van diezelfde datum stelt Connexxion dat werknemer zich heeft schuldig gemaakt aan het achterhouden van verkochte kaartjes, om deze vervolgens wederom aan andere passagiers te verkopen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Hij legt aan zijn verzoek ten grondslag dat geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag op staande voet niet onverwijd is gegeven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan het onverwijldheidsvereiste is voldaan. Connexxion heeft, nadat zij van een passagier een klacht over werknemer had ontvangen, de camerabeelden bekeken en vervolgens besloten dat een onderzoek diende plaats te vinden. Dit onderzoek vond plaats op 28 september 2015. Met werknemer heeft hierover een dag later

een gesprek plaatsgevonden en vervolgens is twee dagen later het ontslag aangezegd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Connexxion aldus voldoende voortvarend gehandeld. In deze procedure staat het eerste aan werknemer verweten feit, namelijk het achterhouden van verkochte vervoersbewijzen, vast. Een en ander is immers door werknemer erkend. In geschil is de vraag of werknemer deze achtergehouden vervoersbewijzen opnieuw heeft verkocht aan passagiers. De kantonrechter oordeelt dat indien ook de verkoop van achtergehouden vervoersbewijzen vast komt te staan, het ontslag op staande voet stand zou kunnen houden. Werknemer, die reeds 41 jaar zijn werkzaamheden naar tevredenheid verricht, is door Connexxion geconfronteerd met ernstige verwijten. De kantonrechter stelt voorop dat op Connexxion de stelplicht en de bewijslast rust van de feiten en gebeurtenissen die aan werknemer worden verweten. Het standpunt dat werknemer eerder afgestempelde vervoersbewijzen opnieuw verkocht wordt alleen ondersteund door de verklaring van een van de medewerkers van Service en Veiligheid. Uit getoonde videobeelden kan de kantonrechter dit immers niet opmaken. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat hieruit niet het overtuigende bewijs volgt dat werknemer vervoersbewijzen dubbel heeft verkocht. Derhalve zal Connexxion een en ander moeten bewijzen en hoewel Connexxion geen (concreet) bewijsaanbod heeft gedaan, zal de kantonrechter Connexxion ambtshalve de opdracht geven feiten en omstandigheden te bewijzen waaruit volgt dat werknemer de afgestempelde vervoersbewijzen inderdaad opnieuw heeft verkocht. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:66

Zaaknummer: 4632556

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: L. Bijl en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Federatie Nederlandse Vakbeweging

Vanwege het ontbreken van een met de verklaring overeenstemmende wil is FNV niet gebonden aan de aan werkneemster aangeboden te hoge vertrekpremie. Geen gerechtvaardigd vertrouwen werkneemster, nu de berekening evident onjuist was en zij daaromtrent haar twijfels had moeten hebben.

Werkneemster is sinds 2 januari 1974 werkzaam bij (de rechtsvoorganger(s) van) Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: FNV), laatstelijk als medewerker bibliotheek, tegen een brutosalaris van € 2.792,09 exclusief vakantiegeld en emolumenten. Op 28 mei 2015 heeft FNV werkneemster per e-mail bericht over haar vrijwillige vertrekpremie in het kader van het sociaal plan. Bij voornoemde e-mail is een 'berekening ontslagvergoeding' gevoegd waarin een aantal salarisgegevens werden vermeld, waaronder het maandsalaris € 4.902,52. De ontslagvergoeding werd in voornoemde e-mail, op basis van voornoemd maandsalaris, vastgesteld op een bedrag ter hoogte van € 232.644,78. Bij e-mail van 22 juni 2015 heeft werkneemster FNV laten weten akkoord te gaan met voornoemde vertrekpremie. Op 8 juli 2015 heeft werkneemster aan FNV per e-mail bericht dat zij nog geen vaststellingsovereenkomst heeft ontvangen. Op 9 juli 2015 heeft FNV daarop geantwoord dat er inderdaad nog geen vaststellingsovereenkomst is verstuurd, aangezien de berekening van de ontslagvergoeding in de e-mail van 28 mei 2015 niet correct was. FNV heeft vervolgens een nieuwe berekening van de ontslagvergoeding gemaakt die, met toepassing van het maandsalaris ad € 2.792,37, uitkwam op € 104.332,05. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van FNV tot betaling van een bedrag ter hoogte van € 232.644,68. Werkneemster legt aan haar vorderingen ten grondslag dat zij een spoedeisend belang heeft en dat zij met haar e-mail van 22 juni 2015 het aanbod van FNV in de e-mail van 28 mei 2015 heeft aanvaard, zodat tussen partijen een beëindigingsovereenkomst is gesloten waarin aan werkneemster een vertrekpremie is toegekend van € 232.644,78. Werkneemster vordert nakoming van deze overeenkomst. FNV betwist dat er een rechtsgeldige overeenkomst tot stand is gekomen, omdat het in de e-mail van 28 mei 2015 genoemde bedrag berustte op een onjuiste berekening, die niet overeenkwam met de wil van FNV, waardoor er volgens FNV geen sprake is van een

rechtsgeldig aanbod. Nu het volgens FNV gaat om een evidente fout, mocht werkneemster er niet op vertrouwen dat het aanbod overeenstemde met de wil van FNV.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. In dit geval is geen sprake van onverwijlde spoed die een onmiddellijke voorziening vereist. Vast staat dat het dienstverband met FNV niet is geëindigd en dat werkneemster recht heeft op betaling van haar salaris. Gesteld noch gebleken is dat zij in een financiële noodsituatie verkeert. Voorts acht de voorzieningenrechter het onvoldoende aannemelijk dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat FNV gebonden is aan de vermeende beëindigingsovereenkomst. In de kern gaat het geschil erom of sprake is van een rechtsgeldig aanbod door FNV. Niet in geschil is dat het bruto maandsalaris van werkneemster € 2.792,37 bedraagt. FNV heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat het in de e-mail van 28 mei 2015 genoemde bedrag van € 232.644,78 berust op een vergissing, omdat bij de berekening van de vertrekpremie is uitgegaan van een veel hoger bruto maandsalaris (een bedrag van € 4.902,52). Nu deze vergissing resulteert in een aanmerkelijk hogere vertrekpremie in plaats van het op basis van het juiste salaris berekende bedrag van € 104.332,05, is het ook aannemelijk dat het in de e-mail genoemde hoge bedrag niet overeenstemde met de wil van FNV. Nu de verklaring van FNV niet overeenstemde met haar wil is er geen rechtsgeldig aanbod gedaan, zodat er geen overeenkomst tot stand is gekomen. Werkneemster heeft tevens niet gerechtvaardigd op de verklaring van FNV mogen vertrouwen in de zin van artikel 3:35 BW. Van een werknemer met het opleidingsniveau als dat van werkneemster mag worden verwacht dat hij zich bezint over een door de werkgever gedaan voorstel tot het beëindigen van de arbeidsrelatie met toekenning van een vertrekpremie en zich in dat kader globaal een voorstelling maakt van de hoogte daarvan. In dit geval sprong in de onjuiste berekening het bruto maandsalaris van € 4.902,52 onmiddellijk in het oog, omdat dit bedrag vet gedrukt was. Dat werkneemster niet op de hoogte was van de finesses van de 'kantonrechtersformule' en de daarbij gehanteerde uitgangspunten doet niet af aan het feit dat zij twijfels diende te hebben over de voor de berekening belangrijkste factor (het brutosalaris) die haar wél bekend was of kon zijn. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:9219

Zaaknummer: C/16/402852 / KG ZA 15-796

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: B.J.L. Baas en D.C. Koppens

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW en 6:217 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontbindingsverzoek werkneemster (art. 7:685 (oud) BW) naar aanleiding van aanhoudende (seksuele) intimidatie op de werkvloer toegewezen. Werkgeefster was hiervan op de hoogte c.q. had hiervan op de hoogte moeten zijn en heeft onvoldoende adequate maatregelen genomen de intimidatie te beëindigen. Toekenning vergoeding met C=2 (€ 63.385,92 bruto).

Werkneemster is op 7 juli 1999 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster getreden, laatstelijk in de functie van analist. Werkgeefster is een contractresearchorganisatie die onder meer kwaliteit en veiligheid van voedselbestanddelen, geneesmiddelen en chemische stoffen borgt en verbetert. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkgeefster te ontbinden op grond van artikel 7:685 (oud) BW, onder toekenning van een vergoeding ten laste van werkgeefster van € 63.385,92 bruto. Aan dit verzoek ligt ten grondslag dat door toedoen van werkgeefster op dit moment geen grond meer is om tot een vruchtbare samenwerking te komen en dat de oorzaak daarvan volledig bij werkgeefster ligt. Werkgeefster voert verweer. In februari 2012 ontving werkgeefster een signaal van werkneemster dat een van haar mannelijke collega's haar op een ongewenste manier heeft benaderd. De directe leidinggevende heeft meteen actie ondernomen. Zij is het gesprek met beide werknemers aangegaan, zowel individueel als gezamenlijk, en heeft duidelijke afspraken gemaakt om eventuele voorvallen in de toekomst te voorkomen. Na deze interventie heeft de leidinggevende ruim anderhalf jaar, te weten van februari 2012 tot en met augustus 2013, geen enkel signaal van werkneemster ontvangen dat haar collega zich niet aan de gemaakte afspraken zou houden, aldus het verweer van werkgeefster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge het bepaalde in artikel 1a Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) en artikel 7:646 BW mag de werkgever geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de arbeidsomstandigheden. Het in deze artikelen neergelegde verbod houdt mede in een verbod op (seksuele) intimidatie. Uit lid 4 van artikel 1a WGB en uit lid 9 van artikel 7:646 BW leidt de kantonrechter af dat de

werkgever niet alleen de werknemer die het slachtoffer wordt van deze gedragingen en dit gedrag afwijst, maar dat hij ook de werknemer die bovengenoemd gedrag lijdzaam ondergaat, moet beschermen. Beide artikelen zijn gegrond op Richtlijn 2000/78/EG, Richtlijn 2002/73/EG en Richtlijn 2004/113/EG. Mede op grond van voornoemde richtlijnen is de werkgever op grond van goed werkgeverschap gehouden de werknemer die getroffen wordt door (seksueel) intimiderende gedragingen van een andere werknemer adequaat te beschermen. Voldoende is aannemelijk geworden dat het tijdvak gelegen tussen augustus 2013 en 12 maart 2014 geen door werkgeefster zogenoemde 'periode van stilte' is geweest. De kantonrechter acht aannemelijk dat op een aantal momenten wel degelijk tot werkgeefster is doorgedrongen, dan wel had moeten doordringen, dat de mannelijke collega werkneemster nog steeds benaderde terwijl werkneemster daar nog steeds niet van gediend was. Werkneemster heeft immers in de tussenliggende periode contact gehad met werkgeefster, onder meer over een aantal aan werkneemster gerichte bedreigende e-mailberichten van haar mannelijke collega. Werkgeefster had dan ook op de hoogte moeten zijn. Ook indien zij niet door werkneemster op de hoogte zou zijn gebracht had zij zelf actiever dienen te vragen of het gedrag van de mannelijke medewerker was gestopt en ook gestopt was gebleven. De kantonrechter kan vervolgens, gelet op het voorgaande, begrip opbrengen voor het bericht van werkneemster aan werkgeefster van 19 mei 2014, waarin zij schrijft dat de situatie inmiddels zo lang heeft geduurd dat zij er persoonlijk een trauma aan heeft overgehouden met als gevolg een gevoel van onveiligheid en angst over de werkomgeving. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verandering in de omstandigheden, met toekenning van een vergoeding ter hoogte van € 63.385,92 bruto (C=2).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:7586

Zaaknummer: 3524741 UE VERZ 14-622 - 1111

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: D.M.F. Snelder en N.P.B. Schmeitz

Wetsartikelen: 7:646 BW, 7:685 (oud) BW, 1a WGB, Richtlijn 2000/78/EG, Richtlijn 2002/73/EG en Richtlijn 2004/113/EG