

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 48, 2012

Nummer 48, 2012

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2012:BX7495 30-11-2012

werknemer/St. Fundacion Lotto pa Deporte

Rechtbank

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY4610 29-11-2012

Stichting Regionale Ambulance Voorziening Provincie Utrecht/Ondernemingsraad
Stichting Regionale Ambulance Voorziening Provincie Utrecht

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBALM:2012:BY4483 20-11-2012

KPN Contact B.V./werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2012:BY4205 13-11-2012

werknemer/Dobson & Uzcudun B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY4350 02-11-2012

werknemer/Stichting Humanitas voor Dienstverlening aan Mensen met een Handicap

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2012:BY4475 29-10-2012

Stichting Hogeschool Zuyd/werknemer

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY4099 11-10-2012

werknemer/Stichting De Startbaan c.s.

Raad van State

Raad van State, ECLI:NL:RVS:2012:BY4421 28-11-2012

erfgename/Mora Productie B.V.

Antillen

Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba, ECLI:NL:OGCAA:2012:BY4626 30-10-2012

werknemers/de Staat der Nederlanden (Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)

Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba, ECLI:NL:OGEEA:2012:BY4627 30-10-2012
werknemer/Stork Wescar Arbuba N.V.

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 18-10-2012

werkgever/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werknemer/St. Fundacion Lotto pa Deporte

Arubaanse zaak. Artikel 8o Wet RO is niet van overeenkomstige toepassing op herroeping van de ontbindingsbeschikking ex artikel 382 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering van Aruba. Concordantiebeginsel

In deze Arubaanse herroepingszaak gaat het om de vraag of artikel 8o Wet RO van toepassing is op het cassatieberoep tegen een beschikking van het GEA waarin de herroeping van een eerdere ontbindingsbeschikking is afgewezen. Op verzoek van Lotto heeft het gerecht bij beschikking van 14 september 2010 met ingang van die datum de tussen Lotto en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst op grond van artikel 1615w BWA wegens gewichtige redenen ontbonden zonder vergoeding. Werknemer heeft het gerecht bij inleidend verzoekschrift van 13 december 2010 uit hoofde van artikel 382 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering van Aruba (hierna: RvA) verzocht deze ontbindingsbeschikking te herroepen. Volgens hem heeft Lotte beslissende stukken achtergehouden. In zijn beschikking van 22 juli 2011 heeft het gerecht dit beroep afgewezen. Lotto heeft allereerst betoogd dat de cassatietoetsing van de onderhavige klachten uit hoofde van artikel 1 lid 1 Rijkswet cassatierechtspraak voor Aruba, Curaçao, Sint Maarten en voor Bonaire, Sint Eustatius en Saba (Stb. 2010, 339, hierna: de Rijkswet cassatierechtspraak) onderworpen is aan de beperkingen van artikel 8o lid 1 Wet RO omdat een ontbindingsbeschikking als de onderhavige in Nederland door de kantonrechter wordt gegeven en een tegen een dergelijke beschikking gericht herroepingsverzoek eveneens door de kantonrechter wordt beoordeeld.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak geldt de in artikel 8o lid 1 Wet RO geregelde beperking van cassatiegronden mede in geval van een cassatieberoep tegen een door een kantonrechter gegeven beslissing inzake de heropening van een geding (HR 19 december 2003, LJN AN7890, NJ 2005, 181 en HR 21 september 2012, LJN BW4896). Het betoog van Lotto stelt de vraag aan de orde of artikel 8o lid 1 Wet RO ook van toepassing is op een cassatieberoep op de voet van de Rijkswet cassatierechtspraak tegen een uitspraak als de onderhavige beschikking, die in Nederland in een vergelijkbare zaak door een kantonrechter zou zijn gedaan. Die vraag moet in ontkennende zin worden beantwoord. De bepaling van

artikel 1 lid 1 van de Rijkswet cassatierechtspraak dat de Hoge Raad de burgerlijke zaken van (onder meer) Aruba in overeenkomstige gevallen, op overeenkomstige wijze en met overeenkomstige rechtsgevolgen als burgerlijke zaken in Nederland behandelt en beslist voor zover in de Rijkswet cassatierechtspraak niet anders is bepaald, brengt niet mee dat in een geval als het onderhavige de beperking van de cassatiegronden van artikel 80 lid 1 Wet RO geldt. De in Aruba bestaande rechterlijke organisatie, zoals die is ingericht volgens de in 2010 gehandhaafde Eenvormige Landsverordening op de Rechterlijke Organisatie 1985, kent geen kantonrechter zoals die in de Nederlandse rechterlijke organisatie voorkomt. Artikel 2 van de Rijkswet cassatierechtspraak beperkt de mogelijkheid van cassatieberoep in Arubaanse zaken met een gering financieel belang, terwijl die beperking in Nederland op geheel andere wijze is geregeld door het appelverbod van artikel 332 Rv in verbinding met artikel 80 lid 1 Wet RO. Aruba en Nederland kennen dus verschillende stelsels van rechterlijke organisatie terwijl ook de openstelling tot cassatietoetsing op verschillende wijze is geregeld. De beantwoording van de vraag in hoeverre beslissingen van de Arubaanse rechter in cassatie kunnen worden getoetst, behoort dus niet te worden bepaald door het antwoord op de vraag in hoeverre cassatietoetsing mogelijk zou zijn in een vergelijkbare zaak waarover in Nederland is geprocedeerd. Een beslissing van het gerecht in eerste aanleg van Aruba behoort dan ook niet op de grond dat die gegeven is in een zaak die in Nederland door de kantonrechter zou zijn beslist, voor de toepassing van artikel 80 lid 1 Wet RO te worden gelijkgesteld met een beslissing van de Nederlandse kantonrechter. In zoverre is de onderhavige zaak geen 'overeenkomstig geval' als bedoeld in artikel 1 lid 1 Rijkswet cassatierechtspraak en bestaat dus geen ruimte voor toepassing van het concordantiebeginsel. Het hiervoor genoemde betoog van Lotto mist dus doel. Het stond werknemer vrij om andere cassatiegronden dan die genoemd in artikel 80 lid 1 Wet RO aan te voeren.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 30-11-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BX7495

Zaaknummer: 11/04666

Rechters: F.B. Bakels, J.C. van Oven, C.A. Streefkerk en C.E. Drion

Advocaten: J.W.H. van Wijk en R.A.A. Duk

Wetsartikelen: 1615w BWA, 382 RvA, 388 RvA, 80 Wet RO en 81 Wet RO

RECHTSPRAAK

erfgename/Mora Productie B.V.

Mora aansprakelijk voor mesotheliom bij onderhoudsmonteur na blootstelling aan asbest. Dat aan de zorgplicht is voldaan, is onvoldoende onderbouwd

Werknemer heeft Mora Productie B.V. aansprakelijk gesteld nadat bij hem de ziekte mesotheliom is geconstateerd. Werknemer werkte als onderhoudsmonteur aan een zogenoemde vellenmachine. Die machine was bekleed met isolatiemateriaal, dat volgens werknemer asbest bevatte. Bij tussenvonnis is Mora toegelaten tot het leveren van concreet tegenbewijs ter zake van een in de uitspraak neergelegd rechterlijk vermoeden omtrent blootstelling van werknemer aan een voor de gezondheid schadelijke stof en de in verband daarmee veronderstelde schuld en aansprakelijkheid van Mora. Werknemer is inmiddels overleden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Mora heeft onvoldoende onderbouwd dat aan de zorgplicht is voldaan. Het valt op dat Mora nergens concreet aanduidt op welke wijze onderhoudswerk aan de vellenmachine(s) beveiligd of met maatregelen gewaarborgd was. Geen van de overgelegde publicaties ziet specifiek op onderhoudswerkzaamheden aan de vellenmachine(s), laat staan op het werken met asbesthoudende materialen. Mora heeft geen gegevens verstrekt met betrekking tot het in de periode 1981 tot en met 1999 in de vellenmachine(s) gebruikte isolatiemateriaal en heeft als gevolg daarvan de stellingen van werknemer onvoldoende weerlegd, terwijl zij ook geen relevant bewijsmiddel aandraagt om alsnog zulk bewijs te leveren. Nu Mora evenmin aantoonst dat zij aan haar zorgplicht ex artikel 7:658 BW voldaan heeft, staat haar aansprakelijkheid voor de aan de zijde van werknemer ontstane schade daarmee vast. Volgt veroordeling tot betaling van smartengeld van € 51.395 (aan de erfgename) en verwijzing naar een schadestaatprocedure voor vaststelling van de geleden materiële schade.

Instantie: Raad van State

Datum uitspraak: 28-11-2012

ECLI: ECLI:NL:RVS:2012:BY4421

Zaaknummer: 201202389/1/A2

Wetsartikelen: 6.1 Wro

RECHTSPRAAK

werknemer/Dobson & Uzcudun B.V.

Bedrijfseconomisch ontslag 43-jarige restaurantmanager na dienstverband van 20 jaar kennelijk onredelijk. Uitleg begrip 'bedrijfsvestiging'

Werknemer (44 jaar) is sinds 1991 werkzaam geweest bij D&U B.V., laatstelijk als supervisor/restaurantmanager. D&U B.V. exploiteert ongeveer tien restaurants, waaronder De Foodstrip. Werknemer heeft in verschillende restaurants gewerkt. Sinds februari 2010 werkt hij in De Foodstrip. De Foodstrip is per 1 februari 2011 gesloten. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd. Werknemer stelt thans dat de wederindiensttreedingsvoorwaarde is geschonden. Subsidiair stelt hij dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van schending van de wederindiensttreedingsvoorwaarde is geen sprake, nu De Foodstrip (die door het UWV als zelfstandige bedrijfsvestiging wordt aangemerkt) is gesloten. Ook ten aanzien van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt De Foodstrip als zelfstandige bedrijfsvestiging aangemerkt, omdat aan het merendeel van de in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV genoemde voorbeelden van externe en interne kenmerken van een zelfstandige bedrijfsvoering is voldaan. Wel is het ontslag kennelijk onredelijk op grond van het gevolgencriterium. Het was werknemer niet duidelijk dat er bij de wisseling van arbeidsplek naar De Foodstrip een wijziging in zijn arbeidsrechtelijke positie ontstond. Werknemer is 20 jaar in dienst geweest, was ten tijde van het ontslag 43 jaar oud en heeft een geringe/eenzijdige opleiding en ervaring. Werknemer kan geen verwijt worden gemaakt van het bedrijfseconomisch ontslag en hem is geen voorziening geboden. Bij berekening van de hoogte van de schadevergoeding worden de misgelopen fooien niet meegerekend. Een vergoeding van 90% van de op € 26.000 bruto (uitgaande van € 21.717,48 bruto minder loon over een periode van 24 maanden met de vakantie- en diplomatoeslag daarover en de werkgeversbijdrage pensioen, die de kantonrechter bij gebrek aan gegevens gelijkstelt aan de werknemersbijdrage en derhalve vaststelt op € 102,65 per maand x 24 = € 2.463,60) bepaalde, afgeronde schade, wordt redelijk geacht.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-11-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BY4205

Zaaknummer: 1351802 CV EXPL 12-16867

Rechters: P. van der Kolk-Nunes

Advocaten: E.S.L. Schraverus-ten Velden en W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Humanitas voor Dienstverlening aan Mensen met een Handicap

Zonder toestemming kantonrechter kan beleidsadviseur Humanitas niet op non-actief worden gesteld voor OR-werkzaamheden. Ook voor non-actiefstelling voor overige werkzaamheden is geen deugdelijke grond aanwezig

Werknemer is sinds 1993 in dienst van Humanitas, laatstelijk als beleidsadviseur. Hij is lid van de ondernemingsraad. Werknemer heeft zich negatief uitgelaten over persoon X, die genomineerd was als bestuurder. Aan werknemer is te kennen gegeven dat zijn arbeidsovereenkomst beëindigd zal worden wegens disfunctioneren. Hij is een paar maanden later op non-actief gesteld. Thans vordert werknemer wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat hiervoor geen toestemming aan de kantonrechter is gevraagd, kan werknemer niet op non-actief worden gesteld voor zijn OR-werkzaamheden. Voor non-actiefstelling voor de overige werkzaamheden heeft Humanitas ook geen deugdelijke grond. De reden van de non-actiefstelling is werknemer nooit (schriftelijk) medegedeeld. Pas ter zitting is gebleken dat de reden is gelegen in disfunctioneren en een vertrouwensbreuk. Dat sprake is van disfunctioneren, is onvoldoende aannemelijk. Het rapport waaruit zou blijken dat werknemer negatieve uitlatingen heeft gedaan over persoon X, is niet in de procedure overgelegd, zodat dit niet wordt meegewogen. Bovendien heeft werknemer de uitingen mogelijk gedaan als OR-lid, zodat terughoudend moet worden omgegaan met arbeidsrechtelijke consequenties die daaraan lijken te worden verbonden. Volgt wedertewerkstelling. Werknemer heeft aangegeven dat hij eventueel verbeurde dwangsommen wil schenken aan de Stichting Villa Joep en verzoekt de kantonrechter dit als zodanig in het vonnis op te nemen. Om eventuele executieproblemen te voorkomen zal dit niet in het dictum worden vermeld. Het staat werknemer uiteraard zelf vrij de bedragen door te geleiden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-11-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BY4350

Zaaknummer: 836376 UV EXPL 12-377 RK/4062

Rechters: G.V.M. Veldhoen

Advocaten: N.M. Niewold en M.R.E. Gelok

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stork Wescar Arbuba N.V.

Werknemer verwerft aanspraak op vakantieverlof over periode tussen ontslag op staande voet en nietigverklaring. Recuperatiefunctie verzet zich niet tegen toewijzing vakantieverlof

Werknemer is in loondienst geweest bij Stork. Op 27 april 2009 is hij op staande voet ontslagen. De arbeidsovereenkomst werd bij beschikking van 26 november 2009 ontbonden met ingang 1 december 2009. Bij beschikking van 7 januari 2010 is het ontslag nietig verklaard wegens het ontbreken van een dringende reden. Werknemer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat hij nog recht heeft op uitbetaling van 25 vakantiedagen conform artikel 10 van de Vakantieverordening inclusief vertragsrente. Ongeveer tien van deze dagen vloeien voort uit de periode tussen ontslag op staande voet en ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Stork heeft daarop aangevoerd dat werknemer in de periode dat hij thuis zat tot aan de ontbinding geen vakantiedagen opbouwde, omdat vakantiedagen, blijkens de memorie van toelichting bij de Vakantieverordening, worden toegekend 'om de arbeider in staat te stellen in fysiek en psychisch opzicht te laten herstellen van werk'. Omdat hij niet heeft gewerkt, heeft hij ook geen recht op de vakantiedagen, aldus Stork.

Het Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba oordeelt als volgt. Anders dan Stork kennelijk voorstaat geeft de Vakantieverordening een limitatieve opsomming van situaties waarin de aanspraak op vakantie vervalt. De onderhavige situatie, waarin werknemer thuis zat omdat hij, naar later is vastgesteld, was ontslagen op staande voet zonder dat daar een dringende reden voor was, valt niet onder die limitatieve opsomming. Dit brengt mee dat werknemer ook in de periode dat hij thuis zat tot het moment van ontbinding van de arbeidsovereenkomst, te weten 1 december 2009, vakantiedagen opbouwde. De wettelijke rente en vertragsrente is ook verschuldigd, maar pas vanaf datum ontbinding.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

Datum uitspraak: 30-10-2012

ECLI: ECLI:NL:OGEAA:2012:BY4627

Zaaknummer: 1062

Rechters: J.F. Haeck

Advocaten: J. M. de Cuba

Wetsartikelen: 7:634 BW, Vakantieverordening en Arubaans recht

RECHTSPRAAK

**werknemers/de Staat der Nederlanden (Minister van
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)**

***De Staat is niet gerechtigd eenzijdig de ADV-dagen van
arbeidscontractanten af te schaffen om de enkele reden dat toekenning
van ADV-dagen in het verleden berust op een fout. Scheve verhouding
tussen ambtenaren en arbeidscontractanten geen ‘zwaarwichtig
belang’***

Werknemers zijn in dienst bij de Vertegenwoordiging van Nederland in Aruba (VNO). Bij protocol van 14 juni 2001 zijn 13 ADV-dagen (bij fulltime dienstverband) ingevoerd voor ambtenaren. Lokale medewerkers van de VNO waren tot de inwerkingtreding van de Arbeidsvoorwaarden Lokaal Personeel (de ALP) met ambtenaren gelijkgesteld, zodat voornoemd protocol ook op hen van toepassing was. In april 2006 zijn de ALP tot stand gekomen en zijn met terugwerkende kracht in werking getreden per 1 januari 2005. Daarin staat opgenomen dat de minister afwijkende beslissingen kan nemen in individuele gevallen indien de regeling niet onverkort van toepassing dient te zijn (artikel 15). In 2010 heeft de Directeur-Generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties aan de waarnemend Vertegenwoordiger van Nederland in Aruba, Curaçao en Sint Maarten verzocht de aan werknemers toegekende ADV-dagen in een periode van drie jaar af te bouwen, omdat deze – kort gezegd – als gevolg van een fout aan het lokale personeel zouden zijn toegekend. Na een interne procedure heeft de Staat uiteindelijk in 2012 besloten de ADV-dagen niet meer toe te kennen. Werknemers kunnen zich daarmee niet verenigen omdat de ADV-dagen hen door het bevoegde gezag zijn toegekend en deze deel uitmaken van de arbeidsovereenkomsten. Zij stellen dat de arbeidsovereenkomsten niet eenzijdig kunnen worden gewijzigd en dat het recht op de ADV-dagen een verworven recht is binnen hun rechtspositie. Het afnemen van de ADV-dagen zou tevens in strijd zijn met de beginselen van behoorlijk bestuur, aldus werknemers.

Het Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba oordeelt als volgt. Het gerecht stelt voorop dat werknemers geen ambtenaren of daarmee gelijkgestellten (meer) zijn. Dit brengt mee dat tussen de Staat en werknemers geen ambtelijke rechtsverhouding bestaat op grond waarvan

rechtspositionele beslissingen eenzijdig worden vastgesteld en gewijzigd, maar dat het gaat om een rechtsverhouding die wordt beheerst door het civiele recht. Daarin geldt dat indien tussen partijen is overeengekomen dat de werknemer recht heeft op ADV-dagen eenzijdige wijziging slechts mogelijk is indien de mogelijkheid daartoe is overeengekomen, of indien het naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn om zich tegen wijziging te verzetten, waarbij ook de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en publieke belangen in aanmerking moeten worden genomen. Het gerecht oordeelt dat de ADV-dagen een verworven recht zijn van werknemers (zij hebben immers al die tijd onvoorwaardelijk ADV-dagen genoten). De vervolgvraag is of artikel 15 van de ALP kan worden beschouwd als een eenzijdig wijzigingsbeding. Naar het oordeel van het gerecht is dit niet het geval, omdat artikel 15 ziet op individuele gevallen terwijl in casu sprake is van een collectieve wijziging. Als reden voor de eenzijdige wijziging voert de Staat aan dat er een scheve verhouding ontstaat tussen de werknemers en de ambtenaren (voor wie ADV-dagen niet gelden). Het gerecht oordeelt dat dit geen zwaarwegend belang is, temeer nu het slechts gaat om drie werknemers (en de kosten derhalve te overzien zijn).

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

Datum uitspraak: 30-10-2012

ECLI: ECLI:NL:OGEAA:2012:BY4626

Zaaknummer: EJ 794

Rechters: J.F. Haeck

Advocaten: E. Duijneveld, M.G.M. Schwengle en E.J.M. Lotter-Homan

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:615 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

***Bevoegdheid kantonrechter ten aanzien van ontbinding
arbeidsovereenkomst van werknemer (Australische nationaliteit) die
na enige jaren in Nederland te hebben gewerkt is tewerkgesteld in
New York. Beoordeeld dient te worden of werknemer zijn woonplaats
heeft behouden in Amsterdam***

Werknemer (Australische nationaliteit) is sinds 1998 in dienst van werkgever, een Nederlands bedrijf. Werknemer heeft voor werkgever in Australië en Singapore gewerkt. In november 2004 is een contract gesloten op grond waarvan werknemer werkzaamheden in Nederland zal verrichten. Overeengekomen is dat Nederlands recht van toepassing is. Met betrekking tot de woonplaats van werknemer wordt bepaald dat werknemer van Singapore zal verhuizen naar een plaats in de buurt van Hilversum. Werknemer heeft een huis in Amsterdam gekocht. In 2010 is werknemer voor drie jaar tewerkgesteld in New York. Op aanbeveling van werkgever heeft werknemer het huis in Amsterdam behouden en tijdelijk verhuurd, onder meer vanwege het feit dat werkgever de werknemer niet voldoende housing allowance betaalt om in New York dicht bij zijn werk te wonen. Met de extra inkomsten van werknemer uit de huur kan dat wel. In januari 2012 is werknemer medegedeeld dat zijn functie wegens een reorganisatie komt te vervallen. Werknemer blijft in New York, onder vrijstelling van werk. Thans verzoekt werkgever ontbinding.

Werknemer voert primair aan dat de kantonrechter zich onbevoegd dient te verklaren, omdat de Nederlandse rechter in deze zaak geen rechtsmacht heeft. Hij heeft geen woonplaats op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie en heeft ook zijn werkzaamheden niet gewoonlijk in Nederland verricht, zodat de EG-Verordening 44/2001 formeel toepassing mist. Dit leidt, aldus werknemer, naar de nationale wetgeving, in casu het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Artikel 3 Rv is echter niet van kracht met betrekking tot het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, nu expliciet bepaald is in de memorie van toelichting dat dit artikel uitsluitend betrekking heeft op de zaken waarop de derde titel van Boek 1 Rv van toepassing is, waaronder de onderhavige zaak niet valt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7:685 lid 3 BW moet een verzoek tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen worden gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100 en 107 tot en met 109 Rv bevoegde kantonrechter. Op grond van artikel 99 Rv is bevoegd de rechter van de woonplaats van de gedaagde of bij gebreke daarvan de rechter van zijn werkelijke verblijf. Op grond van artikel 100 Rv is ook bevoegd de rechter van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt of laatstelijk werd verricht. Hieruit volgt dat alleen wanneer geoordeeld zou moeten worden dat werknemer gezien de feiten en omstandigheden zijn woonplaats heeft behouden in Amsterdam, de kantonrechter bevoegd is. In dit verband is met name van belang of werknemer ingeschreven is gebleven te Amsterdam. Partijen worden in de gelegenheid gesteld zich hierover uit te laten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-10-2012

Zaaknummer: EA 12-89

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting De Startbaan c.s.

Beheerder fietsenstalling rent klant die weigert te betalen achterna, komt ten val en breekt zijn schouder op drie plaatsen. Werkgever en inlener hoofdelijk aansprakelijk voor schade

Werknemer is in dienst van Stichting de Startbaan. Hij is uitgeleend aan Stichting Werkprojecten Groningen en werkt als beheerder van een fietsenstalling. Een jongen die zijn fiets een aantal weken in de fietsenstalling heeft gestald, weigert bij het afhalen € 25 te betalen. Werknemer rent de jongen op straat achterna. Werknemer is hierbij ten val gekomen en heeft zijn schouder op drie plaatsen gebroken. Thans stelt werknemer de stichtingen aansprakelijk voor zijn schade.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ongeval is werknemer overkomen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Hij is niet zomaar gaan rennen of voor iets onbelangrijks. Er is daarom geen sprake van een huis-, tuin- en keukenongeval. Niet is komen vast te staan dat en wanneer werknemer instructie heeft gekregen in een situatie als de onderhavige de boosdoener te laten lopen. Het zou dan moeten gaan om een instructie om niets te doen. Er is niet gesteld of op een andere manier gebleken dat een dergelijke instructie is herhaald en dat op de naleving is toegezien. De stichtingen zijn hoofdelijk aansprakelijk op grond van artikel 7:658 BW.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:BY4099

Zaaknummer: 555272 EJ VERZ 12-370

Rechters: R.T. Terpstra

Advocaten: B. Romkes, M. van Eek, R. Zinnemers en M.T. Spronck

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

**Stichting Regionale Ambulance Voorziening Provincie
Utrecht/Ondernemingsraad Stichting Regionale Ambulance
Voorziening Provincie Utrecht**

***Ondernemingsraad Ravu weigert ten onrechte in te stemmen met
invoering andere roostersystematiek. Zwaarwegende
bedrijfsorganisatorische en bedrijfssociale redenen. Toestemming
kantonrechter***

Ravu is verantwoordelijk voor het ambulancevervoer in de provincie Utrecht. Ravu en de ondernemingsraad van Ravu (hierna: OR) zijn van mening dat de dienstroosters verbetering behoeven. Ravu heeft zich hieromtrent door een deskundige doen adviseren en een projectgroep ingesteld, waarna Ravu een 'Werkafsprakenrooster' heeft opgesteld. De OR weigert met het voorgenomen besluit tot invoering van het nieuwe rooster in te stemmen, omdat er onvoldoende draagvlak van de achterban is. Met de inbreng van werknemers is volgens de OR weinig gedaan, het 'Werkafsprakenrooster' is onvoldoende duidelijk uitgewerkt en het nieuwe rooster is door de duur van diensten en de verschuiving naar avond- en weekenddiensten niet gezonder, mogelijk zelfs ongezonder, dan het huidige. Bovendien zijn de financiële consequenties van het nieuwe rooster onduidelijk. Thans verzoekt Ravu de kantonrechter toestemming te geven voor het voorgenomen besluit.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het voorgenomen besluit wordt geleverd door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische en bedrijfssociale redenen, zodat de OR daarin in redelijkheid zijn instemming niet heeft kunnen onthouden. Onder meer wordt daarbij het volgende in aanmerking genomen. Ravu heeft er een zwaarwegend belang bij dat de werkzaamheden in de onderneming worden verricht volgens een dienstrooster dat – vooraf – zo veel mogelijk rekening houdt met de aanstellingsomvang, de voorzienbare afwezigheid (wegens verlof) en het geheel van activiteiten dat de werknemers ten behoeve van Ravu verrichten (rijdienst, overige werkzaamheden, OR-werk, scholing e.d.) en dat daarop naderhand nog slechts in beperkte mate wijziging wordt gebracht. Ravu heeft bij een dergelijke georganiseerdheid van het werk groot belang, omdat zij er alleen zo op kan toezien

dat de arbeidstijdenwetgeving wordt nageleefd. De wens van de werknemers om hun diensten onbelemmerd te kunnen blijven ruilen, moet hiervoor wijken. Hoewel de werknemers er in het algemeen prijs op stellen lange diensten (van twaalf uur) te blijven draaien, staat daartegenover het belang van Ravu om de duur van de diensten in beginsel tot ongeveer negen uur te beperken, nu uit arbeidskundig onderzoek is gebleken dat de kans op fouten toeneemt als er langer wordt gewerkt. Dit is een zwaarwegend belang waarvoor het belang van de werknemers moet wijken. De OR wordt in het ongelijk gesteld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-11-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BY4610

Zaaknummer: 836281 UE VERZ

Wetsartikelen: 27 lid 4 WOR

RECHTSPRAAK

KPN Contact B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst medewerker KPN Contact na dienstverband van 37 jaar. Dat werknemer zich in een gesprek met zijn leidinggevende wederom naar heeft uitgelaten, betekent niet dat het redelijk is dat na een aanbod een vergoeding te betalen van bijna € 60.000 in het geheel niets als vergoeding behoeft te worden voldaan

Werknemer is in 1975 in dienst getreden van een rechtsvoorgangster van KPN Contact. Partijen hebben onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar werknemer is van mening dat bij de berekening van de vergoeding wordt uitgegaan van een te laag salaris. Er heeft een woordenwisseling plaatsgevonden – werknemer heeft gezegd ‘zijn leidinggevende over de tafel te trekken als hij zijn bek niet houdt’ – en partijen komen niet tot overeenstemming. Thans verzoekt KPN Contact ontbinding. Omdat werknemer in het gesprek over de vaststellingsovereenkomst weer over de schreef ging, dient geen vergoeding te worden toegekend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu beide partijen ontbinding wensen, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Het moge zo zijn dat werknemer wederom in een gesprek met zijn leidinggevende zich naar heeft uitgelaten, maar dat betekent niet dat door dit incident het redelijk is dat na een aanbod een vergoeding te betalen van bijna € 60.000 in het geheel niets als vergoeding behoeft te worden voldaan. KPN Contact heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij met werknemer veel te stellen heeft gehad en werknemer zich niet heeft ontzien zijn leidinggevende op een manier te bejegenen die niet door de beugel kan. Er wordt een vergoeding met $C=0,7$ (€ 67.310,78) toegekend. Er zijn geen termen aanwezig de toelage pensioen bij het maandinkomen op te tellen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-11-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2012:BY4483

Zaaknummer: 420402 EJ VERZ 7063-12

Rechters: M.H. van Rhijn

Advocaten: R.L. Venneman en V.L.J. Schöyer

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Hogeschool Zuyd/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst docent wegens verstoorde arbeidsrelatie. Docent kan zich niet met de uitkomst van een gevoerde loonprocedure verenigen. Geen vergoeding vanwege risicosfeer docent en hoge bovenwettelijke WW-uitkering

Werknemer is als docent in dienst van Hogeschool Zuyd. Werknemer heeft in een procedure gevorderd voor recht te verklaren dat hij recht heeft op een salaris in schaal 12 (in plaats van schaal 11). Werknemer is in het ongelijk gesteld. Hogeschool Zuyd heeft aangegeven bereid te zijn om aan werknemer een bijdrage van € 5.000 aan advocaatkosten en extra 'vakantiegeld' ad € 7.500 netto te voldoen en hem te ondersteunen in de vorm van extra uren ten behoeve van een promotietraject. Werknemer heeft hier niet mee ingestemd. Hij heeft vervolgens het college van bestuur en de voorzitter van de raad van toezicht aangeschreven en zijn ongenoegen geuit. Werknemer schrijft aan het college van bestuur dat hij zich 'genaaid' en 'als een enorme lul behandeld' voelt. Ook heeft hij geschreven dat het college van bestuur zich 'buitengewoon laakbaar' gedraagt. Thans verzoekt Hogeschool Zuyd ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hogeschool Zuyd heeft werknemer na de loonprocedure daadwerkelijk een kans geboden om, ondanks de door hem aangespannen procedure, een nieuwe start te maken, zodat partijen weer op een vruchtbare basis met elkaar verder zouden kunnen gaan. Door de weigerachtige houding van werknemer is dit niet gelukt. Door de felle toonzetting van de brief en de gekozen bewoordingen is goed te begrijpen dat Hogeschool Zuyd teleurgesteld is in werknemer. Werknemer heeft in zijn verweerschrift geschreven nog steeds achter de inhoud van zijn brief te staan. Daarmee staat vast dat deze brief niet in een emotionele opwelling is geschreven waarvan werknemer achteraf spijt heeft gekregen. Nu een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. De ontbinding ligt in de risicosfeer van werknemer, zodat geen vergoeding wordt toegekend. Bovendien is Hogeschool Zuyd eigenrisicodrager en wordt werknemer een bovenwettelijke WW-uitkering (wachtgeld) toegekend. De omvangrijke bovenwettelijke uitkering (€ 186.551,17) waarop werknemer aanspraak kan maken, is eveneens aanleiding om geen vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2012:BY4475

Zaaknummer: 497845 EJ VERZ 12-245

Rechters: A.J. Henzen

Advocaten: Y.W.P. Suiskens

Wetsartikelen: 7:685 BW