

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 27, 2014

Nummer 27, 2014

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2014:2004 01-07-2014

werknemster/Tempo-Team Projecten en Waterschap Brabantse Delta

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2014:1977 01-07-2014

Autocentrum Zuid Nederland/werknemer

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2014:2114 01-07-2014

werknemer/Hicret Bakkerij Grondstoffen VOF

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2014:1987 01-07-2014

Z.I.B./werknemer

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2014:5033 24-06-2014

werknemer/advocaat van werknemer

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2014:2223 10-06-2014

werknemer/G4S Regional Management (Europe) B.V.

Rechtbank

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2014:3132 02-07-2014

werknemster/Sportlandgoed Swartemeer B.V.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2014:3908 30-06-2014

A enB/KPN Corporate Market B.V.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2014:3549 30-06-2014

Stichting Tactus Verslavingszorg/werknemer

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2014:5579 25-06-2014

werknemer/Stichting Vitaal Wonen

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2014:3530 18-06-2014

X, h.o.d.n. Belana Financial Management/werkneemster

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:2350 23-05-2014

SNS Reaal N.V./werknemer

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2014:5922 07-05-2014

werknemer/Hotel Derlon Maastricht B.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2014:5918 07-05-2014

Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten/X

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2014:2863 28-03-2014

werkgeefster/werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2014:3887 13-02-2014

werknemer/Cition B.V.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2014:6091 09-01-2014

Action Service & Distributie B.V./werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2013:9802 23-12-2013

A en B/KPN Corporate Market B.V.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2013:11210 20-11-2013

werknemer/Fair Play Centers B.V.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2012:3726 03-10-2012

werkgever/werknemer

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Gelderland 30-06-2014

werkneemster/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Hof van Justitie van de Europese Unie 03-07-2014

Fiamingo/Rete Ferroviaria Italiana SpA

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Amsterdam 17-06-2014

Booking.com B.V./werknemer c.s.

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Oost-Brabant 28-05-2014

werkneemster/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Amsterdam 24-06-2014

G4S Regional Management (Europe) B.V./werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Amsterdam 05-06-2014

werknemer/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Oost-Brabant 26-06-2014

werknemer/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Gelderland 30-06-2014

werkgever/werkneemster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Fiamingo/Rete Ferroviaria Italiana SpA

Richtlijn 1999/70/EG (Richtlijn bepaalde tijd) is ook van toepassing op zeevarenden. EU-recht dwingt niet tot conversie bepaalde tijd in onbepaalde tijd. Doorbrekingstermijn van 60 dagen niet in strijd met EU-recht.

In Italië is de zeearbeidsovereenkomst gereguleerd in de Codice della navigazione (het Wetboek lucht-, zee- en binnenvaart). Artikel 326 Codice della navigazione bepaalt: De overeenkomst voor bepaalde tijd en die voor meerdere reizen kunnen niet worden gesloten voor een duur van meer dan een jaar; als ze worden gesloten voor een langere duur, worden zij geacht voor onbepaalde tijd te zijn gesloten. Als de werknemer krachtens meerdere overeenkomsten voor één of meer reizen of meerdere overeenkomsten voor bepaalde tijd, ofwel meerdere overeenkomsten van beide soorten, gedurende meer dan een jaar ononderbroken in dienst is van dezelfde reder, wordt de arbeidsverhouding beheerst door de voorschriften voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. Voor de toepassing van het vorige lid wordt de dienstbetrekking als ononderbroken beschouwd indien tussen de beëindiging van een overeenkomst en de sluiting van de volgende overeenkomst niet meer dan zestig dagen verlopen. Werknemers in de onderhavige zaak zijn sinds 2001 als zeevarenden voor één of meer reizen en voor maximaal 78 dagen in loondienst voor RFI werkzaam geweest op veerboten tussen Messina/Villa San Giovanni en Messina/Reggio Calabria (Italië). De Italiaanse rechter in hoger beroep heeft geoordeeld dat de raamovereenkomst bepaalde tijd niet van toepassing is op zeevarenden en de vorderingen van werknemers – inhoudende dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben omdat misbruik van bepaalde tijdscontracten wordt gemaakt – afgewezen. De verwijzende rechter wenst te vernemen of de raamovereenkomst van toepassing is op arbeidsverhoudingen in de maritieme sector. Als dat het geval is, zou de wijze van aanstelling voor bepaalde tijd die in de Codice della navigazione is neergelegd, in strijd kunnen zijn met de raamovereenkomst.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. RFI, de Italiaanse en de Noorse regering onderstrepen niettemin dat het recht van de Unie, in het voetspoor van het internationale en nationale recht, bijzondere bepalingen kent voor de maritieme sector. Inzonderheid de

overeenkomst inzake het VMA 2006 die als bijlage aan Richtlijn 2009/13 is gehecht, bevat deze een serie voorschriften en normen voor de arbeidsovereenkomst voor zeevarenden, met name norm A2.1 lid 4 onder g, waarin de beëindiging van de overeenkomst en de voorwaarden daarvoor worden omschreven. Volgens clause 8, punt 2 van de raamovereenkomst doet deze overeenkomst geen afbreuk aan meer specifieke bepalingen van Unierecht. Het ziet er echter niet naar uit – en dat is ook niet gesteld – dat de overeenkomst inzake het verdrag betreffende maritieme arbeid (VMA 2006), net zomin als de andere handelingen die de wetgever van de Unie voor de maritieme sector heeft vastgesteld, regels behelst zoals die van de raamovereenkomst waarmee wordt gegarandeerd dat het beginsel van non-discriminatie wordt toegepast op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsverhoudingen of arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen. Zoals blijkt uit met name de derde alinea van de slotbepalingen van de overeenkomst inzake het VMA 2006 laat deze overeenkomst eventuele specifiekere bestaande wetgeving in de Unie of bepalingen die zeevarenden een betere bescherming bieden, onverlet. Overigens moet worden vastgesteld dat de overeenkomst inzake het VMA 2006 uit hoofde van de punten 1 onder c en e, en 2 ervan niet van toepassing is op zeevarenden die werkzaam zijn op schepen die uitsluitend varen op binnenwateren, zoals in de hoofdgedingen. Daaruit volgt dat werknemers die zich in dezelfde situatie bevinden als verzoekers in de hoofdgedingen, die als zeevarenden in loondienst uit hoofde van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam zijn op veerboten die een verbinding verzorgen tussen twee havens in dezelfde lidstaat, binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst vallen, aangezien geen enkele bijzondere sector van de werkingssfeer ervan is uitgesloten. Deze conclusie vindt steun in de inhoud van clause 5, punt 1 van de raamovereenkomst, in overeenstemming met de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst en de punten 8 en 10 van de algemene overwegingen, waaruit blijkt dat de lidstaten in het kader van de tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst de mogelijkheid hebben, voor zover dit objectief wordt gerechtvaardigd, rekening te houden met de bijzondere behoeften van bepaalde sectoren en/of de categorieën werknemers in kwestie (zie in die zin arresten Marrosu en Sardino, C|53/04, ECLI:EU:C:2006:517, punt 45, en Küçük, C|586/10, ECLI:EU:C:2012:39, punt 49). Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij van toepassing is op werknemers, zoals verzoekers in de hoofdgedingen, die als zeevarenden in loondienst uit hoofde van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam zijn op veerboten die een verbinding verzorgen tussen twee havens in dezelfde lidstaat.

Met betrekking tot de vraag of de Italiaanse wetgeving in strijd is met de richtlijn omdat het geen objectieve redenen noemt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten met zeevarenden, oordeelt het Hof als volgt. De lidstaten beschikken over een beoordelingsmarge voor de

uitvoering van clause 5, punt 1 van de raamovereenkomst, aangezien zij naar keuze één of meer van de in punt 1 onder a tot en met c van deze clause genoemde maatregelen kunnen invoeren, of gebruik kunnen maken van bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregelen, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers (zie arresten *Impact*, ECLI:EU:C:2008:223, punt 71; *Angelidaki e.a.*, ECLI:EU:C:2009:250, punten 81 en 93; *Deutsche Lufthansa*, ECLI:EU:C:2011:129, punt 35). Aldus stelt clause 5, punt 1 van de raamovereenkomst de lidstaten een algemeen doel, bestaande in het voorkomen van dergelijk misbruik, maar laat zij hun de vrijheid om de middelen voor het bereiken daarvan te kiezen, mits daarmee geen afbreuk wordt gedaan aan het doel of het nuttig effect van de raamovereenkomst (zie in die zin arrest *Huet*, ECLI:EU:C:2012:133, punten 42 en 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bijgevolg mag een lidstaat ter uitvoering van die clause ervoor opteren, niet over te gaan tot invoering van de in punt 1 onder a, van die clause bedoelde maatregel, die erin bestaat te eisen dat de vernieuwing van dergelijke opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Hij kan er de voorkeur aan geven, een of elk van de twee in punt 1 onder b en c van die clause bedoelde maatregelen in te voeren, die betrekking hebben op respectievelijk de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd en het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd, of er zelfs voor kiezen, een bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregel te handhaven, mits ongeacht de gekozen maatregel misbruik als gevolg van het gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd daadwerkelijk wordt voorkomen (zie arrest *Angelidaki e.a.*, ECLI:EU:C:2009:250, punt 94, en in die zin, arrest *Deutsche Lufthansa*, ECLI:EU:C:2011:129, punt 44). Het Hof benadrukt evenwel dat uit de richtlijn niet voortvloeit dat er conversie dient plaats te vinden, zolang de sanctie op overtreding van de richtlijn maar effectief en doeltreffend is. Gelet op het voorgaande dient op de derde en de vierde vraag te worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich in beginsel niet verzet tegen een nationale regeling als die welke in de hoofdgedingen aan de orde is, volgens welke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd enkel worden omgezet in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd indien de betrokken werknemer uit hoofde van die overeenkomsten ononderbroken in dienst is geweest van dezelfde werkgever voor een periode langer dan een jaar, waarbij de arbeidsverhouding als ononderbroken wordt beschouwd als de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gescheiden door een tijdvak van minder dan of gelijk aan zestig dagen. Het staat echter aan de verwijzende rechter, na te gaan of de voorwaarden voor de toepassing en de daadwerkelijke tenuitvoerlegging van deze regeling daarvan een maatregel maken die misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde

tijd op adequate wijze kan voorkomen en bestraffen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-07-2014

Zaaknummer: C-362/13

RECHTSPRAAK

Z.I.B./werknemer

Ontslag op staande voet wegens het aanbieden van massages in sauna.

(Vervolg op tussenarrest ECLI:NL:GHSHE:2013:3446.) Werknemer (geboren 1978) is op 6 december 2010 in dienst getreden van Z.I.B. als allround medewerker. Na daartoe eerder te zijn aangesproken, heeft werknemer in mei 2011 een officiële waarschuwing ontvangen van Z.I.B. naar aanleiding van een klacht van een vrouwelijke klant van de SPA Wellness dat werknemer haar in de sauna had gevraagd of hij haar een massage kon geven. Op 26 juli is werknemer op staande voet ontslagen nadat opnieuw verschillende klachten waren ontvangen over hetzelfde gedrag van werknemer. Z.I.B. benadrukt dat haar klanten zich te allen tijde op hun gemak moeten voelen en dat de ongevraagde aanwezigheid van werknemer en suggesties met massage vrouwen veelal in ongemakkelijke posities bracht, hetgeen met zich brengt dat de arbeidsrelatie onmiddellijk dient te eindigen.

Het hof oordeelt als volgt. Na diverse getuigenverklaringen is komen vast te staan dat werknemer ten minste twee vrouwen daadwerkelijk massages heeft gegeven, ondanks dat hem dit ten stelligste was verboden door Z.I.B. Nu werknemer hiervoor uitdrukkelijk is gewaarschuwd, acht het hof de dringende reden bewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-07-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:1987

Zaaknummer: HD 200.114.691/01

Rechters: C.M. Aarts, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en I.B.N. Keizer

Advocaten: F.J.M. Raaijmakers en D.J. Moll

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 150 Rv

RECHTSPRAAK

Autocentrum Zuid Nederland/werknemer

Ontslag op staande voet van 48-jarige vestigingsmanager wegens diefstal (tweemaal tanken in privé met de zakelijke pas).

Voorbeeldfunctie weegt zwaarder dan goed functioneren en geringe waarde van de ‘diefstal’.

Werknemer (geboren 1960) is op 1 september 2003 krachtens een arbeidsovereenkomst bij Autocentrum in dienst getreden als autoverkoper. Hij is laatstelijk werkzaam geweest als vestigingsmanager. Tot 1 oktober 2008 reed werknemer in een bedrijfsauto en tankte hij met een tankpas van Autocentrum, ongeacht of het ging om zakelijk of privégebruik van deze auto. Werknemer is per 1 oktober 2008 in een eigen auto, een Mitsubishi Pajero (hierna: de Pajero), gaan rijden. Hij is toen blijven tanken met de zakelijke tankpas. Werknemer heeft in oktober of november 2008 voor zijn echtgenote een Renault Laguna (hierna: de Laguna) van Autocentrum gekocht. In november heeft hij tweemaal met gebruik van de zakelijke tankpas de Laguna getankt (op 14 en 24 november). Op 7 januari 2009 is werknemer om die reden op staande voet ontslagen. Autocentrum vordert in deze bodemprocedure een verklaring voor recht dat het door haar op 6 januari 2009 aan werknemer verleende ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en veroordeling van werknemer tot terugbetaling aan Autocentrum van het salaris c.a. dat hij over de periode van 6 januari tot 1 juli 2009 van Autocentrum heeft ontvangen, zijnde een bedrag van € 33.276,71 netto, vermeerderd met de wettelijke rente, alsmede tot terugbetaling aan Autocentrum van het door haar aan werknemer betaalde bedrag van € 13.096,40 netto ter zake de voorwaardelijke ontbindingsvergoeding, en veroordeling van werknemer in de kosten van deze procedure. Autocentrum legt aan haar vorderingen ten grondslag dat zij werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen nu hij in de maand november 2008 tweemaal (te weten op 14 en 24 november) ten behoeve van de privé-auto van zijn vrouw (de Laguna) heeft getankt met gebruikmaking van de zakelijke tankpas zonder dat aan Autocentrum terug te betalen en aldus diefstal heeft gepleegd.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof gaat bij zijn beoordeling ervan uit dat de eigendom van de Laguna eerst op 22 november op werknemer is overgegaan. Autocentrum heeft onweersproken gesteld dat het fiscale stelsel wat betreft de kilometervergoeding voor zakelijk

gebruik van privé-auto's algemeen bekend is, dat het volgen van de fiscale regelgeving binnen de autobranche gangbaar en gebruikelijk is, en dat werknemer ruime (meer dan 25 jaar) ervaring had binnen de automobilitéitsbranche, waarvan enkele jaren bij Autocentrum, de laatste jaren als vestigingsmanager. Tussen partijen staat verder vast dat werknemer uit hoofde van zijn functie als vestigingsmanager alle bonnen van de tankbeurten met de zakelijk tankpas van het gehele personeel controleerde en aftekende. Daarbij volgt uit verklaringen van (oud-)werknemers dat werknemer zijn werknemers eind 2008 zelf ervan op de hoogte heeft gesteld dat bij de overstap naar een privé-auto geen gebruik meer kon worden gemaakt van de zakelijke tankpas. Maar ook los van deze verklaringen acht het hof het gebruik van de tankpas door werknemer ontoelaatbaar.

Het hof is van oordeel dat het wederrechtelijk gebruik van de tankpas door werknemer op 14 en 24 november 2008 een dringende reden oplevert voor ontslag op staande voet en een voldoende rechtvaardiging vormt voor een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Autocentrum. Het hof heeft bij zijn beoordeling van de vraag of in het onderhavige geval sprake is van een dringende reden meegewogen dat de omvang van het misbruik op zichzelf beperkt is (het gaat, zoals onweersproken door werknemer is gesteld, om twee tankbeurten ter waarde van in totaal € 111,58) en dat werknemer – naar eveneens onweersproken door hem is gesteld – altijd naar volle tevredenheid de vestiging heeft geleid. Het hof laat evenwel zwaar wegen de positie van werknemer als vestigingsmanager en het door Autocentrum aangevoerde belang dat zij blindelings op de eerlijkheid van een vestigingsleider moet kunnen vertrouwen. Werknemer heeft verder geen beroep gedaan op persoonlijke omstandigheden die bij de beoordeling in aanmerking dienen te worden genomen. In de duur van het dienstverband (5,5 jaar) en de leeftijd van werknemer ten tijde van het ontslag (48 jaar) ziet het hof overigens geen aanleiding over de gerechtvaardigdheid van de onmiddellijke beëindiging anders te oordelen, in het bijzonder niet nu werknemer niets heeft aangevoerd over zijn mogelijkheden om soortgelijk of ander werk (met eenzelfde beloning) te vinden.

Het hof zal het vonnis waarvan beroep vernietigen en, opnieuw rechtdoende, de vorderingen van Autocentrum, daaronder mede begrepen die tot terugbetaling van de – voorwaardelijk toegekende – ontbindingsvergoeding, alsnog toewijzen met veroordeling van werknemer in de kosten van beide instanties. Het hof zal bij de verklaring voor recht uitgaan van 7 januari 2009 als de datum waarop het ontslag op staande voet is gegeven. Verder zal de gevorderde wettelijke rente over hetgeen Autocentrum ter zake van salaris c.a. (waaronder pensioen en wettelijke verhoging) onverschuldigd aan werknemer heeft betaald, worden toegewezen vanaf de dag van betaling van de betreffende bedragen (vgl. HR 19 mei 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA5863).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-07-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:1977

Zaaknummer: HD 200.090.397/01

Rechters: C.M. Aarts, I. Bouter en C.E.C.J. Ponsioen

Advocaten: J. van Zinnicq Bergmann en M.C.B. van der Velden

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Hicret Bakkerij Grondstoffen VOF

Opzegging wegens verstoorde arbeidsverhoudingen niet kennelijk onredelijk of voorgewend. Geen sprake van bijzondere omstandigheden. Slechte beheersing Nederlandse taal is een privéomstandigheid.

Werknemer is van 1 december 2007 tot 1 september 2010 voor (gemiddeld) 94 uur per maand bij Hicret in dienst geweest in de functie van algemeen medewerker, laatstelijk tegen een salaris van € 750 netto per maand. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het UWV opgezegd wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer vordert (onder meer) schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Werknemer stelt zich onder meer op het standpunt dat van een verstoorde arbeidsverhouding geen sprake was en derhalve een voorgewende reden is gegeven voor ontslag. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Van valse of voorgewende reden is geen sprake: diverse afnemers hebben zich uitgelaten over het problematische gedrag van werknemer. Voorts is duidelijk dat de relatie tussen partijen verstoord is geraakt. Niet is gebleken dat de verstoring van de arbeidsrelatie van partijen, die de grond geweest is voor het UWV WERKbedrijf om Hicret toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen, in overwegende mate aan Hicret te wijten is. Dat werknemer de zaak is 'uitgewerkt' omdat hij lastig zou zijn blijkt onvoldoende. Ook komt onvoldoende naar voren dat Hicret werknemer heeft 'uitgebuit' of misbruik gemaakt heeft van zijn arbeidskracht. Werknemer stelt wel dat hij 40 uur per week werkte, voor welk overwerk hij niet werd betaald, en op zich zou dat juist kunnen zijn, maar Hicret ontkent het en werknemer geeft verder voor zijn stelling geen enkele onderbouwing, zodat in deze procedure van de juistheid van die stelling niet kan worden uitgegaan. Dat werknemer in/door het werk 'versleten' is dan wel een (rug) blessure heeft opgelopen is ook onvoldoende gebleken; dat werknemer ten tijde van de ontslagaanvraag (en de datum van ontslag) arbeidsongeschikt was blijkt uit niets, enig medisch stuk ter zake ontbreekt. Dat ten tijde van het ontslag voorzienbaar was dat werknemer moeite zou hebben een andere baan te vinden omdat hij (op dat moment) de Nederlandse taal niet, althans

onvoldoende beheerste, kan juist zijn, maar daarin is geen reden gelegen voor een financiële ‘overbrugging’. Het betreft hier privéomstandigheden van werknemer, die – in principe – niet tot enige financiële gehoudenheid aan de kant van Hicret kunnen leiden. Waarom dat in het onderhavige geval anders zou kunnen/moeten zijn, is niet, althans onvoldoende, duidelijk gesteld. Gelet op het ontbreken van bijkomende omstandigheden, is het hof van oordeel dat in deze de doorbetaling van loon over de maanden april t/m september 2010, zonder gehoudenheid aan de kant van werknemer om daarvoor een arbeidsprestatie te verrichten, een voldoende compensatie is voor het op instigatie van Hicret doen eindigen van de arbeidsovereenkomst van partijen, gelet ook op de leeftijd van werknemer (38 ten tijde van de beëindiging van het dienstverband) en de duur van het dienstverband (nog geen drie jaar).

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-07-2014

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2014:2114

Zaaknummer: 200.107.056/01

Rechters: S.R. Mellema, V. Disselkoen en A.J.P. Schild

Advocaten: J.P. Heering en B.E.H. Zwezerijnen

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Tempo-Team Projecten en Waterschap Brabantse Delta

Uitlatingen over (stilzwijgende) voortzetting van de arbeidsovereenkomst door de inlener kunnen niet worden toegerekend aan het uitzendbureau. Geen arbeidsovereenkomst ontstaan tussen inlener en uitzendkracht (ABN AMRO/Malhi).

Werkneemster is sinds 23 augustus 2010 op basis van een uitzendovereenkomst met Tempo-Team ter beschikking gesteld aan Brabantse Delta. Haar zesde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd Fase B loopt tot 31 december 2013. In oktober heeft overleg plaatsgevonden tussen Tempo-Team, Brabantse Delta en werknemer over de einddatum van de detachering. Op 2 januari 2014 heeft werkneemster zich gemeld bij Brabantse Delta en werkzaamheden verricht. Vanaf 10 januari 2014 laat Brabantse Delta werkneemster niet meer binnen, omdat zij van mening is dat de detacheringsovereenkomst per 1 januari 2014 is geëindigd.

Werkneemster heeft zowel Tempo-Team als Brabantse Delta in rechte betrokken. Zij heeft aan haar vorderingen ten grondslag gelegd dat partijen overeenstemming hebben bereikt over verlenging van de detachering per 1 april 2014, althans dat werkneemster het aanbod van partijen om de detachering tot 1 april 2014 dan wel tot 21 maart 2014 te verlengen stilzwijgend heeft aanvaard, althans dat de detachering stilzwijgend door partijen is voortgezet en dat zij een arbeidsrelatie met Brabantse Delta heeft.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat alle grondslagen van de vorderingen van werkneemster op Tempo-Team zijn terug te voeren op stellingen die er kort gezegd op neerkomen dat mededelingen en uitlatingen van Brabantse Delta aan werkneemster, moeten worden toegerekend aan Tempo-Team, of moeten worden beschouwd als uitlatingen die gedaan zijn (mede) namens Tempo-Team. Anders dan werkneemster meent, leidt de onderhavige rechtsverhouding van artikel 7:690 BW tussen werkneemster, Tempo-Team en Brabantse Delta, niet zonder meer tot de slotsom dat mededelingen van de ene partij kunnen worden toegerekend aan de andere partij of dat deze moeten worden geacht te zijn gedaan (mede) namens die andere partij. Het hof ziet in de stellingen van partijen en in de

overgelegde stukken geen, althans onvoldoende aanknopingspunten, om ervan uit te gaan dat Tempo-Team ervan op de hoogte was, of redelijkerwijs op de hoogte had moeten of kunnen zijn, dat Brabantse Delta mededelingen deed aan werkneemster die door werkneemster opgevat konden worden als aanwijzingen dat de overeenkomst na 31 december 2013 zou worden voortgezet. Van stilzwijgende voortzetting kan evenmin sprake zijn. Daarbij acht het hof cruciaal dat in casu sprake is van uitzending (anders dan in het Emergis-arrest: HR 19 oktober 2007 (ECLI:NL:HR:2007:BA6755)).

Met betrekking tot de vraag of tussen werkneemster en Brabantse Delta een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, oordeelt het hof als volgt. In dit geval blijkt nergens uit dat de wil van Brabantse Delta erop was gericht om zelf, dus zonder de inleenovereenkomst met Tempo-Team, werkneemster op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst te nemen. Tot slot overweegt het hof dat uit het enkele feit dat Brabantse Delta de mogelijkheid heeft om een arbeidsovereenkomst te sluiten volgens de Sectorale Arbeidsvoorwaardenregeling Waterschapspersoneel, niet betekent dat zij dit ook feitelijk heeft gedaan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-07-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:2004

Zaaknummer: HD 200.148.588/01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, M.J.H.A. Venner-Lijten en M. van Ham

Advocaten: B.R.J. Rothuizen, J.M. Caro en M. van der Schoor

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:690 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Leerling-verzorgende verzoekt verlof om naar Turkije te reizen in verband met een plotselinge ziekenhuisopname van haar moeder wegens een hartinfarct, hetgeen gelogen blijkt te zijn. Voorwaardelijke ontbinding wegens vertrouwensbreuk zonder toekenning vergoeding.

Werkneemster is op basis van een leer-arbeidsovereenkomst in dienst als leerling-verzorgende IG. Zij heeft aan haar leidinggevende verlof gevraagd om naar Turkije te reizen in verband met een plotselinge ziekenhuisopname van haar moeder wegens een hartinfarct. Werkneemster heeft verlof gekregen en is naar Turkije gereisd. Van een zorgaanbieder waar werkgever mee samenwerkt, heeft werkgever vernomen dat werkneemster bij een cliënt van de zorgaanbieder huishoudelijke werkzaamheden verrichtte. De zorgaanbieder heeft ook aangegeven dat werkneemster met haar moeder naar Turkije is gereisd. Werkneemster is vervolgens op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft de vernietigbaarheid van het ontslag ingeroepen. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding. Gesteld wordt dat het vertrouwen in werkneemster volledig ontbreekt. Werkneemster heeft erkend te hebben gelogen en heeft excuses aangeboden. Vervolgens heeft zij zogenaamde bewijsstukken opgestuurd. Een van de medicijnen betreft een geneesmiddel voor dieren, terwijl uit de in het Turks gestelde stukken alleen blijkt van bezoeken aan een polikliniek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu een vruchtbare voortzetting van het dienstverband niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Er is geen aanleiding voor toekenning van een vergoeding. Werkneemster heeft geen duidelijkheid verschaft over de situatie. Integendeel; de 'bewijsstukken' doen verder afbreuk aan het vertrouwen.

Werkneemster heeft geen verklaring gegeven voor het als bewijsmiddel verwijzen naar een diergeneesmiddel of voor het geven dat de Turkse medische stukken niet spreken van een ziekenhuisopname, maar van een poliklinisch contract. Ook ter zitting zijn geen nadere bewijsstukken of verklaringen overgelegd, die de twijfel over de juistheid van de stellingen van werkneemster kunnen wegnemen of verminderen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-06-2014

Zaaknummer: 3092169 HA VERZ 14-89

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Leerling-verzorgende verzoekt verlof om naar Turkije te reizen in verband met een plotselinge ziekenhuisopname van haar moeder wegens een hartinfarct, hetgeen gelogen blijkt te zijn. Ontslag op staande voet. Toewijzing loonvordering tot datum einde arbeidsovereenkomst op grond van vaststellingsovereenkomst.

Werkneemster is op basis van een leer-arbeidsovereenkomst in dienst als leerling-verzorgende IG. Zij heeft aan haar leidinggevende verlof gevraagd om naar Turkije te reizen in verband met een plotselinge ziekenhuisopname van haar moeder wegens een hartinfarct. Werkneemster heeft verlof gekregen en is naar Turkije gereisd. Van een zorgaanbieder waar werkgever mee samenwerkt, heeft werkgever vernomen dat werkneemster bij een cliënt van de zorgaanbieder huishoudelijke werkzaamheden verrichtte. De zorgaanbieder heeft ook aangegeven dat werkneemster met haar moeder naar Turkije is gereisd. Werkneemster is vervolgens op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft de vernietigbaarheid van het ontslag ingeroepen. Werkneemster vordert loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij afzonderlijke beschikking van heden is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitgesproken (zie AR 2014-0595). De gevorderde wedertewerkstelling wordt derhalve afgewezen. Ten aanzien van de loonvordering is van belang dat partijen overeenstemming hebben bereikt over een vaststellingsovereenkomst. Op basis van de overgelegde mailwisseling moet voorshands worden aangenomen dat de (toenmalige) gemachtigde van werkneemster tegenover werkgever heeft verklaard met de daarin opgenomen afspraken akkoord te gaan. Werkgever is ervan uit gegaan – en kon dat ook – dat deze instemming mede namens werkneemster werd geuit. Onderdeel van de vaststellingsovereenkomst is loondoorbetaling tot 1 juni 2014. Los van de discussie over het al dan niet terechte ontslag op staande voet, is dan ook in dit kort geding aannemelijk dat voor werkneemster een loonaanspraak bestaat tot 1 juni 2014, zodat de vordering tot zover toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-06-2014

Zaaknummer: 3086749/14-57

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Onduidelijkheid of werknemer als lid van PVT of als vertegenwoordiger van het MT zitting heeft in PVT, komt voor rekening van werkgever. Geslaagd beroep op opzegverbod.

Werknemer is sinds 2011 in dienst. Laatstelijk is hij werkzaam als controller. Na verkregen toestemming van het UWV is zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van de opzegging, omdat hij lid is van de personeelsvertegenwoordiging (hierna: PVT). Werkgever stelt dat werknemer niet is benoemd tot lid van de PVT, maar daar namens het managementteam (hierna: MT) zitting in heeft gehad. Volgens werkgever komt werknemer derhalve geen ontslagbescherming toe.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De overgelegde stukken maken niet duidelijk of werknemer lid was van de PVT of dat hij vertegenwoordiger van de ondernemer (het MT) in de PVT was. Vanuit de beschermingsgedachte die uit de wet voortvloeit hoort de in het onderhavige geval bestaande onduidelijkheid voor rekening en risico van de werkgever te komen en ook te blijven. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-06-2014

Zaaknummer: 3109535 / 249

RECHTSPRAAK

werknemer/advocaat van werknemer

Advocaat is toerekenbaar tekortgeschoten in advisering over vaststellingsovereenkomst, door werknemer niet voldoende te waarschuwen voor pensioenrisico's bij eventueel faillissement werkgever. Kans op schade dient nadere bewijsvoering.

Werknemer is op 1 augustus 1978 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van Aspa Benelux B.V. In februari 2008 is werknemer, die toen de functie van hoofd financiële administratie bekleedde, ernstig ziek geworden en geopereerd. Op 8 oktober 2008 is werknemer teruggekeerd in het arbeidsproces. Hij ging toen de nieuw gecreëerde functie van senior medewerker administratieve organisatie en procesbeheersing vervullen. In verband met een reorganisatie werd januari 2009 bekend dat 79 werknemers van werkgever hun baan zouden verliezen, waaronder werknemer. Zijn functie van senior medewerker administratieve organisatie en procesbeheersing kwam te vervallen. Zijn oude functie van hoofd financiële administratie bleef bestaan. Op 21 april 2009 heeft werkgever werknemer ontslag aangezegd. Vervolgens hebben onderhandelingen plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever. Daarbij heeft werknemer zijn advocaat ingeschakeld, die hem heeft geadviseerd. Uiteindelijk hebben partijen een regeling getroffen waarbij werknemer in dienst zou blijven tegen een lager salaris en op termijn vervroegd met pensioen zou kunnen gaan. Korte tijd na het sluiten van deze overeenkomst is werkgever alsnog failliet gegaan en zijn de arbeidsovereenkomsten met een beroep op artikel 40 Fw opgezegd. Werknemer vordert thans schadevergoeding van zijn advocaat, omdat die hem onvoldoende zou hebben gewaarschuwd voor het risico van faillissement en de gevolgen daarvan (mede voor het pensioen van werknemer). De rechtbank heeft geoordeeld dat hoewel sprake is van een tekortkoming, werknemer geen schade heeft geleden als gevolg van deze tekortkoming.

Het hof oordeelt als volgt. Het was aan de advocaat bekend dat werknemer ernstig ziek was, terwijl aan de advocaat mede door de 'besprekpunten ontslag' ook bekend was dat voor werknemer juist de pensioenvoorziening, waaronder het nabestaandenpensioen, van groot belang was, waarbij hij garanties verlangde juist ook in verband met het faillissementsrisico. Anders dan voor uitbetaling van het salaris, waarbij het faillissementsrisico gedurende het

verstrijken van de tijd een geleidelijk aan afnemend financieel belang vormde, geldt juist voor de deelname aan de overgangsregeling voor vervroegde pensionering dat een faillissement van Aspa voorafgaand aan 1 mei 2012 bij ondertekening van de vaststellingsovereenkomst zou leiden tot een algeheel verlies van de mogelijkheid aan de overgangsregeling deel te nemen. Door in de gegeven omstandigheden werknemer niet te waarschuwen voor de risico's die de vaststellingsovereenkomst, zoals die uiteindelijk is komen te luiden, (nog steeds) voor het pensioen van werknemer opleverde, en door niet te onderzoeken of dit risico in de overeenkomst bij verdere onderhandeling kon worden ondervangen, dan wel niet te onderzoeken of in een ontbindingsprocedure het risico voor het pensioen zou zijn afgewend, heeft de advocaat niet gehandeld zoals van een redelijk handelend en redelijk bekwaam vakgenoot mocht worden verwacht en is de advocaat derhalve jegens werknemer tekortgeschoten in de nakoming van zijn adviserende taak. De kans op een faillissementsbestendige pensioenstorting was derhalve aanwezig, waarmee tevens de kans is gegeven dat werknemer door de tekortkoming van de advocaat schade heeft geleden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-06-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:5033

Zaaknummer: 200.127.638

Rechters: G.P.M. van den Dungen, A.E.B. ter Heide en B.J. Lenselink

Advocaten: M. Mos en F.A.M. Knuppe

Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

G4S Regional Management (Europe) B.V./werknemer

Ontslag op staande voet CEO geeft sterke aanleiding tot het vermoeden dat is gezocht 'naar een stok om de hond te slaan'. Onvoldoende grond om G4S te ontheffen van haar verplichtingen uit hoofde van eerder arrest op grond waarvan werknemer dient te worden toegelaten tot het werk. Schorsing dwangsommen onder voorwaarde.

Werknemer is in 1993 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) G4S. Sinds juli 2010 is hij werkzaam als Regional CEO-Europe. Op 28 oktober 2013 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 5 november 2013 is aangekondigd dat een vervanger de werkzaamheden van werknemer zal overnemen. Vanwege tegenvallende resultaten is werknemer geschorst en niet meer tot het werk toegelaten. Bij arrest van het Hof Amsterdam van 10 juni 2014 is de vordering tot wedertewerkstelling toegewezen (zie AR 2014-0591). Op 5 juni 2014 is werknemer op staande voet ontslagen, kort samengevat omdat gebleken is dat werknemer zich niet houdt aan de binnen het bedrijf geldende regels over het gebruik van de zakelijke creditcard en de wijze van verantwoording van dat gebruik. G4S vordert in de onderhavige procedure haar te ontheffen van de verplichtingen uit hoofde van het arrest van 10 juni 2014. Zij stelt dat geen sprake meer is van een arbeidsovereenkomst, zodat het niet mogelijk meer is werknemer toe te laten tot de werkzaamheden. In reconventie stelt werknemer dat het ontslag op staande voet nietig is. Hij vordert loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Aannemelijk is geworden dat partijen het BBA expliciet van toepassing hebben verklaard op de arbeidsovereenkomst. De creditcarduitgaven van werknemer zijn beoordeeld met strikte toepassing van de in de onderneming geldende schriftelijke regels. Voorshands is echter aannemelijk dat die regels feitelijk niet onverkort op leden van het executive committee plachten te worden toegepast. Niet betwist is dat werknemer niet eerder op zijn creditcarduitgaven is aangesproken. Dit gevoegd bij het feit dat G4S de wens had de relatie met werknemer te beëindigen, terwijl werknemer dat zelf niet wilde, geeft sterke aanleiding tot het vermoeden dat is gezocht 'naar een stok om de hond te slaan'. Waarschijnlijker is dat in een bodemprocedure in het voordeel van werknemer zal worden beslist. Er zullen waarschijnlijk nog wel getuigen worden gehoord en ook over de

gewijzigde e-mail kan verschillend worden gedacht. De uitkomst van een bodemprocedure is nog zo ongewis dat de reconventionele vorderingen worden afgewezen. De vordering om G4S te ontheffen van haar verplichtingen uit het arrest is niet toewijsbaar, maar het past de dwangsommen te schorsen onder de voorwaarde dat de dwangsommen zoals deze verschuldigd zullen zijn als het ontslag op staande voet vernietigd wordt, worden voldaan op de derdengeldenrekening van de advocaat van werknemer. De advocaat van werknemer zal deze gelden moeten terugbetalen aan G4S indien werknemer in de bodemprocedure in het ongelijk wordt gesteld, terwijl hij ze aan werknemer zal mogen uitkeren als werknemer in het gelijk wordt gesteld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-06-2014

Zaaknummer: C/13/566708 / KG ZA 14-728 HJ/JWR

RECHTSPRAAK

X, h.o.d.n. Belana Financial Management/werkneemster

Werkneemster maakt misbruik van recht door faillissementsverzoek in te dienen als dwangmiddel voor betaling van haar loonvordering. Schade kan echter in redelijkheid niet aan werkneemster worden toegerekend, omdat werkgever zelf cliënt heeft ingelicht.

Werkneemster is in dienst van Belana. Op 5 juni 2013 heeft zij het faillissement van Belana aangevraagd. Aan deze aanvraag legde werkneemster mede ten grondslag haar bij vonnis in kort geding toegewezen vordering tot (door)betaling van (achterstallig) loon. Belana heeft een van haar cliënten ingelicht over de op handen zijnde faillissementszitting. Twee cliënten hebben vervolgens de samenwerking met Belana beëindigd. Op 25 juni heeft werkneemster het faillissementsverzoek ingetrokken. Belana vordert een verklaring voor recht dat werkneemster onrechtmatig jegens Belana heeft gehandeld door een faillissementsverzoek in te dienen. Er is volgens Belana sprake van misbruik van procesrecht nu werkneemster haar faillissementsaanvraag heeft gebaseerd op feiten en omstandigheden waarvan zij de onjuistheid kende. Van een steunvordering is namelijk op geen enkel moment gedurende het geschil tussen partijen sprake geweest.

De rechtbank oordeelt als volgt. Met het inzetten van een faillissementsaanvraag als pressiemiddel en/of als manier om eventuele aanspraken op het UWV veilig te stellen – terwijl een vonnis gereed ligt ter executie en werkneemster op geen enkele wijze aannemelijk heeft weten te maken dat een tenuitvoerlegging van dat vonnis op enige wijze bemoeilijkt zou zijn – heeft werkneemster een zorgvuldigheidsnorm overschreden, welke overschrijding haar kan worden toegerekend. Bovendien is aannemelijk geworden dat de faillissementsaanvraag was gebaseerd op onjuiste feiten. Het had in dit verband op de weg van werkneemster gelegen bekend te maken welke crediteur een steunvordering had, zoals is vereist in het kader van de voor een faillissement geldende eis van pluraliteit van schuldeisers. Nu zij dit tot op de comparitie in de onderhavige procedure heeft nagelaten, is naar het oordeel van de rechtbank sprake van een tweede grond op basis waarvan tot misbruik van recht moet worden geoordeeld. Werkneemster heeft daarmee op grond van artikel 6:162 BW onrechtmatig gehandeld.

Voor wat betreft de toerekening van enige schade ex artikel 6:98 BW aan werkneemster – dat wil zeggen bij de bepaling van de omvang van de schadevergoedingsverbintenis – heeft Belana echter onvoldoende onderbouwd dat de door haar gestelde schade in redelijkheid aan werkneemster zou moeten worden toegerekend. Van doorslaggevend belang is dat werkneemster niet had hoeven te verwachten dat Belana zich geroepen voelde haar cliënt van informatie te voorzien met betrekking tot de (niet openbare) faillissementsprocedure, welke procedure zou hebben plaatsgevonden zonder dat anderen dan partijen daarvan op de hoogte hadden hoeven zijn en welke procedure naar de overtuiging van Belana volstrekt kansloos was. Belana heeft ex artikel 6:101 BW, door het initiatief te hebben genomen tot bekendmaking van de aanhangige faillissementsprocedure, een omstandigheid in het leven geroepen welke aanleiding geeft een (eventueel) resterende vergoedingsplicht aan de zijde van werkneemster te verminderen met honderd procent.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2014:3530

Zaaknummer: C/08/151009 HA ZA 14-46

Wetsartikelen: 6:162 BW, 6:98 BW en 6:101 BW

RECHTSPRAAK

Booking.com B.V./werknemer c.s.

In kort geding is het werknemer verboden tot 1 maart 2015 bij concurrent van Booking.com in dienst te treden. Onvoldoende aanleiding om werknemer te gebieden zich, op straffe van dwangsom, aan dit vonnis te houden.

Werknemer is in dienst geweest van Booking.com. In kort geding is het werknemer gelet op het van toepassing zijnde concurrentiebeding verboden in dienst te treden bij X en/of enige hieraan gelieerde onderneming (zie AR 2014-0276). In de onderhavige procedure vordert Booking.com werknemer en X c.s. te gebieden zich onverkort te houden aan de uitgesproken veroordelingen, op straffe van een dwangsom. Hiertoe wordt aangevoerd dat werknemer niet ondubbelzinnig en schriftelijk heeft bevestigd dat hij zich aan het vonnis zal houden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De betekening van de dagvaarding heeft op de juiste wijze, conform het Haags Betekeningsverdrag, plaatsgevonden. De Nederlandse rechter, specifiek de Kantonrechter Amsterdam is bevoegd van deze vordering kennis te nemen. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemer zich niet heeft gehouden of houdt aan het kortgedingvonnis. Er is ook onvoldoende gesteld om aan te nemen dat het handelen van X c.s. onrechtmatig zou zijn. De vorderingen worden derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-06-2014

Zaaknummer: 3072654 KK EXPL 14-836

RECHTSPRAAK

werknemer/G4S Regional Management (Europe) B.V.

***Niet aannemelijk dat CEO eerder, voorafgaand aan schorsing, op disfunctioneren of tegenvallende resultaten is aangesproken.
Toewijzing gevorderde wedertewerkstelling.***

Werknemer is in 1993 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) G4S. Sinds juli 2010 is hij werkzaam als Regional CEO-Europe. Op 28 oktober 2013 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 5 november 2013 is aangekondigd dat een vervanger de werkzaamheden van werknemer zal overnemen. Vanwege tegenvallende resultaten is werknemer niet meer tot het werk toegelaten. Werknemer heeft wedertewerkstelling in de functie Regional CEO-Europe, dan wel een andere passende functie gevorderd. De voorzieningenrechter heeft deze vordering in eerste aanleg afgewezen. Overwogen is dat er bij G4S geen vertrouwen meer bestaat dat werknemer in staat is de tegenvallende resultaten te verbeteren en dat aannemelijk is dat het uiteindelijk tot beëindiging van het dienstverband zal komen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. G4S heeft aangevoerd dat grond voor schorsing van werknemer is geweest dat G4S tot de conclusie was gekomen dat werknemer niet meer de juiste man was op de binnen G4S-groep zo belangrijke positie van Regional CEO-Europe. In aanmerking nemend dat een procedure in kort geding zich niet leent voor nadere instructie, kan, anders dan G4S wil, in het kader van de onderhavige procedure niet ervan worden uitgegaan dat G4S werknemer al sinds april 2013 op de beweerdelijke ondermaatse resultaatsontwikkeling heeft aangesproken. Pas op 7 november 2013 heeft werknemer voor het eerst te horen gekregen dat hij niet goed functioneerde. De belangenafweging leidt ertoe dat de gevorderde wedertewerkstelling wordt toegewezen. Meegewogen wordt dat werknemer al ruim twintig jaar voor G4S werkzaam is, niet aannemelijk is dat werknemer is aangesproken op het gestelde disfunctioneren en niet aannemelijk is dat werknemer het vertrouwen van het managementteam heeft verloren. Dat terugkeer van werknemer tot een onwerkbaar situatie zou leiden is niet aannemelijk en komt voor risico van G4S, van wie immers mocht worden gevergd dat zij met het oog op een mogelijke gegrondheid van de aanspraak van werknemer in haar bedrijf de mogelijkheid van werkhervatting openhield.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-06-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:2223

Zaaknummer: 200.139.188/01 SKG

Rechters: A.M.A. Verscheure, M.A. Goslings en D.J. van der Kwaak

Advocaten: R.G. Prakke en mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer. Onder meer omdat ten onrechte het afspiegelingsbeginsel niet is toegepast, wordt een hogere vergoeding toegekend dan de vergoeding die is voorzien in het sociaal plan. C=2 (€ 230.755,93 bruto).

Werknemer (51 jaar) is sinds 1993 in dienst van werkgever. Sinds 2006 is hij werkzaam in de functie Teamleider A Datacollectie van de buitendienstafdeling van Klant & Service (K&S). Werkgever heeft besloten de buitendienst van K&S te reorganiseren. Er is een sociaal plan opgesteld. Werknemer is afgewezen voor de functie Teamleider en op non-actief gesteld. De Bezwarencommissie heeft vastgesteld dat de plaatsing van Teamleider Datacollectie A en B had moeten plaatsvinden op basis van het afspiegelingsbeginsel over deze totale groep. Ten aanzien van werknemer wordt geadviseerd dat behoort te worden vastgesteld of werknemer met toepassing van het afspiegelingsbeginsel in de functie van Teamleider Datacollectie A dient te worden benoemd. Werkgever is aan dit advies voorbijgegaan. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hij stelt dat de arbeidsrelatie door werkgever onherstelbaar is verstoord door niet het afspiegelingsbeginsel toe te passen en het advies van de Bezwarencommissie niet te volgen. Hij verzoekt primair een vergoeding met C=2 toe te kennen. Werkgever verzoekt ontbinding, zonder toekenning van een vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft ten onrechte niet het afspiegelingsbeginsel toegepast ten opzichte van werknemer. Gesteld noch gebleken is dat werknemer bij toepassing van dat beginsel na de reorganisatie niet zijn baan als Teamleider A zou hebben behouden. Daarmee is het aan werkgever te wijten dat de verhouding tussen partijen inmiddels aanzienlijk verstoord is. De arbeidsovereenkomst worden ontbonden per 1 juli 2014. Aan werknemer wordt een hogere vergoeding toegekend dan in het sociaal plan was voorzien, nu werknemer niet juist is behandeld en hij buiten zijn schuld langdurig in onzekerheid heeft verkeerd over zijn situatie. Er wordt een vergoeding toegekend op basis van de Kantonrechtersformule 2009 en C=2 (€ 230.755,93 bruto). Daarbij wordt het aan werkgever gemaakte verwijt, de duur van het dienstverband, de leeftijd van werknemer en de hoogte van zijn loon meegewogen. Werknemer komt in een financieel gunstigere situatie dan de

teamleiders die niet tegen de handelwijze van werkgever zijn opgekomen. Dat is echter het gevolg van de eigen beslissing van die werknemers en daarvan kan werknemer geen verwijt worden gemaakt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-06-2014

Zaaknummer: 2840861 \ EA VERZ 14-221

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Afwijzing vordering tot schorsing concurrentiebeding advocaat. Belangenafweging in voordeel werkgever. Tekst concurrentiebeding impliceert niet alleen verbod tot indiensttreding in loondienst, maar ook het voor eigen rekening en risico voeren van een praktijk als advocaat.

Werkneemster is in 2007 in dienst getreden van werkgever als juridisch medewerker. In 2008 is zij aan haar advocatenstage begonnen. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen, met onder meer de volgende inhoud: 'Het is werkneemster verboden binnen een tijdvak van 1 jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een kring met werkgever als middelpunt (Oss) en met een straal van 30 kilometer in enigerlei vorm werkzaam te zijn bij een bedrijf gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan dat van werkgever.' Werkneemster heeft haar dienstverband opgezegd en aangegeven voor zichzelf te willen beginnen. Zij vordert schorsing van het concurrentiebeding. Zij stelt dat het feitelijk onmogelijk is om zelf een praktijk op te zetten en die te combineren met haar gezin. Niet alleen vanwege de beperking in tijdsduur maar ook vanwege de geografische beperking en de huidige markt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster stelt, impliceert de tekst van het concurrentiebeding niet dat enkel uitgegaan moet worden van een betrekking in loondienst zodat werkneemster wel voor eigen rekening en risico een praktijk als advocaat mag voeren. De belangenafweging valt in het voordeel van werkgever uit. Aan de zijde van werkneemster wordt meegewogen dat zij haar positie zal kunnen verbeteren door een eigen praktijk. Zij heeft echter zelf haar arbeidsovereenkomst opgezegd en niet is komen vast te staan dat er voor haar bij werkgever geen toekomstperspectief was. Werkgever heeft er in deze economisch moeilijke tijden belang bij het bedrijfsdebiët in stand te houden. Werkgever heeft er een gerechtvaardigd belang bij om ten aanzien van werkneemster in wie is geïnvesteerd, het concurrentiebeding gedurende een jaar binnen een straal van 20 kilometer (waartoe het concurrentiebeding door werkgever gematigd is) te handhaven om te voorkomen dat zij bij of als directe concurrent gaat werken, zeker nu dit beding geografisch beperkt en niet

buitensporig lang is. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 28-05-2014

Zaaknummer: 3034575/251

RECHTSPRAAK

SNS Reaal N.V./werknemer

Werknemer belt veelvuldig met zakelijke telefoons naar 0906-nummer. Verband met autismespectrumstoornis onvoldoende aannemelijk geworden. Ontbinding zonder toekenning vergoeding.

Werknemer is in 2008 in dienst getreden van Zwitserleven. Sinds 2010 is hij in de functie senior jurist in dienst van SNS Reaal, een dochter van Zwitserleven. Binnen SNS Reaal en Zwitserleven geldt een aantal gedragsregels ter zake internet- en e-mailgebruik en het gebruik van de ter beschikking gestelde bedrijfsapparatuur. Onder meer wordt daarin bepaald dat de ter beschikking gestelde laptop en smartphone uitsluitend door de werknemer gebruikt mogen worden in het kader van het verrichten van werkzaamheden. Uit onderzoek is gebleken dat werknemer in februari en maart 2014 veelvuldig met zijn door SNS Reaal ter beschikking gestelde mobiele telefoon (707 keer) en vaste telefoon (508 keer) naar een 0906-nummer heeft gebeld. Het nummer is gelieerd aan een soort flirtsite. De kosten bedragen in totaal ruim € 1.800. Ook heeft hij meerdere malen sites bezocht waarin in de URL het woord seks/sex voorkomt. SNS Reaal verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een vertrouwensbreuk. Het gedrag van werknemer is door de gestelde stoornis in het autismespectrum mogelijk niet of minder verwijtbaar, maar SNS Reaal is niet bereid aan te nemen dat een en ander uitsluitend berust op naïviteit en dat werknemer niet wist wat hij deed.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat het misbruik van de bedrijfsmiddelen in de vorm en omvang zoals in het onderhavige geval aan de orde, in beginsel een zodanige vertrouwensbreuk oplevert dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Een werkgever hoeft dergelijk gedrag van haar werknemer niet te accepteren. Dit kan mogelijk anders zijn als dit gedrag de werknemer niet is te verwijten omdat het een gevolg is geweest van een psychische stoornis. Werknemer heeft slechts een intakeverslag van Scelta uit 2012 in het geding gebracht. Er is geen schriftelijke verklaring van arts, behandelaar of psycholoog ingebracht. Uitgaande van de thans voorhanden zijnde gegevens over de (psychische) gesteldheid van werknemer, is een direct verband tussen de aandoening en het gedrag van werknemer in februari en maart 2014 – dat neigt naar het niet

kunnen controleren van bepaalde impulsen c.q. wel obsessief gedrag – onvoldoende aannemelijk geworden. Tot slot wordt ook meegewogen dat SNS Reaal niet wist en ook niet kon vermoeden dat bij werknemer sprake was van een autismespectrumstoornis, omdat werknemer hierover geen informatie heeft verstrekt. Voldoende aannemelijk is dat SNS Reaal als gevolg van het gedrag van werknemer het vertrouwen in hem heeft verloren. Volgt ontbinding zonder toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:2350

Zaaknummer: 3049665 UE VERZ 14-312 VS/4192

Rechters: R.C. Hartendorp

Advocaten: G.W. van Roeters Lennep en C.N. van den Heuvel

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Hotel Derlon Maastricht B.V.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd chef-kok zou bij goed functioneren na een jaar worden omgezet in onbepaalde tijd. Arbeidsovereenkomst wordt na twee jaar niet verlengd, maar kenbaar persoonsbeleid ten aanzien van functioneren ontbreekt. Schadevergoeding € 15.000.

Werknemer is sedert 1 augustus 2011 als chef-kok in dienst van Derlon. Werknemer stelt dat Derlon niet voldaan heeft aan haar verplichtingen ingevolge de toepasselijk geachte collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf zoals die gold voor het tijdvak 1 april 2010 tot 1 april 2012 en/of 1 augustus 2012 tot 1 januari 2014 (verder: de cao) voor zover deze mede ziet op de wijze van beoordeling van de prestatie en/of het aan de orde stellen van het functioneren van de werknemer, en daarmee tevens haar verplichtingen als goed werkgever ingevolge de wet (art. 7:611 BW) geschonden heeft. Daardoor is hem de mogelijkheid ontnomen om langs de weg van een zorgvuldige weging van zijn functioneren de voor bepaalde duur aangegane arbeidsovereenkomst conform het daarvoor relevante contractuele beding na een jaar, althans na twee jaar te doen omzetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Derlon heeft besloten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Werknemer vordert een schadevergoeding van € 77.316 bruto, waarbij hij verwijst naar de schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat Derlon zich in meer opzichten niet als goed werkgeefster gedragen heeft ten opzichte van de formeel voor bepaalde tijd in dienst genomen werknemer, kan gevoeglijk geconcludeerd worden. Gelet op het zeer stabiele en prestigieuze arbeidsverleden van werknemer was allerminst vreemd dat werknemer (die in juli 2011 voor Derlon koos uit drie kandidaat-werkgevers) bedong dat de aanstelling voor een jaar in beginsel na dat jaar omgezet zou worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Dat volgens artikel 12.f van het arbeidscontract 'goed functioneren' als voorwaarde voor die omzetting gold, was voor werknemer (met zijn arbeidsverleden) kennelijk geen serieus beletsel om de gok te nemen en – ondanks een zeker risico – voor Derlon te kiezen. Hij mocht dan echter wel verwachten dat Derlon net als ieder ander goed werkgeefster niet alleen de cao

zou volgen, maar ook zou doen wat voor een bedrijf met een behoorlijk personeelsbeleid en zeker één met prestigieuze ambities ten opzichte van een publiek als de (internationale) TEFAF-bezoekers normaal dagelijks beleid hoort te zijn: het personeel op alle niveaus gericht, structureel, systematisch en controleerbaar handvatten geven voor het stimuleren, in stand houden en verbeteren van het functioneren en/of de prestaties. Uit niets blijkt dat Derlon die redelijke verwachting althans ten opzichte van werknemer waargemaakt heeft. Wel is het vreemd dat werknemer niet na het eerste jaar de arbeidsovereenkomst oor onbepaalde tijd aan de orde heeft gesteld. Gelet op de omstandigheden is als correctie op de vergaande nalatigheid van Derlon een schadevergoeding in de orde van grootte van zes maandlonen plus vakantiebijslag en wel afgerond een totaalbedrag van € 15 000 aanvaardbaar.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:5922

Zaaknummer: 2423462 CV EXPL 13-4089

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: E.J.G. Jonkers-Hebben en H.Ch. Altmann

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten/X

Veroordeling tot nakoming CAO voor Uitzendkrachten en de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche. Voor aanvullende forfaitaire schadevergoeding bestaat geen afdoende juridische grondslag, voor forfaitaire schadevergoeding wel.

SNCU ziet onder meer toe op een correcte naleving van de Collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten (hierna: de cao). De meeste bepalingen uit deze cao zijn algemeen verbindend verklaard. Naast de cao bestaat er ook een Collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche (hierna: cao Sociaal Fonds). Ook de (relevante) bepalingen van de cao Sociaal Fonds zijn voor diverse perioden algemeen verbindend verklaard. SNCU heeft onderzoek gedaan naar naleving van de cao door X, een uitzendonderneming in de bouw. De Commissie Naleving CAO voor Uitzendkrachten (CNCU) heeft vastgesteld dat er een gegrond vermoeden bestaat van niet-naleving van de bepalingen van de cao door X. Uit een onderzoek dat is uitgevoerd door Providius is gebleken dat de cao door X niet wordt nageleefd, doordat een 'all-inloon' wordt betaald. SNCU vordert X te veroordelen de cao na te leven, betaling van een aanvullende forfaitaire schadevergoeding en betaling van een forfaitaire schadevergoeding

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu X niet weerspreekt dat de vergoeding voor feestdagen (1), de vergoeding voor kort verzuim (2), de betaling van vakantiebijslag over vakantie- en feestdagen (3) en de wacht dagencompensatie (4) niet separaat in de loonspecificaties vermeld waren, staat dit tussen partijen vast. Niet in geschil is dat X hiermee in strijd met de bepalingen van de cao gehandeld heeft. Uit de arbeidsovereenkomsten van de werknemers volgt dat alléén de posten 'vakantiegeld' (in termen van de Wml-vakantiebijslag) en vakantiedagen inbegrepen zijn in het all-inloon. Vast is komen te staan dat de werknemers van X materieel benadeeld zijn. De omvang van de materiële benadeling wordt conform de berekening van Providius vastgesteld op € 38.800. X wordt veroordeeld tot nabetaling van dit bedrag aan haar (voormalige) werknemers.

De vordering tot betaling van een aanvullende forfaitaire schadevergoeding wordt afgewezen,

omdat hiervoor geen afdoende juridische grondslag bestaat. Voor de forfaitaire schadevergoeding daarentegen bestaat wel een juridische grondslag. Het sanctiebeleid waarop de forfaitaire schadevergoeding wordt gebaseerd, volgt immers uit artikel 46 lid 1 en 2 van de oorspronkelijke cao en is vervolgens uitgewerkt in artikel 6 Reglement II Werkwijze CNCU. De forfaitaire schadevergoeding wordt vastgesteld op € 47.959,78. Het beroep op matiging van de forfaitaire schadevergoeding wordt gepasseerd. De lange looptijd van het dossier is (deels) te wijten aan de weigerachtige opstelling van X om de materiële benadeling van haar (ex-)werknemers ongedaan te maken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:5918

Zaaknummer: 519608 CV EXPL 13-1290

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: M.H.D. Vergouwen en I. Swennen

Wetsartikelen: 46 CAO voor Uitzendkrachten

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Is werknemer aansprakelijk voor schade van € 228.000 als gevolg van diefstal geldkoffer tijdens waardetransport? Bewijsopdracht.

Werknemer is op 17 juli 2006 in dienst getreden van werkgeefster als medewerker ATM/geld- en waardetransport. Er geldt een uitgebreide procedure voor het waardetransport. Op 31 december 2012 is tijdens het waardetransport voor ING in Rotterdam, die door werknemer en een collega werd uitgevoerd, een geldkoffer met daarin € 228.000 door een persoon op een scooter gestolen. Werkgeefster stelt werknemer hiervoor op grond van artikel 7:661 BW en onrechtmatige daad aansprakelijk en vordert betaling van € 228.000.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er bestaat voldoende twijfel of werknemer degene is geweest die betrokken is geweest (al dan niet in combinatie met zijn collega) bij de vervreemding van de geldkoffer, zodat thans (nog) niet gesteld kan worden dat hij opzettelijk dan wel bewust roekeloos heeft gehandeld. Die twijfel kan weggenomen worden als vast komt te staan dat – zoals werkgeefster stelt – er twee pluggen vlak achter elkaar zijn geprogrammeerd in de kop van de geldkoffer. Uit de stukken volgt immers dat de kop van de koffer wordt geprogrammeerd met de code van de betreffende plug door middel van een programmeerunit die zich in de kluis van de geldwagen bevindt en die, zoals werknemer zelf heeft verklaard, via een kabel wordt verbonden met de kop van de geldkoffer. Op deze wijze is er dus geen gelegenheid de plug die de dief heeft gebruikt al eerder te programmeren zoals werknemer heeft geopperd. Als vast komt te staan dat er twee pluggen zijn geprogrammeerd dan kan alleen werknemer dit gedaan hebben via de programmeerunit die verbonden was via een kabel met de kop van de geldkoffer, en niet via een andere geactiveerde programmeerunit zoals werknemer nog heeft gesteld. Nu werkgeefster een voldoende gespecificeerd bewijsaanbod heeft gedaan, zal de kantonrechter haar toelaten tot het bewijs van haar stelling dat er door werknemer vlak na elkaar twee pluggen zijn geprogrammeerd. Slaagt werkgeefster in haar bewijs dan is er sprake van opzettelijk dan wel bewust roekeloos handelen van werknemer nu het programmeren van twee pluggen op geen enkele andere wijze valt uit te leggen dan dat dit gedaan is om een ander gebruik van de tweede plug te laten maken. Een dergelijke handelwijze is niet aan te merken als een verminderde oplettendheid of

onvoorzichtigheid die van een werknemer onder omstandigheden geaccepteerd kan worden. Werkgeefster wordt ook in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat zij daadwerkelijk een bedrag van € 228.000 aan ING heeft vergoed. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-03-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:2863

Zaaknummer: 2055286 CV EXPL 13-22249

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: A.G.M. Lieshout en D.D.S. Doelam

Wetsartikelen: 7:661 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Cition B.V.

Werknemer is in dienst van payrollonderneming. Inlener heeft niet de bedoeling gehad rechtstreeks een arbeidsovereenkomst aan te gaan en heeft zich ten aanzien van re-integratie, reiskosten en verklaring IND gedragen als opdrachtgever.

Werknemer is in dienst van CapitalP (een payrollonderneming) en verricht werkzaamheden voor Cition. Vanaf 1 oktober 2013 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. CapitalP heeft laten weten dat Cition de opdracht heeft beëindigd en er geen andere opdracht voor werknemer beschikbaar is. Een beëindigingsvoorstel heeft werknemer niet geaccepteerd. Werknemer vordert wedertewerkstelling bij Cition. Hij stelt daartoe dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen hem en Cition, omdat in de rechtsverhouding met CapitalP niet is voldaan aan de eisen van werkgeversgezag, persoonlijke arbeid en loon, terwijl Cition feitelijk optreedt als werkgever. Voorts vervult CapitalP ook geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt, hij heeft bij de rechtsvoorganger gesolliciteerd en die hebben hem ook aangenomen. Hij werd slechts naar CapitalP doorgestuurd voor de formaliteiten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat Cition, althans haar voorgangster de dienst Stadstoezicht, de bedoeling heeft gehad om een overeenkomst aan te gaan (rechtstreeks) met werknemer, althans dat werknemer daarop heeft vertrouwd en op heeft mogen vertrouwen, is onvoldoende aannemelijk geworden. Dat het uitsluitend de rechtsvoorgangster van Cition is geweest die de werving en selectie van werknemer heeft verzorgd, heeft Cition gemotiveerd betwist. De juistheid van de over en weer in dat verband gestelde feiten kan in deze kortgedingprocedure niet worden vastgesteld. Dat Cition zich feitelijk ten aanzien van de re-integratie bij arbeidsongeschiktheid jegens werknemer heeft gedragen zoals door werknemer is gesteld (volledige re-integratieproces werd uitgevoerd door Cition) heeft Cition gemotiveerd betwist en ook dit is onvoldoende aannemelijk geworden. Reiskosten zijn betaald door CapitalP. Het is uiteindelijk CapitalP die op verzoek van werknemer een werkgeversverklaring ten behoeve van de IND heeft afgegeven. De gedragingen van Cition kunnen slechts worden aangemerkt als hetgeen van Cition als opdrachtgever van CapitalP kon worden verwacht. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:3887

Zaaknummer: 2653549 \ KK EXPL 13-2075

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

Advocaten: C.A.C.M. Ficq en H.V. Hess

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Action Service & Distributie B.V./werknemer

Voorwaardelijke ontbinding zonder toekenning vergoeding vanwege het voorhanden hebben van amfetamine/speed op de werkvloer.

Werknemer is op 2 april 2007 in dienst getreden bij Action. Hij verrichtte laatstelijk de functie van medewerker uitgaande goederen. Op 27 november 2013 is werknemer op staande voet ontslagen, nadat gebleken was dat werknemer op de werkplek amfetamine/speed in zijn bezit had. Action verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aangevoerde omstandigheden leveren geen dringende reden op. Wel wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een verandering in de omstandigheden. Vast staat dat werknemer op 18 november 2013 op de werkvloer van Action in het bezit was van drie wikkels met amfetamine/speed. Gelet op het duidelijke en bij werknemer bekende beleid van Action ten aanzien van drugs, wist hij of behoorde hij te weten dat het voorhanden hebben van drugs op de werkvloer onacceptabel was voor Action, temeer in geval van harddrugs, waarvan het enkele bezit al verboden is. Action stelt terecht dat werknemer het vertrouwen in hem ernstig heeft beschadigd. Dat werknemer zich er niet van bewust was dat hij amfetamine/speed bij zich had, zoals hij ter zitting heeft gesteld, is niet aannemelijk. Ook de omstandigheid dat werknemer aanvankelijk onjuiste en ontkennende verklaringen heeft afgelegd over zijn drugsbezit, draagt eraan bij dat sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk. Nu de reden van de ontbinding geheel in de risicosfeer van werknemer ligt en aan hem is te wijten, wordt geen vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-01-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2014:6091

Zaaknummer: 2612697 OA VERZ 13-86

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: L. Bijl en J.F.M. Verheij

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Fair Play Centers B.V.

Ontslag op staande voet Medewerker Amusementscenter na vermissing € 10.000 uit kluis. Vooralsnog leiden tegenstrijdige en niet-consistente verklaringen werknemer tot afwijzing loonvordering en vordering tot wedertewerkstelling.

Werknemer is sinds 2008 in dienst van Fair Play als Medewerker Amusementscenter. Nadat geconstateerd is dat € 10.000 uit de kluis was verdwenen, is hij op staande voet ontslagen. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet. Werknemer stelt dat niet gebleken is welk feitencomplex exact aan de reden voor het ontslag op staande voet ten grondslag ligt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als onweersproken staat vast dat werknemer in de eerste gesprekken heeft volgehouden dat hij op 4 mei 2013 samen met collega X de kluizen had gecontroleerd en dat daarna de aanvulkluis is gesloten en niet meer is geopend. Nadat Fair Play werknemer tijdens het derde gesprek op 5 juli 2013 erop gewezen had dat uit de video-opnamen bleek dat hij na het vertrek van X alleen bij de kluis was geweest en bij de kluis gebukt zat, verklaarde werknemer dat hij zich opeens herinnerde dat hij nog in de aanvulkluis was geweest om een aanvulling te doen van de aanvulkluis naar de werkkluis. Werknemer heeft door zijn tegenstrijdige en niet-consistente verklaringen de verdenking op zich geladen dat hij betrokken zou kunnen zijn bij de vermissing van het geld, en dit is hem ook meegedeeld als reden voor het ontslag. Dat werknemer de gang van zaken was vergeten, zoals hij verklaarde, is niet aannemelijk gelet op het feit dat er slechts een korte tijd was verstreken tussen de vermissing van het geld en het eerste gesprek op 13 mei 2013 en werknemer gezien de situatie moest weten dat het hier om belangrijke informatie ging. Hoewel Fair Play, gelet op de handelwijze en de tegenstrijdige verklaringen van werknemer, goede gronden had om hem op non-actief te stellen, valt niet volledig uit te sluiten dat na gedegen feitenonderzoek in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat geen sprake is van een dringende reden, noodzakelijk voor een ontslag op staande voet. Het gaat echter te ver om op de uitkomst van een feitenonderzoek en de beoordeling daarvan door de bodemrechter vooruit te lopen door de onderhavige vorderingen ten aanzien van de wedertewerkstelling en de doorbetaling van loon

in kort geding reeds toe te wijzen. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-11-2013

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2013:11210

Zaaknummer: 2396519 VV EXPL 13-580

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: N.L.E.M. Bynoe en S.G.J. Habets

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

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Schending relatiebeding middels berichten LinkedIn. Uitleg relatiebeding. Aanhouding zaak teneinde verrassingsbeslissing te voorkomen.

Werknemer is op 1 februari 2007 in dienst getreden in de functie van senior manager schade. Op de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding van toepassing dat werknemer verbiedt na het einde van het dienstverband cliënten van werkgever te benaderen of te bedienen. Bij brief van 27 april 2011 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst tegen 1 mei 2011 opgezegd. Werkgever heeft werknemer gewezen op de maand opzegtermijn en hem gedurende deze periode op non-actief gesteld (tot 1 juni 2011). Op 26 mei 2011 heeft werknemer via LinkedIn aan zogenaamde 'connections' een bericht gezonden, met als onderwerp 'nieuwe job', waarvan de inhoud, voor zover van belang, als volgt luidt: 'Ik ben verheugd jullie te kunnen melden dat ik per 1-6-2011 in dienst treedt bij X. Eindelijk een werkgever die weet hoe het werkt in assurantieland. Alleen maar bedrijfsmatig klanten, goede binnendienst en vooral weer plezier in je werk en minstens zo belangrijk, een financieel solide bedrijf. Ik hou jullie op de hoogte van mijn nieuwe mobiele nummer en e-mailadres. Tijdelijk te bereiken op (...).' De werkgever stelt zich op het standpunt dat met het verzenden van het LinkedIn-bericht sprake is van overtreding van het relatiebeding, dan wel van schending van artikel 7:611 BW. Werknemer stelt zich op het standpunt dat enkel het benaderen van relaties na afloop van het dienstverband is verboden.

De kantonrechter is van oordeel dat het versturen van een e-mailbericht via een sociaal medium als LinkedIn dat juist is gericht op zakelijke contacten (in tegenstelling tot Hyves of Facebook) in beginsel kan worden gezien als het 'benaderen' in de zin van artikel 17 van de arbeidsovereenkomst. De lezing van het relatiebeding die werknemer voorstaat, te weten dat pas van een overtreding sprake kan zijn als er sprake is van concurrerende activiteiten of onrechtmatig handelen, acht de kantonrechter niet juist. Het uitspannen is immers ook zonder contractueel verbod niet toegestaan. De kantonrechter neemt bij de uitleg in aanmerking dat naar de letter van artikel 17 van de arbeidsovereenkomst, geen overtreding van het relatiebeding aanwezig kan worden geacht. Immers, in artikel 17 worden verboden

contacten met relaties die plaatsvinden gedurende één jaar na einde van het dienstverband. In het onderhavige geval heeft werknemer op 26 mei 2011, derhalve tijdens de arbeidsovereenkomst, de litigieuze e-mail via LinkedIn verzonden. Hoewel de bewoordingen niet doorslaggevend zijn bij de uitleg van een contractsclausule, zijn deze niettemin wel van belang. Daar waar op overtreding van een clausule bovendien een forse boete is gesteld, is het wellicht aangewezen om onduidelijkheden in de tekst voor risico te laten blijven van degene die de clausule heeft opgesteld. Partijen hebben op dit punt in het geheel geen debat gevoerd. Teneinde een verrassingsbeslissing te voorkomen, stelt de kantonrechter partijen alsnog in de gelegenheid om zich op dit punt nader bij akte uit te laten (red: eindvonnis zie AR 2014-0567, hoger beroep zie AR 2014-0539).

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2012:3726

Zaaknummer: 525511 \ CV EXPL 11-14517

Rechters: M.A.B. Faber-Siermann

Advocaten: E.D. de Jong en A.P.E.M. Pover

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Vitaal Wonen

Besluit tot ontslag statutair directeur door raad van toezicht van Stichting Vitaal Wonen en arbeidsrechtelijk ontslag op staande voet wegens diefstal en/of verduistering rechtsgeldig.

Werknemer is op 1 januari 2005 bij Stichting Vitaal Wonen in dienst getreden. Sinds 1 juni 2007 is hij statutair directeur. Tijdens een vergadering op 21 januari 2013 is werknemer door de raad van toezicht op staande voet ontslagen, omdat hij de raad van toezicht niet heeft geïnformeerd over tegenstrijdige belangen en hij misbruik heeft gemaakt van statutaire bevoegdheden bij niet gefiatteerde salarisaanpassingen. Bovendien heeft werknemer zich schuldig gemaakt aan diefstal en/of verduistering door loonsverhogingen, nabetalingen en reis- en kilometervergoedingen aan zich uit te betalen zonder toestemming van de raad van toezicht. Werknemer heeft zowel de vernietigbaarheid van het besluit van 21 januari 2013 alsook de (ver)nietig(baar)heid van het arbeidsrechtelijke ontslag op staande voet ingeroepen.

De rechtbank oordeelt als volgt. Werknemer heeft gesteld dat het ontslagbesluit van 21 januari 2013 nietig is op grond van artikel 2:14 BW, omdat werknemer in strijd met de statuten slechts twee dagen tevoren was opgeroepen voor de vergadering van de raad van toezicht waarin het betreffende besluit is genomen én omdat bij die vergadering de voorzitter van de raad van toezicht niet aanwezig was, zodat niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 9.1 van de statuten. Dit standpunt wordt niet gevolgd. Door werknemer is niet weersproken dat zolang in een vergadering alle in functie zijnde leden van de raad van toezicht aanwezig zijn, geldige besluiten genomen kunnen worden over alle aan de orde komende onderwerpen, ook al zijn de door de statuten gegeven voorschriften voor het oproepen en het houden van vergaderingen niet in acht genomen. Voorts heeft werknemer niet (nader) weersproken dat alle leden van de raad van toezicht aanwezig waren in de vergadering van 21 januari 2013. Het verweer van werknemer, dat het beginsel van hoor en wederhoor is geschonden doordat hem onvoldoende tijd is vergund om het rapport van Integis te bestuderen, treft geen doel. Werknemer is immers voorafgaand aan de totstandkoming van het rapport van Integis in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de voor hem relevante delen van het concept van dat rapport en heeft daarop uitvoerig kunnen reageren.

Ten aanzien van het (arbeidsrechtelijke) ontslag op staande voet wordt op grond van het Integis-rapport geoordeeld dat sprake is van een dringende reden. Het rapport is op 3 januari 2013 uitgebracht. Het spreekt voor zich dat Stichting Vitaal Wonen de tijd genomen heeft om het rapport te bestuderen en daaruit de gevolgtrekking te maken die haar geraden acht. Vervolgens gaat Stichting Vitaal Wonen op 21 januari 2013 over tot het ontslag op staande voet. De rechtbank acht een dergelijke tijdspanne – mede gelet op het complexe karakter van de zaak – niet dusdanig dat van onverwijldheid geen sprake meer is. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:5579

Zaaknummer: C-04-127110 - HA ZA 13-364

Wetsartikelen: 2:14 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Sportlandgoed Swartemeer B.V.

Minuren zijn niet conform de CAO Recreatie gecompenseerd, zodat minuren zijn komen te vervallen en niet kunnen worden verrekend met achterstallig salaris.

Werkneemster is bij Sportlandgoed in dienst geweest van 1 april 2008 tot 1 april 2013 in de functie van zelfstandig werkende kok. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Recreatie van toepassing. Werkneemster vordert betaling van achterstallig salaris, vakantietoeslag en uitbetaling van overuren. Zij stelt daartoe dat de CAO Recreatie een minimum-cao is en dat Sportlandgoed in strijd daarmee de cao-loonsverhogingen niet heeft verwerkt. Vanaf oktober 2010 heeft Sportlandgoed minder betaald dan op grond van de cao zou moeten. Verder is het salaris over de maand maart 2013 niet uitbetaald en heeft zij over de periode juni 2012 tot en met maart 2013 geen vakantietoeslag ontvangen.

De kantonrechter sluit zich aan bij het standpunt van werkneemster dat partijen weliswaar een nettoloon mogen afspreken maar dat dit, gelet op het minimumkarakter van de cao, niet lager kan zijn dan de netto equivalent van het brutosalaris volgens de op werkneemster toepasselijke salarisschaal. Werkneemster heeft derhalve aan achterstallig salaris € 4.093,71 tegoed, hetgeen ook door Sportlandgoed wordt erkend. Anders dan Sportlandgoed stelt, kunnen de minuren niet met het achterstallig salaris worden verrekend. Deze minuren zijn komen te vervallen nu deze niet tijdig en niet op de juiste wijze conform de bepaling daarover in de CAO Recreatie zijn gecompenseerd. Voorts wordt een bedrag van € 1.993,20 bruto wegens achterstallig salaris over de maand maart 2013 en € 1.066,48 bruto wegens achterstallig vakantiegeld over de periode juni 2012 tot en met maart 2013 toegewezen. De vordering met betrekking tot de overuren is onvoldoende onderbouwd en wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 02-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:3132

Zaaknummer: 2689301 - CV EXPL 14-1647

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: J.M. Flanderijn

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

A en B/KPN Corporate Market B.V.

Toepasselijk sociaal plan na overgang van onderneming. Eindvonnis.

Vervolg tussenvonnis (zie AR 2014-0577). Allereerst is gebleken dat in de arbeidsovereenkomsten van A en B uit 1989 is opgenomen dat op het dienstverband tussen A en B en de besloten vennootschap PTT Telecom (de rechtsvoorgangster van KPN CM) van toepassing is: 'de geldende cao'. Op enig moment is de naam van PTT Telecom gewijzigd in KPN. Per 1 januari 2009 zijn A en B ingevolge artikel 7:662 BW overgegaan naar Getronics, een 100% dochter van KPN. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:663 BW jo. artikel 14a WCAO bleef de op dat moment geldende KPN-cao 2008-2009 op het dienstverband van toepassing. Bij Getronics gold de (ondernemings-)cao Getronics 2009. Deze cao is A en B destijds niet aangeboden en is niet algemeen verbindend verklaard. Naast de KPN-cao 2008-2009 waarin de arbeidsvoorwaarden waren geregeld, bestond een sociaal plan KPN, vormgegeven als cao, en de KPN-pensioenregeling. Ook deze regelingen waren en bleven op de dienstverbanden van toepassing. A en B zijn zogenoemde 'ongebonden werknemers'.

De KPN-cao 2008-2009 is opgevolgd door eerst de KPN-cao 2010, later de KPN-cao 2011-2012 en vanaf 1 april 2012 de KPN-cao 2012. De opvolgende cao's van KPN zijn op de arbeidsovereenkomsten van A en B toegepast, getuige onder meer de salarisverhogingen uit hoofde van die cao. Deze toepassing is feitelijk door A en B aanvaard en de cao's zijn daarmee voor A en B gaan gelden. Tot heden is niet overeengekomen dat tussen Getronics en A en B de cao Getronics c.q. KPN CM is of zou gaan gelden. Niet gesteld of onderbouwd is dat Getronics haar cao – op enig moment – wel aan A en B had behoren aan te bieden. In de (opvolgende) cao KPN CM – geldend van 1 april 2012 tot 31 maart 2013 – is opgenomen dat deze niet van toepassing is op werknemers vallende onder de KPN CAO. Ook deze cao heeft derhalve voor werknemers geen gelding gekregen. Met betrekking tot de toepasselijkheid van de cao KPN CM, wordt de vordering van A en B om de hogere afvloeiingsregeling te verkrijgen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:3908

Zaaknummer: CV 13-4627.2

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: A.J. van Raalte en M.A. Schneider

Wetsartikelen: 7:663 BW en 14a WCAO

RECHTSPRAAK

Stichting Tactus Verslavingszorg/werknemer

Werkgever in verslavingszorg plaatst werknemer op zijn eigen verzoek over, waarna werknemer toch weer wil terugkeren op oude werkplek. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens vertrouwensbreuk.

Werknemer is op 1 april 2007 in dienst getreden van Stichting Verslavingszorg Tactus (hierna: Tactus). Werknemer is werkzaam in de functie van sociotherapeutisch medewerker. Tactus verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft sinds zijn indiensttreding in Almelo gewerkt. Gebleken is dat werknemer moeite had met de omgang met de (doel)groep aldaar en hij zich daar, na een incident in 2012, niet langer veilig voelde. Werknemer is tijdelijk op andere locaties werkzaam geweest. Door Tactus wordt gesteld dat werknemer gedurende ruim twee jaar in de gelegenheid is gesteld zich te oriënteren op een andere baan binnen (of buiten) Tactus. Ondanks de inspanningen aan de zijde van Tactus, is dat niet gelukt. Werknemer heeft een steeds wisselende houding aangenomen over zijn toekomst/mogelijkheden binnen Tactus. Als gevolg daarvan is sprake van een vertrouwensbreuk.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tactus heeft zich maximaal ingespannen om werknemer, nadat hij had aangegeven de energie niet meer te kunnen opbrengen om op de inloop in Almelo te werken, elders binnen Tactus een goede werkplek te geven. Er is zelfs een andere collega overgeplaatst, zodat werknemer voortaan in Enschede kon werken. Gelet op door werknemer gedane uitlatingen, heeft Tactus ervan uit mogen gaan dat terugkeer voor werknemer definitief geen optie meer was. Dat Tactus er derhalve, nadat werknemer daarop is teruggekomen, geen vertrouwen meer in had dat werknemer daadwerkelijk goed op de inloop zal kunnen functioneren, is dan ook begrijpelijk en gerechtvaardigd. Het is niet uit te leggen dat een werknemer zijn werkgever eerst tot overplaatsing beweegt en vervolgens zegt dat er geen belemmeringen zijn om op de oude werkplek, de inloop, zowel in Enschede als in Almelo terug te keren. Werknemer heeft aldus met vuur gespeeld en het vertrouwen van zijn werkgever ernstig geschonden. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Er wordt een vergoeding van € 7.300 (C=0,5) bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2014:3549

Zaaknummer: 3117990 EJ VERZ 14-223

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: L.J.T. Ouwersloot-Koster en R. de Kamper

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

A en B/KPN Corporate Market B.V.

***Toepasselijk sociaal plan na overgang van onderneming.
Tussenvonnis.***

A en B zijn in 1975 en 1981 in dienst getreden van een rechtsvoorganger van KPN Corporate Market (hierna: KPN CM). Per 1 januari 2009 is de afdeling waar A en B werkzaam waren, ondergebracht bij Getronics, een dochtervennootschap van KPN. Met ingang van 1 september 2011 is de naam Getronics gewijzigd in die van KPN CM. Op het moment van overgang van A en B van KPN naar Getronics per 1 januari 2009 was de cao 2008-2009 van KPN van toepassing. Deze cao verstreek op 31 december 2009. Op 7 juni 2010 zijn tussen de betrokken vakbonden en KPN nadere afspraken gemaakt ten aanzien van de werknemers die overgingen naar Getronics. In dit overgangsprotocol is onder meer opgenomen dat Getronics ook gedurende 2010 de KPN-cao en het Sociaal Plan KPN B.V. op deze werknemers zou toepassen en dat vanaf 1 januari 2011 het arbeidsvoorwaardenpakket van Getronics inclusief het sociaal plan van Getronics zou worden toegepast. Een geïntegreerde cao is niet afgesloten. Implementatie van het overgangsprotocol is daarom uitgebleven. Gedurende het dienstverband zijn het arbeidsvoorwaardenpakket en de pensioenregeling van KPN toegepast op A en B. Als gevolg van een reorganisatie zijn de arbeidsovereenkomsten van A en B beëindigd. In het kader van de reorganisatie was sprake van twee sociaal plannen: dat van KPN CM en dat van KPN. Beide zijn aangemeld als cao. KPN CM heeft bij de berekening van de beëindigingsvergoedingen van A en B het Sociaal Plan KPN gehanteerd. A en B stellen dat zij recht hebben op een (hogere) vergoeding conform het Sociaal Plan KPN CM.

De kantonrechter kan op dit moment nog geen oordeel vellen over de vraag welk sociaal plan van toepassing was. Zij heeft behoefte aan nadere inlichtingen van partijen, in verband waarmee een comparitie van partijen zal worden bepaald. Daarbij zal onder meer aandacht worden besteed aan de vraag of in de onderscheiden arbeidsovereenkomsten sprake was van een zogeheten incorporatiebeding. Ook wordt KPN CM verzocht haar standpunt dat de afspraak met de vakorganisaties om de cao KPN CM niet van toepassing te doen zijn op (onder andere) A en B nader toe te lichten in het licht van de bestaande jurisprudentie met betrekking tot het als cao aangemelde sociaal plan (red: voor eindvonnis zie AR 2014-0578).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-12-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:9802

Zaaknummer: 1413839 \ CV EXPL 13-4627

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: A.J. van Raalte en M.A. Schneider

Wetsartikelen: 14a WCAO en 7:663 BW