

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 14, 2012

Nummer 14, 2012

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 Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2012:BW0819 03-04-2012
werknemer/Persoonality Payrolling B.V.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BW0911 03-04-2012

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BW1013 03-04-2012
werknemer/B. Aanneming, Transport, Handel en Verhuur B.V. c.s.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BW1040 03-04-2012
werkneemster/Tilburgs Ambulatorium Neuropsychologie C.V.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2012:BW1130 03-04-2012
werknemer/Stichting Kempisch Centrum voor Muziek & Dans

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2012:BW0809 03-04-2012
werknemer/B.V. 1 en B.V. 2

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BW0825 03-04-2012
Travel Retail Innovations B.V./werknemer

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2012:BW0693 27-03-2012
Ascom Nederland B.V./werknemer

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2012:BW0566 06-03-2012
Achmea/Akveld

Rechtbank

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2012:BW1005 03-04-2012
ABN AMRO Bank NV/werkneemster

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBARN:2012:BW0692 30-03-2012
werknemer/De Meteor NV

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBZLY:2012:BW0689 29-03-2012
Politieregio IJsselland/ACP c.s.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BW0592 16-03-2012

werkgever/werknemer

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2012:BW0971 16-03-2012

Gall & Gall/werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BW0827 09-03-2012

werknemer/Individu Consultants BV

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BW0960 09-03-2012

werkneemster/Stichting Cultuur-Ondernemen

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2012:BW1159 06-03-2012

Politieregio Fryslân/ACP c.s.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BW1134 02-03-2012

X/Y Kinderopvang BV

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2012:BW0589 29-02-2012

Stichting SHDH/werkneemster

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2012:BW1148 27-02-2012

werknemer/werkgever

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BW0227 27-02-2012

werknemer/AT Osborne BV

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BW0575 09-02-2012

werknemer/Horeca Onderneming Enschede BV

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BW0981 01-02-2012

werkneemster/Coöperatieve vereniging Rabobank Utrecht e.o. c.s.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2012:BW1136 12-01-2012

werknemer/C.G. Zonneveld BV

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2011:BV2928 19-12-2011

Viva! Thuis BV/werkneemster

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2011:BW0642 14-12-2011

WPN c.s./de Staat der Nederlanden

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBMID:2011:BW0704 12-09-2011

werknemer/Delta Consult NV

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Amsterdam 23-03-2012

G4S Holdings 103 B.V./werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Kempisch Centrum voor Muziek & Dans

Uitleg sociaal plan. Wegnemen van pensioennadeel impliceert ook vergoeding van schade wegens het niet kunnen gebruiken van het Vendrik-effect (omzetten FPU in extra pensioen). Werkgever is gebonden aan advies bezwarencommissie

De Stichting Kempisch Centrum voor Muziek & Dans (hierna: KCMD) heeft per 1 augustus 2008 haar activiteiten gestaakt. Met de vakbonden is ter gelegenheid van deze beëindiging van de onderneming een sociaal plan opgesteld. Voor oudere werknemers is in het sociaal plan een zogenoemde FPU-voorziening getroffen. In artikel 6.2 staat opgenomen dat KCMD het pensioen inkoopt, zodat haar werknemers geen enkel nadeel ondervinden van het gebruik van FPU. Tevens is er een bezwarencommissie ingesteld voor geschillen over de toepassing en uitleg van het sociaal plan. Werknemers met een aanspraak op ABP-pensioen zoals werknemer, die tot één maand voor de maand waarin zij 65 jaar worden geen gebruik hebben gemaakt van FPU, kunnen hun niet opgenomen FPU-tijd omzetten in een verhoging van hun ouderdomspensioen (het Vendrik-effect). Omdat werknemer per 1 februari 2009 van FPU gebruikmaakt (62 jaar en drie maanden), loopt hij deze omzetmogelijkheid mis. Volgens werknemer dient KCMD dit nadeel op grond van artikel 6.2 sociaal plan te vergoeden. De bezwarencommissie heeft werknemer in het gelijk gesteld. Het bestuur van KCMD heeft bij nieuw besluit zijn standpunt gehandhaafd. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer op grond van de in artikel 8 van het sociaal plan opgenomen bezwarenregeling een bezwaar heeft ingediend bij de bezwarencommissie. Voorts staat vast dat de bezwarencommissie in haar uitspraak van 13 februari 2009 dat bezwaar gegrond heeft verklaard. Artikel 8.7 van het sociaal plan moet naar het oordeel van het hof aldus worden uitgelegd dat KCMD gehouden was, nu de bezwarencommissie het bezwaar van werknemer gegrond had verklaard, om met inachtneming van de uitspraak van de bezwarencommissie een nieuw besluit te nemen. De

woorden 'tenzij tot genoegen van de bezwarencommissie kan worden aangetoond dat zulks geheel of gedeeltelijk onmogelijk is' kunnen, in samenhang met de woorden 'met in achtneming van de uitspraak, een nieuw besluit te nemen' niet anders worden begrepen dan dat KCMD daarbij gebonden was aan de uitspraak van de bezwarencommissie. Nu KCMD een nieuw besluit heeft genomen, waarin voorbij werd gegaan aan (de inhoud van) de uitspraak van de bezwarencommissie, kan niet worden gesteld dat KCMD dat besluit heeft genomen 'met inachtning' van de uitspraak van de bezwarencommissie. Blijkens artikel 8.7 van het sociaal plan was KCMD alleen dan niet gebonden aan de uitspraak van de bezwarencommissie, indien 'tot genoegen van de bezwarencommissie kan worden aangetoond dat zulks geheel of gedeeltelijk onmogelijk is'. Gezien het bindend karakter van de beslissing van de bezwarencommissie is KCMD gehouden het nadeel van het mislopen van het Vendrik-effect te compenseren. Daarnaast acht het hof vergoeding van dit nadeel geweest, omdat tijdens de ledenraadpleging uitdrukkelijk over het Vendrik-effect is gesproken.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW1130

Zaaknummer: HD 200.088.237

Rechters: M.J.H.A. Venner-Lijten, E.A.G.M. Waaijers en R.R.M. De Moor

Advocaten: N.H.G. Beltman en S. van Heukelom-Verhage

Wetsartikelen: 6.2 Sociaal Plan Kempisch Centrum voor Muziek & Dans

RECHTSPRAAK

werknemer/B.V. 1 en B.V. 2

Ontslag niet kennelijk onredelijk enkel omdat geen financiële vergoeding is aangeboden. Werkgever heeft in redelijkheid kunnen besluiten tot bedrijfsbeëindiging. Herplaatsing bij dochtervennootschap niet aan de orde, wegens het ontbreken van zeggenschap B.V. 1 over B.V. 2. Toetsing aan gezichtspuntencatalogus

Werknemer is op 1 september 1987 bij B.V. 1 in dienst getreden in de functie van assistent-makelaar. Hij is vanaf 1998 volledig arbeidsongeschikt. Laatstelijk bedroeg het brutomaandsalaris dat werknemer ontving € 2.860 (exclusief vakantiegeld). Van dat bedrag werd € 1.867,25 door het UWV aan B.V. 1 vergoed, zodat B.V. 1 maandelijks feitelijk € 992,75 aan salaris aan werknemer kwijt was. B.V. 1 oefende in Leeuwarden de makelaardij uit en had begin maart 2009 nog slechts twee personen in dienst. Naast werknemer was dat X (als directeur-makelaar) wiens dienstverband door enkel tijdsverloop per 31 maart 2009 eindigde. B.V. 1 had het voornemen de eigen bedrijfsvoering per diezelfde datum te staken. In dat kader heeft zij X bereid gevonden tot overname van haar bedrijfsactiviteiten, onder meer teneinde ervoor zorg te dragen dat werknemer zijn werk kon behouden. X heeft aan de bereidheid tot overname ten aanzien van werknemer voorwaarden verbonden (tijdelijk dienstverband voor de duur van een jaar, afstand doen van opgebouwde rechten en zelf rechtstreeks de UWV-uitkering aanvragen). Werknemer heeft met die voorwaarden niet willen instemmen. De bedrijfsovername is vervolgens niet doorgegaan. B.V. 1 heeft vervolgens toestemming gevraagd aan het UWV de arbeidsovereenkomst op te zeggen in verband met bedrijfseconomische redenen (sluiting B.V. 1). De arbeidsovereenkomst is per 1 september 2009 opgezegd. Werknemer vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging.

Het hof oordeelt als volgt. Voor het antwoord op de vraag of het ontslag kennelijk onredelijk is, dient aan alle omstandigheden van het geval getoetst te worden. Meer in het bijzonder wordt aan de 'gezichtspuntencatalogus' (van de XYZ-arresten) getoetst. Naar het oordeel van het hof is de bedrijfseconomische reden voldoende komen vast te staan. Anders dan werknemer stelt, is het hof van oordeel dat B.V. 1 zich wel degelijk in voldoende mate heeft ingespannen om voor werknemer vanuit de bestaande baan te bemiddelen naar een nieuwe baan. Dat X, die

het bedrijf van zijn vroegere werkgever wilde voortzetten, zijn risico's vanwege de arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft willen beperken en met werknemer enkel verder wilde onder nieuwe condities (nieuwe arbeidsovereenkomst, voorshands voor de duur van één jaar) valt vanuit de optiek van X goed te begrijpen en is een omstandigheid waarvan B.V. 1 geen verwijt kan worden gemaakt. Dat werknemer na ontslag minder zeker van zijn bestaan zou zijn dan tijdens het (langdurige) dienstverband bij B.V. 1 is geen doorslaggevende factor, nu dat een risico is dat aan elk ontslag kleeft. De kleine schaal waarop B.V. 1 ten tijde van het ontslag nog opereerde en de voorgenomen bedrijfsbeëindiging, brengen vanzelfsprekend mee dat van herplaatsing binnen B.V. 1 geen sprake kon zijn. Of herplaatsing bij een andere dochtervennootschap van B.V. 2 (het assurantiekantoor) mogelijk ware geweest, is niet een omstandigheid die in de procedure tegen B.V. 1 een relevante rol kan spelen, nu niet is gesteld of gebleken dat B.V. 1 op enigerlei wijze zeggenschap had over die andere vennootschap.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BW0809

Zaaknummer: 200.064.697/01

Rechters: K.E. Mollema, J.M. der Rowel-van Linde en M.C.D. Boon-Niks

Advocaten: K.O. de Jongh en P. van der Sluis

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Partijen krachtens incorporatie aan de CAO Metaal en Techniek voor het Technisch Installatiebedrijf gebonden. Afwijkende bepalingen in cao tijdens incorporatie toegestaan, behoudens AVV-periode

Werknemer is tussen 1 januari 2006 en 1 januari 2010 in dienst geweest bij X en Y (welke werkgevers op enig moment samen zijn gegaan). In deze procedure vordert werknemer van onderscheidenlijke werkgevers nakoming van de loonsverhogingen op grond van de CAO Metaal en Techniek voor het Technisch Installatiebedrijf. De werkgevers stellen zich onder meer op het punt dat werknemer niet tijdig een beroep heeft gedaan op de nakoming (artikel 6:89 BW). Voorts betwisten zij dat de litigieuze cao-bepalingen op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Het hof oordeelt als volgt. Met betrekking tot het verweer van werkgevers met een beroep op artikel 6:89 BW, overweegt het hof dat dit artikel ziet op een gebrekkige prestatie en niet – zoals in casu – het niet presteren. Het beroep faalt derhalve. Ten aanzien van de gebondenheid overweegt het hof dat partijen krachtens incorporatie gebonden zijn. Dat betekent dat de inhoud van de cao onderdeel vormt van de arbeidsovereenkomst, voor zover bij diezelfde arbeidsovereenkomst geen afwijkende bepalingen zijn opgenomen. In casu is dat het geval geweest ten aanzien van loondoorbetaling tijdens ziekte en vakantieverlofdagen, behoudens voor de duur van algemeenverbindendverklaring van de cao. Volgt bekrachtiging vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW0911

Zaaknummer: HD 200.077.282

Rechters: C.M. Aarts, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en A.P. Zweers-van Vollenhoven

Advocaten: A.J.L.J. Pfeil en J. in 't Ven

Wetsartikelen: 6:89 BW en CAO Metaal en Techniek voor het Technisch Installatiebedrijf

RECHTSPRAAK

werkneemster/Tilburgs Ambulatorium Neuropsychologie C.V.

Rechtsgevolg van met artikel 7:672 lid 6 BW strijdige contractuele opzegtermijn van twee maanden leidt niet tot verdubbeling van de opzegtermijn voor de werkgever, maar tot halvering van de opzegtermijn voor werkneemster. Beroep op dwaling wegens schending mededelingsplicht werkgever afgewezen

Werkneemster (48 jaar) is op 12 januari 2009 in dienst getreden van TAN als neuropsycholoog op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is bepaald (in artikel 7) dat voor beide partijen een opzegtermijn geldt van twee maanden. Beide partijen stellen zich op het standpunt dat de dienstbetrekking met werkneemster in ieder geval op 1 augustus 2009 is geëindigd. Werkneemster betoogt dat TAN de arbeidsovereenkomst (onregelmatig) heeft opgezegd en TAN stelt dat deze overeenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd. Werkneemster stelt zich onder meer op het standpunt dat van een tussentijds opzegbeding geen sprake is en dat artikel 7 enkel ziet op het einde van de overeenkomst. Voorts stelt zij zich op het standpunt dat artikel 7 in strijd is met artikel 7:672 lid 6 BW. Ten slotte stelt werkneemster dat zij over de inhoud van haar arbeidsovereenkomst, meer in het bijzonder artikel 7, heeft gedwaald. Het had op de weg van TAN gelegen haar zorgvuldig over de inhoud en gevolgen van dit beding te informeren.

Het hof oordeelt als volgt. Een opzegtermijn welke eerst zou lopen nadat de duur van het contract zou zijn verstreken, strookt niet met de aard van een bepaaldetijdscontract. De eerste grief faalt. Ten aanzien van de dwaling, overweegt het hof als volgt. Bepalend is het antwoord op de vraag of TAN in verband met hetgeen zij wist of behoorde te weten werkneemster op de hoogte had behoren te brengen van de gevolgen van de mogelijkheid van tussentijdse opzegging, dit om te voorkomen dat werkneemster zou dwalen bij het aangaan van de overeenkomst. Geen mededelingsplicht bestaat wanneer TAN er geen rekening mee behoefde te houden dat de eventueel mee te delen feiten voor de dwalende (werkneemster) van

doorslaggevend belang zijn (kenbaarheidsvereiste). Volgens het hof was het voor TAN niet zonder meer kenbaar dat een jaarcontract zonder tussentijds opzegbeding een vereiste was voor werkneemster. Ook deze grief faalt.

Met betrekking tot de opzegtermijn overweegt het hof als volgt. De wetgever heeft met het bepaalde in artikel 7:672 lid 6 een de werknemer beschermende bepaling in het leven heeft geroepen in die zin dat ingeval in een arbeidsovereenkomst voor wat betreft de opzegtermijn ten nadele van de werknemer wordt afgeweken van de wettelijk bepaalde opzegtermijn en deze opzegtermijn wordt verlengd, de geldigheid van die afwijking slechts kan worden aangenomen indien de voor de werkgever geldende opzegtermijn (ten minste) het dubbele bedraagt. In dit geval is in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat voor beide partijen een opzegtermijn geldt van twee maanden, derhalve voor de werknemer (in casu werkneemster) een afwijking van de termijn van één maand als is bepaald in artikel 7:672 lid 2 onder a BW. Werkneemster trekt daaruit de conclusie dat daarom de opzegtermijn voor TAN vier maanden bedraagt, maar die conclusie is onjuist. Immers, het gevolg van het opnemen in de arbeidsovereenkomst van een langere opzegtermijn dan de wettelijk bepaalde termijn, waarbij die opzegtermijn voor beide partijen gelijk is, is slechts dat werkneemster een beroep toekomt op de vernietigbaarheid van de voor haar geldende termijn van opzegging, zodat zij in dit geval slechts een opzegtermijn in acht zou behoeven te nemen van één maand. Het beroep op de vernietigbaarheid van die opzegtermijn leidt er echter niet toe dat (daarom) de voor TAN geldende – en tussen partijen overeengekomen – opzegtermijn van twee maanden van rechtswege moet worden verlengd met twee maanden. Het beroep dat werkneemster daartoe doet op enige jurisprudentie kan niet slagen. In geval van de uitspraak van dit hof van 6 juni 2006 (*JAR* 2007/34) is slechts geoordeeld dat het gevolg van het ontbreken van verschillende opzegtermijnen voor werknemer en werkgever – de werkgever deed daar een beroep op de nietigheid – was dat de voor de werkgever geldende opzegtermijn in ieder geval gehandhaafd bleef, terwijl in de uitspraak van het Hof Den Haag van 14 april 2006 (*JAR* 2006/116) is geoordeeld dat bij gebreke van een voor de werkgever geldende opzegtermijn, terwijl wél een voor de werknemer van de wet afwijkende opzegtermijn gold, de arbeidsovereenkomst diende te worden aangevuld overeenkomstig de strekking van artikel 7:672 lid 6 BW. Noch de ene noch de andere situatie doet zich in dit geval voor.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW1040

Zaaknummer: HD 200.081.293

Rechters: C.M. Aarts, M.J.H.A. Venner-Lijten en C.A.M. Walsteijn

Advocaten: G.H.J. Luimes en T.M. Penninks

Wetsartikelen: 7:672 lid 6 BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

**werknemer/B. Aanneming, Transport, Handel en Verhuur
B.V. c.s.**

***Geen sprake van materieel werkgeverschap door vereenzelviging.
Geen sprake van bijzondere omstandigheden***

Werknemer (58 jaar) is op 15 augustus 1983 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van B. Aanneming, Transport, Handel en Verhuur B.V. (hierna: B. ATHV). De functie van werknemer was shovelmachinist/voorman. In december 2007 is werknemer een arbeidsongeval overkomen. Sindsdien heeft hij niet meer voor B. ATHV gewerkt. B. ATHV heeft toestemming gevraagd aan (destijds) de CWI om de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden op te zeggen. Vanaf maart heeft B. ATHV het loon niet meer betaald. De arbeidsovereenkomst is tegen 1 augustus 2008 opgezegd. Werknemer vordert in deze procedure loon vanaf 1 maart 2008 tot einde dienstverband en voorts voorwaardelijk een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging. Volgens werknemer is er sprake van een dusdanige verwevenheid van B. ATHV met de aan haar gelieerde vennootschappen, zoals Milieu Service Brabant BV, E. Grond- en Bouwstoffen BV, E. Holding BV (hierna: de holding) en (de eenmanszaak van) D., zodat er sprake is van vereenzelviging van deze vennootschappen en D. in persoon. In ieder geval dient (ook) de holding als werkgever van werknemer te gelden. Volgens werknemer moeten al deze vennootschappen als (materieel) werkgever worden beschouwd, zodat zij alle jegens hem aansprakelijk zijn.

Het hof oordeelt als volgt. Als uitgangspunt heeft te gelden dat de zelfstandigheid van de rechtspersoon vooropstaat. Alleen als zich bijzondere omstandigheden voordoen, kan van dit uitgangspunt worden afgeweken (vgl. HR 9 juni 1995, LJN ZC1752 en HR 13 oktober 2000, LJN AA7480). Van deze bijzondere omstandigheden is niet gebleken. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst van werknemer is gesloten met de rechtsvoorganger van B. ATHV en dat de salarisspecificaties op naam van B. ATHV staan. De functie van werknemer als shovelmachinist/voorman sloot aan bij de activiteiten van B. ATHV. De ontslagvergunningaanvraag is gedaan door en deze is door de CWI verleend aan B. ATHV. Dat de brieven aan het UWV, de Arbodienst en de mediator niet op naam van B. ATHV staan,

maar op briefpapier van de holding en ondertekend door D. kan ook niet leiden tot materieel werkgeverschap van de andere vennootschappen van de E.-groep door vereenzelviging. Evenmin kan D. in persoon worden aangemerkt als werkgever. Vast staat immers dat werknemer zich heeft verbonden met F. BV, de rechtsvoorganger van B. ATHV. Op grond van ABN AMRO/Malhi moet dan worden geconcludeerd dat D. – die zich niet jegens werknemer heeft verbonden – niet als werkgever kan worden aangemerkt. Dat hij in de feitelijke uitvoering wel werkgeversgezag uitoefende, doet hieraan niet af. Ten slotte kan evenmin de holding worden aangemerkt als werkgever, vanwege het enkele gebruik van briefpapier van de holding in de communicatie met UWV, Arbodienst en mediator. De grieven falen derhalve.

Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om op onderdelen zijn vordering inzake kennelijk onredelijke opzegging nader te bewijzen (in het bijzonder ten aanzien van de passendheid van de aangeboden functie).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW1013

Zaaknummer: HD 200.080.203

Rechters: C.M. Aarts, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en R.R.M. De Moor

Advocaten: F.F. Stiekema en M. Kokx

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Travel Retail Innovations B.V./werknemer

Ontslag op staande voet wegens vermeende diefstal en doorverkoop op Marktplaats/Hyves niet rechtsgeldig wegens uitsluitend indirect bewijs van betrokkenheid werknemer bij vervreemding. Gefixeerde schadevergoeding werkgever ook verschuldigd indien werknemer nieuwe baan heeft gevonden. Hoogte gefixeerde schadevergoeding bedraagt brutoloon

Werknemer is op 1 december 2009 in dienst getreden van TRI in de functie van magazijnmedewerker. Op 5 augustus 2010 is hij op staande voet ontslagen. Aan dit ontslag legt TRI de volgende feiten ten grondslag. Al geruime tijd constateerde zij onverklaarbare voorraadverschillen in haar magazijn, ook werden door klanten frequent vermissingen en manco's gemeld. Na een handmatige telling van de voorraad bleken verschillende dure producten uit het magazijn verdwenen. In het bijzonder werd in de periode juni-juli 2010 een volle doos met tien indertijd nog niet op de Nederlandse markt verkrijgbare speakers van het merk JBL, type JBL On Stage, vermist. Na onderzoek bleek TRI dat speakers van hetzelfde merk en type op het internet ('Marktplaats') werden aangeboden op een adres in de woonplaats en straat waar ook werknemer woont. Toen TRI werknemer daarmee confronteerde kreeg hij een rood hoofd. Kort daarna zijn de advertenties van Marktplaats verdwenen. Op gelijke wijze is er ander (indirect) bewijs dat werknemer in verband brengt met de vermiste producten. Zo werden andere producten op Hyves aangeboden, waarbij werknemer als een van de contacten van deze Hyves-pagina stond. Tevens werden producten aangeboden door een persoon die tevens handelde in Defqon-kaartjes. Van werknemer is bekend dat hij in Defqon-kaartjes handelt.

Het hof oordeelt als volgt. Ook al wordt de feitelijke vaststelling van TRI gevolgd, dan nog kan dit niet de conclusie rechtvaardigen dat werknemer de spullen heeft ontvreemd. Immers: ook indien komt vast te staan dat de via Marktplaats aangeboden zaken daadwerkelijk van TRI afkomstig zijn, en dat deze door iemand die in werknemers straat (die naar hij onweersproken heeft gesteld meer dan 300 huizen telt) woont en/of iemand die in werknemers digitale

vriendenkring voorkomt en/of iemand die net als werknemer zogenoemde Defqon-kaartjes verkocht zijn verhandeld, dan rechtvaardigt dat zonder nadere onderbouwing, die hier ontbreekt, nog niet de conclusie dat de bewuste zaken door werknemer uit het magazijn werden ontvreemd. Ten aanzien van de Defqon-kaartjes heeft werknemer overigens onweersproken aangevoerd dat deze zeer algemeen zijn en her en der op internet worden aangeboden. Het gegeven dat de advertenties zo snel na werknemers ontslag van het internet bleken te zijn gehaald is onvoldoende om hem als vermoedelijke dader te brandmerken; zonder nadere onderbouwing valt niet in te zien dat zulks niet geheel en al op toeval berust. Ten slotte: het feit dat werknemer na door zijn werkgeefster van diefstal beschuldigd te zijn (want al wil TRI die specifieke term niet gebruikt hebben, de aangesprokene heeft het gesprek zonder twijfel in die zin ervaren) hevig kleurde en niet ter plekke tot een adequaat weerwoord in staat bleek, is evenmin voldoende om hem als dader aan te wijzen. Het ontslag op staande voet is derhalve niet rechtsgeldig verleend.

Anders dan TRI veronderstelt, doet de omstandigheid dat werknemer binnen twee maanden nadat zij hem had ontslagen ander werk heeft gevonden in het onderhavige geschil niet terzake. De schadevergoeding die hem toekomt heeft immers een gefixeerd karakter; of en in hoeverre hij de schade ook daadwerkelijk heeft geleden wordt daarbij niet meegewogen. De vergoeding dient te worden berekend over de periode gelegen tussen het ontslag en het moment dat de arbeidsovereenkomst bij een regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Dat betreft in werknemers geval (bij een eenjarig dienstverband zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging) een kleine tien maanden, te weten de periode gelegen tussen 5 augustus 2010 en 1 juni 2011. Of en in hoeverre hij in deze periode andere inkomsten heeft gehad c.q. kunnen hebben, is daarbij niet van belang. Gelet op de ernst van het aan het adres van werknemer gemaakte verwijt en het ingrijpende karakter van het ontslag op staande voet acht het hof de door de kantonrechter vastgestelde vergoeding ook overigens niet bovenmatig. Ook het standpunt van TRI, inhoudend dat werknemer slechts het netto equivalent van zijn brutoloon kan worden toegekend, wordt door het hof niet gevolgd. Het hof is van oordeel dat de gefixeerde schadevergoeding moet worden berekend op basis van het zogenaamde brutoloon (het loon voor aftrek van loonheffing en socialeverzekeringspremies). De werkgever is immers het volledige bedrag van het brutoloon aan de werknemer verschuldigd en omgekeerd heeft de werknemer ook jegens de werkgever aanspraak op dit brutoloon.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BW0825

Zaaknummer: 200.096.866/01

Rechters: M.C.D. Boon-Niks, A.M. Koene en R.J. Voorink

Advocaten: B. Eskes en H. den Besten

Wetsartikelen: 7:68o BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Politieregio IJsselland/ACP c.s.

Staking politieambtenaren tijdens voetbalwedstrijd gelet op verwachte ernstige verstoringen van de openbare orde en veiligheid onrechtmatig. Ook bij afgelasting wedstrijd worden ordeproblemen verwacht, waardoor voldoende reden is voor inbreuk op het collectieve actierecht

De cao voor de politie is per 1 januari 2012 geëxpireerd. Onderhandelingen over een nieuwe cao tussen de minister van Veiligheid en Justitie en de vakbonden ACP, NPG en VHMP hebben niet tot overeenstemming geleid. ACP c.s. hebben in de Politieregio IJsselland een collectieve actie aangekondigd tijdens de voetbalwedstrijd Go Ahead Eagles - FC Den Bosch. Tijdens de voetbalwedstrijd zal een actievergadering plaatsvinden, waardoor er geen volwaardige ondersteuning door politie-eenheden is. Politieregio IJsselland vordert te verbieden dat de acties doorgang vinden.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het stakingsrecht wordt beheerst door het ESH, in het bijzonder door artikel 6 lid 4 ESH en artikel G ESH. Voor het oordeel dat een staking onrechtmatig is, is slechts dan plaats indien zwaarwegende procedureregels ('spelregels') zijn veronachtzaamd dan wel indien – met inachtneming van de door artikel G ESH gestelde beperkingen – moet worden geoordeeld dat de bonden en haar leden in redelijkheid niet tot deze actie hadden kunnen komen.

Tussen partijen is niet in geschil dat geen schending van de zogeheten 'spelregels' heeft plaatsgevonden. Politieregio IJsselland heeft zich op het standpunt gesteld dat ACP c.s. niet in redelijkheid tot deze actie hebben kunnen komen en dat de actie daardoor onrechtmatig is te achten. De kernvraag die aldus voorligt is of de actie in dit concrete geval disproportioneel is te achten. Deze vraag wordt bevestigend beantwoord. Gelet op een dreigingsanalyse van de Politieregio IJsselland, waarvan de juistheid door ACP c.s. slechts in zeer algemene bewoordingen is betwist, zijn de bij het doorgaan van de wedstrijd zonder politiebegeleiding verwachte verstoringen van de openbare orde en veiligheid dermate ernstig dat deze een inbreuk op het stakingsrecht kunnen rechtvaardigen. Terecht hebben ACP c.s. erop gewezen

dat een bepaalde (maatschappelijke) schade ‘op de koop moet worden toe genomen’. Die schade zou kunnen bestaan uit de afgelasting van de wedstrijd. Evenwel is voldoende aannemelijk geworden dat in deze concrete situatie ook bij afgelasting (andersoortige) openbare ordeproblemen zijn te verwachten die van een vergelijkbare ernst zijn als bij het doorgaan van de wedstrijd. In dat opzicht wijkt de situatie af van de situatie zoals geschetst in de uitspraak van de voorzieningenrechter te Amsterdam van 14 december 2007 (LJN BCo279, Ajax-Feyenoord). De toezegging dat de stakende politieambtenaren direct hun actie zullen beëindigen indien er onregelmatigheden ontstaan, is onvoldoende concreet. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-03-2012

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2012:BW0689

Zaaknummer: 196565 / KZ ZA 12-55

Rechters: A.A.A.M. Schreuder

Advocaten: A.J.D. Bekius en H. Aydemir

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

RECHTSPRAAK

Ascom Nederland B.V./werknemer

Beginsel van hoor en wederhoor geen voorwaarde voor ontslag op staande voet. Ontslag op staande voet wegens onjuiste urenregistratie niet rechtsgeldig wegens ontbreken van ernstige benadeling werkgever

Werknemer (59 jaar, 31 jaar in dienst van werkgever) is als Field Engineer werkzaam voor Ascom. Op 8 april 2011 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij volgens Ascom structureel een onjuiste urenverantwoording had opgegeven en daarmee dus fraude had gepleegd. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig geoordeeld. Tegen dit vonnis keert Ascom in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer stelt zich in de eerste plaats op het standpunt dat het ontslag niet rechtsgeldig is verleend omdat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden bij de aanzegging van het ontslag. Het hof verwerpt dit verweer, stellende dat er wel degelijk is gesproken over de urenregistratie en dat hoor en wederhoor als zodanig geen voorwaarde is voor een ontslag op staande voet. Wel acht het hof het ontslag op staande voet nietig, omdat onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer met de onjuiste urenregistratie (waarvan overigens maar een deel in rechte is komen vast te staan) Ascom in ernstige mate heeft benadeeld. Mede gezien de overige omstandigheden van het geval (smetteloos dienstverband, lang dienstverband, hoge leeftijd en vooruitzichten op de arbeidsmarkt), is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-03-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BW0693

Zaaknummer: 200.094.401

Rechters: J.P. Fokker, P.L.R. Wefers-Bettink en H.G. Rottier

Advocaten: M.E.J. van Gelderen en F.A.M. Knuppe

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

G4S Holdings 103 B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst bij kort dienstverband wegens bedrijfseconomische redenen leidt tot vergoeding van € 200.000. Naast een jaarsalaris ontvangt werknemer tevens een compensatie voor misgelopen LTI en andere financiële participaties in werkgever

Werknemer (45 jaar) is op 1 juli 2011 in dienst getreden van G4S als Regional Communications Director. Werknemer was hiervoor werkzaam bij Mastercard op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en is speciaal voor deze functie bij G4S door een headhunter benaderd in opdracht van G4S. Het hoofdkantoor van G4S (UK) had reeds in 2010 besloten tot een nieuwe organisatiestructuur. In januari 2012 is medegedeeld dat een aantal onderdelen samengevoegd zouden worden, waardoor de functie van werknemer zou komen te vervallen. Thans verzoekt G4S ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. G4S heeft het initiatief genomen werknemer – die op dat moment een vaste baan had bij Mastercard – te benaderen. G4S heeft bij werknemer het gerechtvaardigde vertrouwen gewekt dat het zou gaan om een beoogde langdurige relatie, terwijl zij beter had kunnen en moeten weten. Hieruit volgt dat G4S haar informatieplicht jegens werknemer heeft geschonden. Ook overigens heeft zij zich niet als goed werkgever gedragen, door bijvoorbeeld daags na de beslissing van het hoofdkantoor werknemer ontslag aan te zeggen, terwijl niet serieus onderzoek is gedaan naar herplaatsing binnen de G4S-groep. Naast een vast salaris participeerde werknemer in een aantal bonusregelingen. Nu de arbeidsovereenkomst op zeer korte termijn eindigt, loopt hij deze financiële aanspraken mis. Om deze redenen acht de kantonrechter onverkorte toepassing van de kantonrechtersformule in dit geval niet passend. De kantonrechter kent werknemer een jaarsalaris toe plus een compensatie van verlies in de bonusplannen (€ 200.000).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-03-2012

Zaaknummer: EA 12-263

RECHTSPRAAK

Gall & Gall/werknemer

Meenemen en opdrinken van flesje drank door medewerker Gall & Gall onvoldoende grond voor ontbinding. Conflict is vooral gelegen in beslissing van Gall & Gall om met ontslag op staande voet hoog in te zetten, hetgeen voor risico van Gall & Gall komt

Werknemer is sinds 2007 in dienst van Gall & Gall. Werknemer is op staande voet ontslagen omdat hij meermaals een flesje drank vanuit de koelkast van Gall & Gall mee naar buiten had genomen. De Kantonrechter Amsterdam heeft in kort geding de loonvordering en de vordering tot wedertewerkstelling toegewezen. Thans verzoekt Gall & Gall ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het er ook over eens dat het was toegestaan om tijdens en meteen na het werk drank uit de koelkast te pakken, mits dat dan op een lijst werd aangeturfd; aan dit laatste hield niet iedereen zich altijd. Waarover partijen van mening verschillen is of de gedragsregels van Gall & Gall voldoende duidelijk maken dat er een ijzeren scheidslijn loopt tussen een flesje drank pakken en het opdrinken, en een flesje drank pakken en het buiten opdrinken. Het eerste is toegestaan, het tweede is volgens Gall & Gall overduidelijk niet de bedoeling en duidelijk diefstal. Het is niet ondenkbaar dat in een bodemprocedure het ontslag op staande voet geen stand houdt omdat de dringende reden na weging van alle relevante omstandigheden te licht wordt bevonden. Het ontbindingsverzoek wegens een dringende reden wordt derhalve afgewezen.

Voorts is er onvoldoende grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een vertrouwensbreuk. Partijen waren het erover eens dat in de praktijk niet iedereen zich altijd hield aan het voorschrift dat flesjes drank op een lijst geturfd moesten worden. Die situatie en de gevolgen daarvan kan Gall & Gall nu niet aan (alleen) werknemer tegenwerpen. Nu de aanleiding tot het conflict toch vooral is gelegen in de beslissing van Gall & Gall om hoog in te zetten, kan het eventueel stranden van die poging in een bodemprocedure niet voor risico van werknemer worden gebracht. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-03-2012

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2012:BW0971

Zaaknummer: 547222 / AO VERZ 12-40

Rechters: B. Doorewaard Boekhout

Advocaten: N. Engelen-de Voogd en D. van der Haar

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

RECHTSPRAAK

werknemer/Individu Consultants BV

Overeenkomst verkeersregelaar is uitzendovereenkomst fase 1 en geen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Uitzendbeding

Tussen werknemer en Individu zijn vanaf 7 juli 2010 een aantal overeenkomsten gesloten, die als aanduiding vermelden Uitzendovereenkomst Fase 1 & 2 en in welke overeenkomsten is bepaald dat een uitzendovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling. In de uitzendovereenkomsten is een uitzendbeding overeengekomen. De NBBU-CAO voor Uitzendkrachten is van toepassing. Werknemer is op 22 september 2010 aangevangen met werkzaamheden als Aspirant-Verkeersregelaar. Individu heeft op 6 oktober 2010 aan werknemer meegedeeld dat zijn werkzaamheden beëindigd worden. Nadien is hij niet meer ingezet. Partijen verschillen van mening over de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een uitzendovereenkomst fase 1.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de gesloten overeenkomsten voldoen aan de definitie van uitzendovereenkomst als bepaald in artikel 7:690 BW, dient er in beginsel vanuit gegaan te worden dat sprake is van een uitzendovereenkomst fase 1. De NBBU-CAO kent pas in fase 3 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer heeft aangevoerd dat hij gezien de verklaringen en gedragingen van Individu er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat hij gedurende langere tijd bij Individu werkzaam zou zijn. De kantonrechter is – met Individu – van oordeel dat geen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot stand is gekomen. Noch uit de verklaring deelname cursus verkeersregelaar, noch uit terbeschikkingstelling van een uniform kan worden afgeleid dat Individu in weerwil van de – voor iedere tewerkstelling separaat door beide partijen getekende uitzendovereenkomst – het vertrouwen heeft gewekt dat sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Nu sprake is van een uitzendovereenkomst is de volgende vraag of Individu deze overeenkomst per 7 oktober 2010 kon beëindigen, zonder schadeplichtig te zijn jegens werknemer. Er is een uitzendbeding ex artikel 7:691 lid 2 BW overeengekomen. Individu wordt in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat de inlener Individu heeft verzocht werknemer niet meer in te zetten. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-03-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BW0827

Zaaknummer: 1231497 CV EXPL 11-7916

Rechters: H.C. Hoogeveen

Advocaten: J. Jaab

Wetsartikelen: 7:690 BW en 7:691 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Cultuur-Ondernemen

Ontbinding arbeidsovereenkomst projectmedewerkster zonder toekenning vergoeding na afschaffing WWIK. Stichting heeft tevergeefs moeite gedaan om frictiebudget te verwerven. Habe nichts-verweer slaagt

Werkneemster is sinds 2003 in dienst van de Stichting Cultuur-Ondernemen (hierna: de Stichting), laatstelijk als projectmedewerker. De Stichting is opgericht in het kader van de inwerkingtreding van de Wet werk en inkomen kunstenaars (WWIK). Zij had als – uit de wet voortvloeiende – hoofdtaken het beoordelen of kunstenaars onder de werking van de wet vielen en het stimuleren van het ondernemerschap van kunstenaars. De WWIK is per 1 januari 2012 buiten werking gesteld. De Stichting heeft UWV WERKbedrijf op 7 februari 2012 een ontslagvergunning verzocht. Op het verzoek is nog niet beslist. Thans verzoekt de Stichting ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verval van de functie van werkneemster. Werkneemster betwist dat de Stichting geen budget heeft voor een vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de werkzaamheden van verzoekster ten gevolge van de afschaffing van de WWIK zijn komen te vervallen en dat er geen ander passend werk voorhanden is, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De stelling van werkneemster dat de Stichting geen ontslagbegeleiding heeft geboden faalt. De Stichting heeft op correcte wijze het voorgenomen ontslag aan UWV gemeld, overleg met de ondernemingsraad gepleegd, een sociaal plan opgesteld en een geschillencommissie ingericht. In het sociaal plan is expliciet opgenomen dat een vergoeding alleen werd toegekend als daarvoor middelen werden gevonden. Vast staat dat de Stichting al in 2006 aan het toenmalige ministerie van SZW heeft verzocht om reserves te mogen kweken voor het geval de WWIK zou worden afgeschaft. Ook in de jaren daarna heeft de Stichting (grote) moeite gedaan om een frictiebudget te verwerven, hetgeen niet is gelukt. De opstelling van de regering en de subsidiegever is moeilijk op goede gronden verdedigbaar. De WWIK is buiten werking gesteld, maar over de gevolgen voor de eigen uitvoeringsorganisatie bekommeren zij zich niet of nauwelijks. Voor de Stichting is dat echter een voldongen feit; verwijtbaar heeft zij niet gehandeld. Het habe nichts-verweer slaagt. Volgt ontbinding zonder toekenning van een

vergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-03-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BW0960

Zaaknummer: EA 12-230

Rechters: F. van der Hoek

Advocaten: J. Bos en J.C. van der Hoek

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Achmea/Akveld

Eenzijdige wijziging regeling sociaal plan niet toegestaan, wegens ontbreken 'gewijzigde omstandigheden'. De Wet aanpassing VUT was voor sociaal plan reeds voorzienbaar. Voorts is aanvaarding van vervroegd pensioen (van 65 naar 62 jaar) in redelijkheid niet van werkneemster te verlangen

Werkneemster is in dienst van Achmea. Zij viel sinds 1 januari 2006 onder het Pensioenreglement Achmea I/Stichting Pensioenfonds Interpolis (SPI) 2006A. In dit reglement is als pensioendatum 65 jaar opgenomen. In verband met een reorganisatie is haar functie komen te vervallen per september 2008. In het sociaal plan (2006-2008) is bepaald dat voor werknemers die ten tijde van de informatieverstrekking (boventalligheid) 57,5 jaar of ouder zijn een afwijkende regeling geldt. Zij hebben de keuze de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een vergoeding, dan wel te continueren tot de pensioenrichtinggevende leeftijd zoals opgenomen in het toepasselijke pensioenreglement. Gedurende deze periode ontvangt een werknemer 75% van het laatstverdiende loon en wordt de pensioenopbouw 100% vergoed. Werkneemster heeft voor deze laatste variant gekozen. Partijen hebben daartoe op 22 juni 2009 een overeenkomst getekend. Op 10 juni 2010 bericht Achmea werkneemster dat zij ten onrechte de inhoud van het sociaal plan 2006-2008 hebben toegepast en in het nieuwe sociaal plan is bepaald dat de pensioengerechtigde leeftijd 62 jaar (in plaats van 65 jaar) is.

Het hof oordeelt als volgt. De brief van 22 juni 2009 kan niet anders worden opgevat dan een aanbod van Achmea werkneemster tot aan haar 65e levensjaar in dienst te houden tegen daarvoor gestelde voorwaarden. Het inmiddels gewijzigde sociaal plan doet daar niets aan af. De vraag die thans echter ter beantwoording voorligt, is of Achmea in de gegeven omstandigheden in juni 2010 een voorstel tot wijziging van de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster – 1 juli 2013 in plaats van 1 november 2015 – mocht doen en of aanvaarding daarvan door werkneemster in redelijkheid kon worden gevegd. Volgens Achmea heeft zij aanleiding kunnen vinden tot het doen van dat voorstel in de volgende, volgens haar, gewijzigde omstandigheden: de invoering van de Wet van 24 februari

2005, *Stb.* 2005, 115 (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling, kortweg 'VPL') en de implementatie daarvan in de pensioenreglementen van Achmea, de getroffen VPL-voorzieningen en ten slotte de constatering eind 2008 dat de verschoven pensioendatum in het pensioenreglement niet een-op-een is doorvertaald naar de gehanteerde pensioendatum ten behoeve van de 57,5-jarigenregeling in het sociaal plan. Naar het oordeel van het hof kan in dit geval reeds niet van 'gewijzigde omstandigheden' worden gesproken, zodat het beroep op deze wijzigingsmaatstaf faalt. Voorts is de pensioenschade dermate groot voor werkneemster dat het nog maar de vraag is of aanvaarding van dit voorstel in redelijkheid van werkneemster gevergd had mogen worden. Volgt bekrachtiging vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-03-2012

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2012:BW0566

Zaaknummer: 200.087.403

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

Advocaten: G. van Nes en H. Nieuwenhuizen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Politieregio Fryslân/ACP c.s.

Staking politieambtenaren tijdens voetbalwedstrijd gelet op verwachte ernstige verstoringen van de openbare orde en veiligheid onrechtmatig. Ook bij afgelasting wedstrijd worden ordeproblemen verwacht, waardoor voldoende reden is voor inbreuk op het collectieve actierecht

De cao voor de politie is per 1 januari 2012 geëxpireerd. Onderhandelingen over een nieuwe cao tussen de minister van Veiligheid en Justitie en de vakbonden ACP, NPG en VHMP hebben niet tot overeenstemming geleid. ACP c.s. hebben in de Politieregio Fryslân een collectieve actie aangekondigd tijdens de voetbalwedstrijd SC Cambuur - FC Zwolle. Tijdens de voetbalwedstrijd zal een actievergadering plaatsvinden, waardoor er geen volwaardige ondersteuning door politie-eenheden is. Politieregio Fryslân vordert te verbieden dat de acties doorgang vinden.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het stakingsrecht wordt beheerst door het ESH, in het bijzonder door artikel 6 lid 4 ESH en artikel G ESH. Slechts onder bijzondere omstandigheden kan het stakingsrecht worden ingeperkt. Tussen partijen is in confesso dat de aangekondigde staking een belangengeschil betreft als bedoeld in artikel 6 lid 4 ESH (herzien) en dat de politiebonden de procedureregels voor het uitroepen van de staking in acht hebben genomen. In zoverre moet de staking als rechtmatig worden beschouwd. De vraag die in dit geding centraal staat, is of de politiebonden, bij afweging van alle belangen, in redelijkheid tot de aangekondigde acties hebben kunnen komen, met andere woorden: of deze acties als proportioneel moeten worden beschouwd. Deze vraag wordt ontkennend beantwoord. Het begeleiden van een voetbalwedstrijd als zodanig betreft geen 'essentiële dienstverlening' van de politie. Dat is echter anders waar het gaat om het handhaven van de openbare orde en veiligheid in het algemeen, hetgeen als een kerntaak van de politie moet worden beschouwd. Het enkele feit dat een voetbalwedstrijd, bij gebreke van (voldoende) politiebegeleiding vanwege een collectieve actie van politieambtenaren, niet kan doorgaan, levert geen grond op voor inperking van het stakingsrecht van de betrokken politieambtenaren. De Politieregio Fryslân heeft echter voldoende aannemelijk gemaakt dat

het zonder (voldoende) politiebegeleiding uitvoeren van de voetbalwedstrijd SC Cambuur - FC Zwolle onaanvaardbare risico's voor de openbare orde en veiligheid met zich brengt. De aanduiding risicowedstrijd C (de hoogste categorie) is niet (voldoende) weersproken door de politiebonden, en dat geldt evenzeer voor de uitgebreid onderbouwde risicoanalyse die door de politie is opgesteld en waaruit volgt dat er zonder (voldoende) politiebegeleiding ernstige ongeregelheden te verwachten zijn tussen rivaliserende supporters van de beide clubs. Een door de burgemeester van Leeuwarden uit te vaardigen verbod op het spelen van de wedstrijd zou de risico's voor de openbare orde en veiligheid kunnen beteugelen. Het treffen van een dergelijke maatregel is in de thans voorliggende, specifieke situatie echter geen behoorlijk alternatief, omdat de voor deze situatie opgestelde risicoanalyse eveneens een onaanvaardbaar risico voor de handhaving van de openbare orde en veiligheid inhoudt. Die risicoanalyse – waaruit volgt dat er bij afgelasting ongeregelheden te verwachten zijn die zich zullen richten tot het bevoegd gezag – is door de politiebonden onvoldoende gemotiveerd weersproken. Tot slot zijn de door de politiebonden genoemde veiligheidsgaranties te algemeen geformuleerd en wordt onvoldoende tegemoetgekomen aan de te verwachten risico's ten aanzien van de openbare orde en veiligheid. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-03-2012

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2012:BW1159

Zaaknummer: 118840 / KG ZA 12-91

Rechters: G. Tangenberg

Advocaten: A.J.D. Bekius en H. Aydemir

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

RECHTSPRAAK

werknemer/AT Osborne BV

Directielid ondermijnt op laakbare wijze het gezag van directievoorzitter en handelt in strijd met goed werknemerschap door te proberen directievoorzitter tot aftreden te dwingen. Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek directielid zonder toekenning vergoeding

Werknemer is sinds 1993 werkzaam bij werkgever, laatstelijk in de functie van directeur Infrastructuur, Gebiedsontwikkeling en Milieu (hierna: IGM). Werknemer is tevens lid van de raad van bestuur van AT Osborne België. Werknemer en het directielid Huisvesting hebben hun ongenoegen/frustraties geuit over het leiderschap van de directievoorzitter en hebben geprobeerd het roer van de directievoorzitter over te nemen. Het directielid Huisvesting heeft later zijn excuses aan de directievoorzitter aangeboden. Werknemer is uit zijn functie van directeur IGM ontheven. Hem is vervolgens de functie titulair directeur R&D IGM aangeboden. Hij heeft dit aanbod afgewezen. De vordering tot toelating tot zijn eigen functie is door de voorzieningenrechter afgewezen. Thans verzoekt werknemer ontbinding onder toekenning van een vergoeding met C=2. AT Osborne heeft een zelfstandig tegenverzoek ingediend en stelt dat werknemer zich niet als goed werknemer heeft gedragen, zodat geen vergoeding dient te worden toegekend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu beide partijen van mening zijn dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet langer tot de mogelijkheden behoort, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Vast staat dat werknemer het vertrouwen in de directievoorzitter heeft opgezegd. De directeur Huisvesting en de president-commissaris hebben zich onverwacht achter de directievoorzitter geschaard. In plaats van aan de top, stond werknemer onverwacht aan de zijlijn van AT Osborne en kwam zijn positie in het gedrang. Werknemer heeft met vuur gespeeld door achter de rug om van de directievoorzitter, collega's en/of de RvC te mobiliseren teneinde de directievoorzitter te kunnen dwingen tot aftreden. Deze gang van zaken is in strijd met de bedoeling van het Directiestatuut, op grond waarvan de directieleden bij onenigheid gehouden zijn eerst te onderzoeken of zij in onderling overleg tot een vergelijk kunnen komen. Werknemer heeft op laakbare wijze het gezag van de directievoorzitter

ondermijnd en derhalve niet gehandeld als goed werknemer. Aannemelijk is geworden dat de positie van werknemer binnen het directieteam onmogelijk is geworden. Hoewel de succesvolle en glansrijke carrière van werknemer niet ter discussie staat, is het einde van zijn loopbaan op directieniveau aan hemzelf te wijten. Daar komt bij dat werknemer er ook voor had kunnen kiezen om zijn loopbaan bij AT Osborne – desnoods tijdelijk – voort te zetten, zij het in een andere positie. Door de functie Directeur R&D IGM af te wijzen, heeft werknemer wederom zijn hand overspeeld. Er bestaat geen aanleiding om aan werknemer een vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-02-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BW0227

Zaaknummer: 794381 AE VERZ 12-48 IV 4080

Rechters: I.M. Vanwersch

Advocaten: R.G. Prakke en M.J.V. van Logten

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

**werkneemster/Coöperatieve vereniging Rabobank Utrecht
e.o. c.s.**

Rabobank handelt in strijd met goed werkgeverschap en is toerekenbaar jegens werkneemster tekortgeschoten door in het kader van sollicitaties te vermelden dat er een integriteitsonderzoek naar werkneemster heeft plaatsgevonden, terwijl uit het onderzoek is gebleken dat werkneemster geen onoorbare handelingen heeft verricht

Werkneemster is in 1985 in dienst getreden bij de Rabobank-organisatie. Laatstelijk was zij werkzaam voor Rabobank Utrecht e.o. in de functie van risico- en procescontroller. In 1995 is er naar aanleiding van een fraude-incident een onderzoek ingesteld naar persoon X. Rondom deze transactie waren een aantal opmerkelijke dingen gebeurd, waardoor het gerechtvaardigd was om werkneemster te interviewen. Haar opzettelijke betrokkenheid bij de fraude kon niet worden vastgesteld. De uitkomsten van het onderzoek zijn opgenomen in het incidentenregister. Rabobank Bergeijk, Valkenswaard en Waalre hebben in 2006 en 2009 geweigerd werkneemster in dienst te nemen nadat zij van Rabobank Utrecht e.o. en Rabobank Nederland hebben vernomen dat werkneemster bij een intern onderzoek betrokken is geweest. Werkneemster stelt thans dat Rabobank c.s. onrechtmatig jegens haar hebben gehandeld en vordert schadevergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop staat dat een (voormalig) werkgever gehouden is in het kader van een sollicitatieprocedure van de werknemer aan de (potentiële) nieuwe werkgever van de werknemer een waarheidsgetrouw beeld van de werknemer te verstrekken. Ook een integriteitsonderzoek kan onder de verplichting tot het verstrekken van informatie vallen. De (voormalig) werkgever dient hierbij een belangenafweging te maken. Bij het maken van deze belangenafweging heeft te gelden dat het een feit van algemene bekendheid is dat de enkele wetenschap dat een (integriteits)onderzoek is uitgevoerd naar een werknemer, ook als de uitkomst van dit onderzoek in het voordeel van de werknemer is, derden in veel gevallen doet twijfelen over de integriteit van de betreffende (kandidaat-)werknemer. Anders dan Rabobank c.s. stellen, is er geen verplichting om melding te maken van een

integriteitsonderzoek indien er, zoals in het onderhavige geval, geen sprake is van een integriteitsrisico. Op basis van eigen onderzoek heeft Rabobank Nederland namelijk geconcludeerd dat werknemer geen onoorbare handelingen heeft verricht. Er heeft ook geen registratie plaatsgevonden in het EVA en/of het IVA. Werknemer mocht erop vertrouwen dat Rabobank c.s. geen mededelingen zouden doen over het naar werknemer uitgevoerde onderzoek. Door wel mededelingen te doen over het onderzoek hebben Rabobank c.s. zich niet als goed werkgever gedragen en is sprake van een toerekenbare tekortkoming jegens werknemer. Rabobank c.s. zijn hiervoor hoofdelijk aansprakelijk. De zaak wordt aangehouden voor vaststelling van de schade.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-02-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BW0981

Zaaknummer: 720765 UC EXPL 10-18343 H/4087

Rechters: R.C. Hartendorp

Advocaten: M.F.J. Martens en M.C. van Deventer

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Viva! Thuis BV/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek arbeidsovereenkomst thuishulp. Dat functie is komen te vervallen is onvoldoende aannemelijk, omdat werknemers in nieuwe functie feitelijk dezelfde werkzaamheden uitvoeren. Functie Thuishulp A is uitwisselbaar met nieuwe functie Thuishulp 2011

Werkneemster is in 2008 als Thuishulp A in dienst getreden van Viva, een zorgaanbieder. Werkneemster heeft zich met ingang van 19 april 2011 ziek gemeld. Omdat de WMO-activiteiten niet kostendekkend zijn, heeft Viva besloten te reorganiseren, waarbij onder andere de functie van werkneemster komt te vervallen. Op 9 mei 2011 heeft Viva het UWV WERKbedrijf toestemming verzocht om de arbeidsovereenkomsten met 377 werknemers op te zeggen. Deze toestemming is op 21 juli 2011 verleend. Viva heeft de arbeidsovereenkomst van werkneemster niet op kunnen zeggen vanwege haar arbeidsongeschiktheid. Thans verzoekt Viva ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Materieel bestaat geen verband tussen de arbeidsongeschiktheid en het ontbindingsverzoek, mede omdat niet gebleken is dat werkneemster vanwege haar ziekte de ontslagdreiging niet aankan, zodat het verzoek niet vanwege de reflexwerking van het opzegverbod zal worden afgewezen. Ten aanzien van de bedrijfseconomische redenen oordeelt de kantonrechter dat Viva heeft volstaan met het noemen van de jaarcijfers over 2008, 2009 en 2010, maar dat zij, anders dan in de UWV-procedure, heeft verzuimd de stukken die haar stellingen ter zake onderbouwen in het geding te brengen. Ook indien Viva deze stukken wel in het geding had gebracht, moet het ontbindingsverzoek worden afgewezen. Viva heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de bedrijfseconomische redenen leiden tot structureel verval van de functie van werkneemster en voor zover van het verval van die functie wel sprake zou zijn is eveneens onvoldoende aannemelijk geworden dat de functie van werkneemster niet uitwisselbaar is met de nieuwe functie Thuishulp 2011. De functiebeschrijving Thuishulp A en Thuishulp 2011 verschillen slechts op het punt van de 'regievoering'. De regiomanager heeft verklaard dat een Thuishulp 2011 formeel geen regiefunctie hoeft uit te voeren, maar dat de medewerkers feitelijk hetzelfde

werk blijven doen. Voor zover de functie wel is komen te vervallen is onvoldoende komen vast te staan dat de functie Thuiszorg A en de functie Thuishulp 2011 niet uitwisselbaar zijn. Dat Viva van oordeel is dat de Thuishulp A ook de functie Thuishulp 2011 kan verrichten blijkt uit het feit dat aan alle werknemers die werkzaam waren in de functie Thuishulp A, de functie Thuishulp 2011 is aangeboden en velen van hen thans ook in die functie werkzaam zijn (maar dan tegen een lagere beloning). Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-12-2011

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2011:BV2928

Zaaknummer: 530851 / AO VERZ 11-557

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.A. van den Berg, E.J. van Leeuwen en M. van den Broek

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

WPN c.s./de Staat der Nederlanden

Liberalisering postmarkt. AMvB 2009 en AMvB 2011 op grond waarvan ten minste 80% van postbezorgers werkzaam dient te zijn op basis van een arbeidsovereenkomst niet onrechtmatig

Op grond van de Postwet 2009 is de AMvB 2009 en later de AMvB 2011 in werking getreden op grond waarvan ten minste 80% van de postbezorgers werkzaam dient te zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Sandd, een postvervoerbedrijf, heeft zich aangesloten bij de Werkgeversvereniging Postverspreiders Nederland (hierna: WPN). Nadat de vakbonden een eerder met WPN gesloten cao hebben opgezegd, is op 31 maart 2011 een akkoord bereikt over een nieuw te sluiten CAO Postverspreiders met een looptijd van 1 april 2011 tot en met 31 december 2013. In artikel 13 van de cao is vastgelegd dat op 30 september 2013 ten minste 80% van de bij iedere werkgever of opdrachtgever werkzame postverspreiders werkzaam zal zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Centrale vraag in de onderhavige procedure is of de AMvB 2009 en de AMvB 2011 jegens WPN c.s. onrechtmatig en derhalve onverbindend zijn.

De rechtbank oordeelt als volgt. Anders dan de Staat stelt, hebben WPN c.s. wel voldoende belang bij de vordering. Ten tijde van het uitbrengen van de dagvaarding was de AMvB 2009 nog van kracht, zodat WPN c.s. op dat moment in ieder geval voldoende belang hadden bij hun vordering tot onverbindendverklaring van die AMvB.

WPN c.s. keren zich tegen zowel de AMvB 2009 als de AMvB 2011 en brengen tegen beide regelingen dezelfde gronden voor onverbindendheid in stelling. De rechtbank constateert dat de AMvB 2009 verdergaande verplichtingen voor de postvervoerbedrijven in het leven roept dan de AMvB 2011. De AMvB 2009 verplichtte de postvervoerbedrijven immers tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst met alle voor hen werkzame postverspreiders, behoudens indien zich de situatie voordeed dat sprake was van gebondenheid aan een cao op grond waarvan uiterlijk 1 oktober 2012 ten minste 80% van de postverspreiders werkzaam zou zijn op basis van een arbeidsovereenkomst en het percentage op een progressieve wijze werd bereikt volgens ten minste het in de AMvB opgenomen ingroeimodel. De AMvB 2011 daarentegen verplicht de postvervoerbedrijven om met ingang van 1 januari 2014 met ten

minste 80% van de postverspreiders een arbeidsovereenkomst te sluiten, terwijl deze verplichting uitzondering lijdt voor postvervoerbedrijven die zijn gebonden aan een cao waarin bepalingen zijn opgenomen over het aantal of het percentage postverspreiders dat arbeid verricht op basis van een arbeidsovereenkomst, waarbij de AMvB geen regels geeft met betrekking tot de hoogte van dit percentage. Gelet op deze in de AMvB 2009 neergelegde verdergaande verplichtingen beoordeelt de rechtbank eerst of de AMvB 2009 jegens WPN c.s. onrechtmatig en derhalve onverbindend is.

De Staat heeft op grond van de hem beschikbare onderzoeksgegevens in redelijkheid kunnen menen dat in de postmarkt arbeid wordt verricht tegen sociaal onaanvaardbare arbeidsvoorwaarden. Feit is immers dat vrijwel alle postverspreiders in de postmarkt werkzaam zijn op basis van een overeenkomst van opdracht in plaats van de meer zekerheden biedende arbeidsovereenkomst en dat uit onderzoek van de Arbeidsinspectie uit 2008 is gebleken dat een deel van de aldus op een overeenkomst van opdracht werkende postverspreiders niet het wettelijk minimumloon verdient. WPN c.s. hebben geen zwaarwegende verifieerbare bezwaren tegen het onderzoeksrapport aangedragen. De Staat heeft ook in redelijkheid mogen menen door de liberalisering van de postmarkt met een tijdelijk probleem (postverspreiders verdienen minder dan het wettelijk minimumloon) van doen te hebben, dat zich beperkt tot de postmarkt. Anders dan WPN c.s. stellen, biedt toepassing van de WMM geen volledige oplossing voor het probleem. Alleen het wettelijk minimumloon is door de WMM gegarandeerd. Daarmee zijn nog niet de overige aan een arbeidsovereenkomst verbonden zekerheden die thans door het overgrote deel van de postverspreiders worden ontbeerd voor hen veilig gesteld. Nu WPN c.s. ter comparitie hebben bevestigd dat zij aan hun vordering niet ten grondslag leggen dat het geconstateerde probleem met het afsluiten van een cao door partijen zelf is opgelost en dat reeds om die reden niet is voldaan aan de voorwaarden van artikel 8 sub c Postwet 2009, is de conclusie dat geen sprake is van strijd met artikel 8 Postwet 2009.

Voorts is de AMvB 2009 niet strijdig met artikel 7:610 BW. Er is geen sprake is van het ontstaan van een arbeidsovereenkomst door wetsduiding maar van het in het leven roepen van een verplichting voor de postvervoerbedrijven tot het sluiten van arbeidsovereenkomsten met de voor hen werkzame postverspreiders. Het staat partijen vrij met wie ze een arbeidsovereenkomst sluiten. Het beroep van WPN c.s. op verdragen van de ILO en het ESH slaagt niet, nu deze geen rechtstreekste werking hebben. Ook het EVRM en het EG-Verdrag staan niet aan de AMvB in de weg. De stelling dat de Staat met de AMvB 2009 in strijd heeft gehandeld met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (rechtszekerheidsbeginsel, motiveringsbeginsel, beginsel van détournement de pouvoir, gebod van complete en juiste feitenvergaring) faalt eveneens.

Geen van de door WPN c.s. aangevoerde gronden leidt tot de conclusie dat de AMvB 2009 jegens hen onrechtmatig en daarmee onverbindend is. Omdat dezelfde gronden tegen de AMvB 2011 zijn aangevoerd en deze AMvB minder vergaande verplichtingen in het leven roept, zijn de vorderingen gericht tegen de AMvB 2011 evenmin toewijsbaar. Nu de vorderingen ten aanzien van de AMvB 2009 en 2011 worden afgewezen, wordt ook de vordering tot het verbieden om een nieuwe AMvB vast te stellen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-12-2011

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2011:BW0642

Zaaknummer: 380424 / HA ZA 10-4005

Rechters: D.A. Schreuder, M.E. Groeneveld-Stubbe en J.W. Bockwinkel

Advocaten: P.J.M. von Schmidt auf Altenstadt en A.J. Boorsma

Wetsartikelen: WMM, 7:610 BW en 8 Postwet

RECHTSPRAAK

werknemer/Persoonality Payrolling B.V.

Ontslag door Payroll-werkgever zonder vergoeding niet kennelijk onredelijk. Passende werkzaamheden bij materieel werkgever maken ontslagbeschikking niet ongeldig

Werknemer is in februari 1999 in dienst getreden van X VOF (hierna: de VOF). In maart 2002 heeft de VOF haar gehele personeelsbestand overgedragen aan (de rechtsvoorganger van) Persoonality, welk bedrijf werknemer vervolgens exclusief aan de VOF uitleende. Hiertoe hebben werknemer en Persoonality op 21 maart 2002 een arbeidsovereenkomst gesloten onder toepasselijkheid van de cao. Laatstelijk was de CAO Medewerkers van Payroll Ondernemingen 2008-2009 (hierna: de CAO MPO) op de arbeidsovereenkomst van toepassing. De feitelijke werkzaamheden van werknemer bij de VOF bleven hetzelfde als voorheen. De VOF heeft bij brief van 26 november 2009 de inleenopdracht met betrekking tot werknemer opgezegd om bedrijfseconomische en -organisatorische redenen. Persoonality heeft vervolgens om die reden op 2 december 2009 toestemming gevraagd aan het UWV WERKbedrijf (hierna: UWV) om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Op 20 januari 2010 is deze toestemming verleend, waarna Persoonality op 27 januari 2010 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen 1 april 2010. In het kader van het outplacementtraject is aan werknemer passende arbeid aangeboden bij de VOF bestaande uit een tijdelijke arbeidsovereenkomst tegen een lager uurloon. Werknemer heeft dit geweigerd. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat het ontslag van Persoonality kennelijk onredelijk is en vorderde (in eerste aanleg) schadevergoeding gelijk aan C=1,5. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. In hoger beroep heeft werknemer zijn vordering aangepast aan de XYZ-criteria.

Het hof oordeelt als volgt. Met de eerste grief raakt de werknemer de kern van de kwestie: had Persoonality de arbeidsovereenkomst met werknemer mogen opzeggen nu zij ten tijde van die opzegging een herplaatsingsmogelijkheid had, doch voor bepaalde tijd en tegen een lager door de inlener te betalen bedrag? Het hof gaat daarbij uit van de juistheid van de stelling van Persoonality dat zij pas omstreeks 25 januari 2010 en dus na het verkrijgen van de ontslagvergunning het verzoek van de VOF kreeg om te voorzien in de tijdelijke functie, nu

werknemer niet heeft aangevoerd dat zulks al bekend was ten tijde van de toetsing door het UWV. Het hof is van oordeel dat, nu de herplaatsingsmogelijkheid betrekking had op een lager betaalde functie voor bepaalde tijd, Persoonality gebruik mocht maken van de ontslagvergunning voor de bestaande overeenkomst met werknemer voor onbepaalde tijd, nu de inlener die overeenkomst had opgezegd.

Het enkele feit dat werknemer ten tijde van het ontslag 47 jaar oud was, 11 jaar al dan niet via Persoonality tot volle tevredenheid bij de VOF had gewerkt en geen concreet uitzicht had op vast werk tegen ten minste hetzelfde loon, maakt dat ontslag zonder nadere toelichting, bijvoorbeeld over de arbeidskansen van werknemer welke toelichting ontbreekt, niet kennelijk onredelijk door het ontbreken van een vergoeding. Daaraan doet niet af dat de CAO MPO voor andere gevallen wel een vergoedingensysteem kent, maar nu juist uitdrukkelijk voor dit geval niet. Het hof neemt in zijn afweging niet ten nadele van de werknemer mee dat hij zich heeft verzet tegen het aangeboden tijdelijke en lagerbetaalde werk, maar neemt het voorts ook Persoonality niet kwalijk dat zij dat aanbod wel op verzoek van de VOF heeft overgebracht. Volgt bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BW0819

Zaaknummer: 200.084.366/01

Rechters: K.E. Mollema, J.M. der Rowel-van Linde en M.E.L. Fikkers

Advocaten: M.R. van der Pol en J.J.G. Pieper

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

ABN AMRO Bank NV/werkneemster

Afwijzing ontbinding arbeidsovereenkomst boventallige medewerkster ABN AMRO. Niet kan worden uitgesloten dat ontbindingsverzoek verband houdt met opgelegde loonsanctie en opzegverbod tijdens ziekte

Werkneemster is in dienst van ABN AMRO als medewerker Beleggingsdesk. Op de arbeidsovereenkomst is de ISP-CAO van toepassing. Vanwege ernstige rugklachten is werkneemster op 1 december 2009 arbeidsongeschikt geworden. Bij brief van 1 juni 2010 heeft de ABN AMRO aangekondigd dat haar huidige functie per 17 augustus 2010 komt te vervallen. Zij is in het Redeployment Center geplaatst. Op 13 september 2011 heeft het UWV ABN AMRO een loonsanctie opgelegd. Nadat de geschillencommissie van ABN AMRO de termijn van werkneemster in het Redeployment Center heeft opgeschort, is deze termijn per 17 augustus 2011 verstreken. Thans verzoekt ABN AMRO ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het vervallen van de functie van werkneemster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De beslissing van het UWV om een loonsanctie op te leggen is onherroepelijk geworden. Gelet op artikel 7:670 lid 10 sub c BW brengt de opgelegde loonsanctie mee dat het opzegverbod tijdens ziekte is verlengd tot 27 november 2012. Anders dan ABN AMRO, is de kantonrechter van oordeel dat niet kan worden uitgesloten dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de ziekte van werkneemster en de opgelegde loonsanctie. Vast staat dat ABN AMRO geen pogingen heeft gedaan om werkneemster te re-integreren. Weliswaar heeft ABN AMRO aangevoerd dat zij geen inspanningen heeft verricht omdat werkneemster daar niet toe in staat was, maar uit de beslissing van het UWV van 13 oktober 2011 blijkt dat werkneemster wel arbeidsmogelijkheden heeft, zodat het op de weg van ABN AMRO had gelegen om in ieder geval na 13 oktober 2011 enige re-integratie-inspanningen te verrichten. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2012:BW1005

Zaaknummer: 548178 / AO VERZ 12-48

Rechters: F.M. Visser

Advocaten: A. van den Akker en H.N. Tol

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/De Meteor NV

Ontslag op staande voet wegens het zonder toestemming lenen van goederen door productiemedewerker is te vergaande sanctie. Slechts wedertewerkstelling indien ontbindingsverzoek door werkgever wordt ingetrokken

Werknemer is als productiemedewerker in dienst van De Meteor. Hij is op staande voet ontslagen wegens het zonder toestemming lenen van een slijptol en compressor. Werknemer stelt hij dat nooit eerder problemen heeft gehad met het lenen van apparaten en beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer in strijd met de voorschriften heeft gehandeld door geen toestemming te vragen voor het lenen van goederen. Deze omstandigheid levert echter geen dringende reden op. Anders dan De Meteor stelt, is onvoldoende komen vast te staan dat werknemer het leenprotocol kende of behoorde te kennen, laat staan dat hij daaraan gebonden was. De stelling dat werknemer als productiemedewerker een voorbeeldfunctie heeft wordt niet gevolgd. Een minder vergaande maatregel, bijvoorbeeld een stevige waarschuwing, zou in dit geval meer op zijn plaats zijn geweest. De loonvordering wordt toegewezen, waarbij de wettelijke verhoging wegens het in strijd handelen met het goed werknemerschap wordt gematigd tot nihil. Omdat op de dag van deze uitspraak de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, heeft werknemer geen belang bij wedertewerkstelling. De vordering tot wedertewerkstelling wordt slechts toegewezen indien De Meteor het ontbindingsverzoek (aan werknemer is een vergoeding toegekend) intrekt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-03-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BW0692

Zaaknummer: 803848 \ VV EXPL 12-20016 \ MB/364

Rechters: M.J. Blaisse

Advocaten: G.J. Gerrits en D.J.A. Vesters

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Geen reden om arbeidsongeschikte kok recht op re-integratie in tweede spoor te ontzeggen. Vertrouwensband is voor re-integratie in tweede spoor niet noodzakelijk

Werknemer (40 jaar) is sinds 2003 in dienst als kok. In februari 2011 is hij arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van een slijmbeursontsteking. Uit het deskundigenoordeel van het UWV volgt dat werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Geconstateerd wordt dat werkgever niet bereid is tot re-integratie binnen het eigen of een ander bedrijf. Nadat werknemer is hersteld, is hij opnieuw arbeidsongeschikt geraakt door een slijmbeursontsteking. De bedrijfsarts heeft re-integratie in het tweede spoor geadviseerd. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Gesteld wordt dat re-integratie in het eerste of tweede spoor niet meer zinvol is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op (de reflexwerking van) het opzegverbod wegens ziekte is terughoudendheid geboden bij het verzoek de arbeidsovereenkomst met een arbeidsongeschikte werknemer te ontbinden. Partijen zijn het erover eens dat werknemer ook op de wat langere termijn geen benutbare mogelijkheden in het bedrijf van werkgever zal hebben. Er is echter geen reden om werknemer zijn recht op re-integratie in het tweede spoor te ontzeggen. Het deskundigenoordeel waaruit volgt dat het benodigde vertrouwen voor re-integratie in het tweede spoor ontbreekt, wordt niet gevolgd. Bij re-integratie in het tweede spoor zal weinig of geen contact tussen werkgever en werknemer zijn, zodat de vertrouwensband niet of heel weinig van belang is. Voorts volgt uit het advies van de bedrijfsarts dat re-integratie in het tweede spoor wel degelijk mogelijk is. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-03-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BW0592

Zaaknummer: 793432 AE VERZ 12-23 PK

Rechters: P. Krepel

Advocaten: L.C.H. van Eijck

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:67o BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

X/Y Kinderopvang BV

Tussen pedagogisch medewerkster en kinderdagverblijf is overeenstemming bereikt over essentialia arbeidsovereenkomst. Dat later blijkt dat zij niet over het benodigde diploma beschikt, kan haar niet worden tegengeworpen

X heeft gesolliciteerd naar de functie van pedagogisch medewerker bij een kinderdagverblijf. Tussen partijen is in geschil of een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Na het sollicitatie- en arbeidsvoorwaardengesprek blijkt dat X niet over de benodigde diploma's beschikt, maar slechts over enkele deelcertificaten. Gebleken is dat het FCB Dienstverlening in Arbeidsvraagstukken (bij cao voorgeschreven) het kinderdagverblijf ten onrechte heeft geadviseerd dat X wel over de vereiste diploma's beschikt. Het kinderdagverblijf stelt dat X onjuiste informatie in haar cv heeft vermeld. X heeft een loonvordering ingesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben in het arbeidsvoorwaardengesprek op 19 september 2011 overeenstemming bereikt over de elementen die volgens de definitie van artikel 7:610 lid 1 BW het arbeidscontract bevat, namelijk arbeid, loon, gedurende zekere tijd en een gezagsverhouding. Het verweer van het kinderdagverblijf dat een aantal arbeidsvoorwaarden nog niet met X waren besproken, zoals het definitieve tijdstip van indiensttreding, werktijden, opzegtermijn en de aanspraak op vakantie, doet hieraan niet af. De directeur van het kinderdagverblijf heeft ter zitting verklaard dat de punten die niet in het arbeidsvoorwaardengesprek zijn besproken altijd volgens de cao worden afgesproken. Ingevolge artikel 7:655 lid 2 BW kan daarom worden volstaan met een verwijzing naar deze regeling. Het beroep op dwaling faalt. X ging er op basis van informatie van haar ROC-opleiding vanuit dat zij over het benodigde diploma beschikte. Zij heeft de door het ROC aan haar verstrekte bewijzen aan het kinderdagverblijf toegezonden en deze zijn goed bevonden door het speciaal daarvoor bij cao ingestelde FCB. Dat de personeelsafdeling van het kinderdagverblijf het diploma pas twee maanden later heeft gecontroleerd, kan X niet worden tegengeworpen. De loonvordering wordt toegewezen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen, omdat het kinderdagverblijf een pedagogisch medewerkster zonder de benodigde diploma's niet tewerk mag stellen en er geen minder gekwalificeerde functie

beschikbaar is. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-03-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BW1134

Zaaknummer: 790818 UV 12-5 sg/4068

Rechters: P. Krepel

Advocaten: B. Borst en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:655 lid 2 BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Stichting SHDH/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek na verdwijning horloge van bewoonster zorgcentrum. Diefstal door medewerkster huishouding niet bewezen. Omstandigheden die ten grondslag liggen aan vertrouwensbreuk voldoende weerlegd

Werkneemster is in dienst van Stichting SHDH (een zorgcentrum) als medewerkster huishouding. In een vuilniszak die zij heeft afgevoerd, is het verdwenen horloge van een bewoonster van het zorgcentrum gevonden. Werkneemster wordt verdacht van diefstal en is geschorst. Thans verzoekt Stichting SHDH ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden dan wel verandering in omstandigheden. Gesteld wordt dat werkneemster het vermoeden dat zij zich heeft schuldig gemaakt aan diefstal niet heeft kunnen weerleggen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat er geen bewijs is waaruit blijkt dat werkneemster zich heeft schuldig gemaakt aan diefstal, wordt het ontbindingsverzoek op de primaire grondslag afgewezen. Ook het beroep op de subsidiaire grondslag faalt. Werkneemster heeft de omstandigheden die ten grondslag zijn gelegd aan de vertrouwensbreuk voldoende ontzenuwd. Stichting SDHD heeft ter zitting moeten terugkomen op haar stelling dat werkneemster op de dag van de verdwijning van het horloge tweemaal op de kamer van de betreffende bewoonster is geweest. Voorts had het onderzoek in de vuilniszak van werkneemster in haar aanwezigheid moeten gebeuren. Het feit dat na de schorsing van werkneemster geen verdwijningen meer zijn geconstateerd, zegt onvoldoende. Immers, het is binnen Stichting SHDH algemeen bekend dat er sprake was van diefstal van een horloge en dat daar onderzoek naar werd verricht. Het is dus geenszins uit te sluiten dat anderen zich thans koest houden en dat om die reden geen verdwijningen meer zijn geconstateerd. Tot slot vormt het feit dat werkneemster in strijd met de voorschriften een trui van een bewoonster heeft aangenomen onvoldoende grond voor ontbinding. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-02-2012

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2012:BW0589

Zaaknummer: 543273 \ AO VERZ 12-25

Rechters: F.J.P. Veenhof

Advocaten: M. Middeldorp en P.P. Hoyng

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Toewijzing loonvordering chauffeur op grond van rechtsvermoeden omvang bedongen arbeid

Werknemer is sinds 1 december 2010 in dienst als oproepchauffeur. Hij is tot en met november 2011 opgeroepen voor chauffeurswerkzaamheden. De uren die werknemer heeft gewerkt wisselen sterk per maand. Werknemer vordert loon over perioden dat hij te weinig betaald heeft gekregen en vanaf 1 december 2011. Hij doet een beroep op artikel 7:610b BW en is van mening dat als referentieperiode dient te worden genomen de maanden juli 2011 tot en met september 2011. Werkgever heeft de vordering niet weersproken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht: een arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever zich jegens de werknemer verbonden heeft om de werknemer op te roepen wanneer hij werk heeft waarvoor de werknemer in aanmerking komt, en waarbij de werknemer zich jegens de werkgever verbonden heeft om zo'n oproep te accepteren. Nu de omvang van de bedongen arbeid niet eenduidig is overeengekomen, dient voor het bepalen van de omvang van de bedongen arbeid het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW te worden gehanteerd. Gelet op de onweersproken stellingen van werknemer moet ervan worden uitgegaan dat de omvang van de arbeidsovereenkomst 37,5 uren per maand bedraagt, zodat werknemer recht heeft op betaling van het onweersproken bedrag van € 356,25 bruto per maand. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-02-2012

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2012:BW1148

Zaaknummer: 545059 \ VV EXPL 12-31

Rechters: F.J.P. Veenhof

Advocaten: F. Smid

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Horeca Onderneming Enschede BV

Ontbinding op verzoek horecamedewerker nadat hij twee keer op staande voet is ontslagen. Voorwaardelijke ontbinding. Ernstige schending goed werkgeverschap. Vergoeding € 40.000

Werknemer is sinds 2001 in dienst van Horeca Combinatie Enschede (hierna: HCE) in de functie van medewerker Heineken Hoek. Hij is op 4 april 2011 op staande voet ontslagen wegens diefstal van een krat bier. In kort geding en in de bodemprocedure is de vordering tot wedertewerkstelling en de loonvordering toegewezen. Nadat werknemer weer aan het werk is gegaan, is een conflict ontstaan en heeft hij zich ziek gemeld. Op 13 december 2011 is werknemer, nadat hij daartoe was opgeroepen, niet op het werk verschenen. Op 9 januari 2012 is werknemer op staande voet ontslagen wegens – kort samengevat – het ondanks herhaalde oproepen bij herhaling en zonder inhoudelijke reactie niet op het werk verschijnen. Werknemer heeft de vernietigbaarheid van het ontslag ingeroepen. Thans verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een onvoorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend. HCE heeft werknemer twee keer op staande voet ontslagen. Nu het eerste ontslag van 4 april 2011 reeds onderwerp vormt van een thans aanhangige bodemprocedure zal de rechtsgeldigheid daarvan in de onderhavige procedure in het midden worden gelaten. De ontbinding zal daarom in elk geval worden uitgesproken onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst na 4 april 2011 is blijven voortbestaan. Een dergelijk voorbehoud wordt ten aanzien van het ontslag op staande voet op 9 januari 2012 niet gemaakt. Geoordeeld wordt dat er toen geen dringende reden voor ontslag was. Hoewel het HCE vrij stond haar ontbindingsverzoek op 7 november 2011 in te trekken, had zij voldoende concrete maatregelen moeten nemen waaruit bleek dat zij thans wel vertrouwen had in werknemer en dat zij (ten minste) afstand nam van de – ernstige – beschuldigingen aan zijn adres. HCE heeft werknemer daarentegen zwaarder werk laten doen op zwaardere werktijden en heeft volhard in haar beschuldigingen van diefstal. Werknemer kan derhalve niet worden verweten dat hij niet heeft gereageerd op oproepen van HCE. Voorts heeft HCE sinds april 2011 geen loon betaald, terwijl zij daartoe wel veroordeeld is. Werknemer is hierdoor in financiële

problemen komen te verkeren. HCE heeft in ernstige mate in strijd met het goed werkgeverschap gehandeld. Volgt ontbinding onder toekenning van een vergoeding van € 40.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-02-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BW0575

Zaaknummer: EA 12-75

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

Advocaten: J. Oskam en G.B. de Jong

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:685 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/C.G. Zonneveld BV

Ontslag op staande voet distributiechauffeur die diverse keren te laat komt is niet onverwijld gegeven

Werknemer is voor bepaalde tijd in dienst van Zonneveld Transport in de functie van distributiechauffeur binnenland. Op 27 mei 2011 is werknemer gewaarschuwd voor het feit dat hij zich regelmatig niet aan de opgegeven aanvangstijd van de werkzaamheden houdt. Op 4 november 2011 is hij op staande voet ontslagen nadat gebleken is dat hij zich in september en oktober 2011 wederom niet aan de aanvangstijden heeft gehouden. Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer in september en oktober 2011 structureel te laat op zijn werk is gekomen. Dit kan een dringende reden opleveren, maar in het onderhavige geval is niet aan de onverwijldheidseis voldaan. Zonneveld Transport had al veel eerder dan op 4 november 2011 kunnen weten dat werknemer vanaf begin september 2011 structureel te laat kwam. Het enkele feit dat de directeur van Zonneveld Transport pas op 4 november 2011 de aanvangstijden van werknemer over de voorafgaande maanden door haar loonadministratie in handen gespeeld kreeg, betekent niet dat zij niet eerder van het gedrag van werknemer had kunnen en moeten weten. Volgt toewijzing van de loonvordering tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd inmiddels is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2012:BW1136

Zaaknummer: 538809 / VV EXPL 11-315

Rechters: J.H. Dubois

Advocaten: M. Kluft en S. el Bouzrouiti

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Delta Consult NV

Afwijzing compensatie fictieve opzegtermijn op grond van sociaal plan na ontbinding arbeidsovereenkomst. Derdenbeding en Baijingsleer

Werknemer is tot 1 april 2011 in dienst geweest van Delta. Bij beschikking van 17 maart 2011 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer ontvangt vanaf 1 juli 2011 een WW-uitkering. Er was een sociaal plan van kracht op de reorganisatie die ten grondslag lag aan het ontbindingsverzoek. De kantonrechter heeft in afwijking van het sociaal plan een hoger bedrag aan ontbindingsvergoeding toegekend aan werknemer. Werknemer stelt dat hij conform het sociaal plan recht heeft op compensatie voor de door het UWV gehanteerde wachtperiode in verband met de fictieve opzegtermijn.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De regeling in het sociaal plan betreffende de vergoeding van 75% van het laatstgenoten salaris als compensatie voor de door het UWV gehanteerde wachttijd in verband met de fictieve opzegtermijn, is op te vatten als een onherroepelijk derdenbeding. In het sociaal plan is immers opgenomen dat die regeling, die geen deel uitmaakt van de Plusregeling, ook van kracht is indien werknemers het aanbod volgend uit het sociaal plan niet aanvaarden. Werknemer heeft toepassing van het gehele sociaal plan echter afgewezen, waardoor hij zich niet op het beding kan beroepen.

In het kader van de ontbindingsprocedure heeft werknemer betoogd dat de kantonrechter rekening moest houden met een fictieve opzegtermijn van vijf maanden. De kantonrechter heeft in zijn beschikking overwogen dat de inhoud van het sociaal plan niet de basis mag vormen waarop de hoogte van de vergoeding moet worden gebaseerd en heeft een ontbindingsvergoeding toegekend van € 208.405,35 bruto. De vordering, voor zover gebaseerd op de stelling dat een deel van het sociaal plan alsnog aanvaard is door de brief van 14 april 2011, dient op grond van de 'Baijingsleer' te worden afgewezen, omdat die voorziening al aan de orde is gesteld in de ontbindingsprocedure en de kantonrechter de aldaar gevraagde voorziening op dit punt niet heeft toegewezen. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-09-2011

ECLI: ECLI:NL:RBMID:2011:BW0704

Zaaknummer: 220671 / 11-2134

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: J.B. de Meester en J.E. Hoetink

Wetsartikelen: 16 lid 3 WW en 7:685 WW