

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 09, 2014

Nummer 9, 2014

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:PHR:2014:71 14-02-2014

X/Gemeente Spijkernisse

Hof

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2014:556 27-02-2014

Ondernemingsraad Fundis Holding/Fundis Holding

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2014:532 25-02-2014

werknemer/BNM Bouwmij

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2014:1387 25-02-2014

moeder van PGB-houder/werknemer

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2014:1380 25-02-2014

werkgever/werknemer

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2014:496 25-02-2014

werknemer/EJA Mechanics BV

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2013:4662 17-12-2013

Hewlett-Packard Nederland/werknemer

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2013:4659 17-12-2013

Connexxion Openbaar Vervoer/werknemer

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2014:1301 28-02-2014

werknemster/Verloskundige Praktijk IJsselmonde

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2014:1841 27-02-2014

Keyota II B.V./werknemer

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2014:2500 27-02-2014

X/Staat der Nederlanden

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2014:2343 26-02-2014

Abvakabo FNV c.s./Staat der Nederlanden

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2014:736 26-02-2014

NS Stations Retailbedrijf B.V./werknemer

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2014:1167 19-02-2014

werknemer/Delek Nederland B.V.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2014:638 19-02-2014

werknemer/Stichting Lentis Maatschappelijke Onderneming

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2014:834 17-02-2014

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2014:830 14-02-2014

werknemster/Brocacef B.V.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2014:1168 12-02-2014

werknemer/werkgever

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2014:829 31-01-2014

Work in Progress B.V./werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2014:780 21-01-2014

werknemer/Klik Electrotechniek B.V.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2014:199 21-01-2014

werknemster/VakantieXperts B.V.

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 19-02-2014

werknemer/werkgeefster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Gelderland 19-02-2014

werknemer/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 17-10-2013

werkgeefster/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 12-12-2013

werkgeefster/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Hof van Justitie van de Europese Unie 27-02-2014

Lyreco Belgium/Rogiers
Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Keyota II B.V./werknemer

Bijkomende omstandigheden naast het overtreden van controlevoorschriften door arbeidsongeschikte portier, waaronder het niet melden van nevenwerkzaamheden tijdens arbeidsongeschiktheid, leiden tot ontbinding wegens een dringende reden.

Werknemer is in dienst van Keyota als portier. Sinds januari 2013 is hij arbeidsongeschiktheid. Keyota heeft in januari 2014 ex artikel 7:629 lid 3 onder d en e BW de loondoorbetaling gestopt vanwege het niet voldoen aan re-integratieverplichtingen. Keyota verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden. Daartoe wordt onder meer aangevoerd dat werknemer nevenwerkzaamheden tijdens zijn arbeidsongeschiktheid heeft verzwegen, dat hij niet meewerkt aan re-integratie en dat hij zich onbeschoft, grof en intimiderend heeft gedragen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is juist, zoals werknemer stelt, dat de Hoge Raad in het arrest Vixia/Gerrits (HR 8 oktober 2004, JAR 2004/259) heeft aangegeven dat de enkele weigering van een werknemer de door de werkgever vastgestelde redelijke voorschriften omtrent controle bij ziekteverzuim na te leven niet een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW oplevert en opschorting van het loon een passende sanctie is. Echter de Hoge Raad heeft ook bepaald dat dit niet uitsluit dat de niet-naleving van de bedoelde voorschriften gepaard gaat met andere feiten en omstandigheden die, in onderlinge samenhang, wél het oordeel wettigen dat een zodanige dringende reden aanwezig is. In dit geval is sprake van dergelijke bijkomende omstandigheden.

Ter zitting is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer heeft verzwegen en desgevraagd heeft ontkend dat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid nevenwerkzaamheden heeft verricht, en over deze nevenwerkzaamheden onjuiste informatie heeft verstrekt althans heeft gelogen. Werknemer heeft Keyota hiermee niet in staat gesteld om te kunnen (laten) beoordelen of de nevenwerkzaamheden zijn herstel hebben belemmerd/vertraagd dan wel redelijkerwijs nadelig zijn geweest voor zijn re-integratie en of hij neveninkomsten heeft genoten die ingevolge artikel 7:629 lid 5 BW in mindering hadden mogen worden gebracht op

de loonbetaling. Voorts heeft werknemer niet betwist dat hij heeft verzuimd de bijgestelde plannen van aanpak van 5 september 2013 en 16 december 2013 (getekend) te retourneren en dat hij daartoe pas – na aanschrijving door Keyota bij brief van 27 januari 2014 – op 3 februari 2014 is overgegaan. Derhalve heeft werknemer zonder deugdelijke grond redelijke controlevoorschriften niet opgevolgd en niet meegewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen. Tot slot kan werknemer niet ontkennen dat zijn e-mailbericht van 15 januari 2014 ongepast is en heeft hij niet weersproken dat (hij heeft verzwegen dat) zijn vergunning voor het verrichten van werkzaamheden als portier/beveiliger is ingetrokken. Anders dan hij stelt, is deze informatie wel degelijk relevant voor zijn re-integratie. Volgt ontbinding wegens een dringende reden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:1841

Zaaknummer: 2753358 AZ VERZ 14-35

Rechters: A.J. Henzen

Advocaten: K.C. de Koning

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:660a BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

X/Staat der Nederlanden

Meldingsplicht stagiair bij Rechtbank Amsterdam strekt zich niet uit tot strafrechtelijke antecedenten van familieleden. Dat haar broer is opgenomen in de ‘Top-600’-lijst van Amsterdamse criminelen, is onvoldoende grond voor beëindiging stageovereenkomst.

X loopt in het kader van haar MBO-opleiding ‘Juridisch medewerker zakelijke dienstverlening’ stage bij de Rechtbank Amsterdam. Tussen partijen is een stageovereenkomst overeengekomen. Op 12 februari 2014 is X mondeling meegedeeld dat haar stage per direct werd beëindigd in verband met het feit dat zij had verzwegen dat haar broer is opgenomen in de ‘Top 600’-lijst met jeugdige Amsterdamse criminelen en dat op die dag bij de Rechtbank Amsterdam een strafzaak tegen hem zou dienen. Thans vordert X nakoming van de stageovereenkomst. Volgens X is haar tijdens de beëindiging meegedeeld dat zij melding diende te maken van bij de Rechtbank Amsterdam aanhangige zaken betreffende haar bekende personen. X stelt niet op de hoogte te zijn geweest van het feit dat op 12 februari 2014 bij de Rechtbank Amsterdam een strafzaak tegen haar broer zou dienen en dat zij aldus feitelijk niet in staat was om de rechtbank hiervan te verwittigen. Volgens X is haar nimmer duidelijk gemaakt dat zij melding diende te maken van de antecedenten van haar familieleden. X betwist bovendien bij gebrek aan wetenschap het bestaan van een dergelijke verplichting.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. X hoefde de bewuste meldingsplicht niet anders te begrijpen dan dat uitsluitend melding diende te worden gemaakt van betrokkenheid bij lopende rechtszaken. De Staat beoogt met de meldingsplicht namelijk te voorkomen dat haar medewerkers ‘potentieel chantabel’ zijn en dientengevolge de onafhankelijkheid en integriteit van de rechtbank in het gedrang kunnen brengen. Een dergelijk risico speelt echter slechts in lopende rechtszaken waarbij een medewerker van de rechtbank is betrokken. Bovendien volgt uit het verloop van de beëindiging niet dat expliciet duidelijk is gemaakt dat de opgelegde meldingsplicht zich mede uitstrekte tot strafrechtelijke antecedenten. Dientengevolge behoefde X geen melding te maken van reeds afgeronde strafrechtelijke procedures waarin haar broer in het verleden bij de Rechtbank Amsterdam betrokken is geweest. Een notering in

de 'Top-600'-lijst is een uitvloeisel van in het verleden gepleegde en reeds berechte strafbare feiten. Tot slot heeft X onbetwist gesteld dat zij niet wist dat op 12 februari 2014 een strafzaak tegen haar broer zou dienen, zodat haar niet verweten kan worden dat zij de Rechtbank Amsterdam niet vooraf van betrokkenheid bij deze procedure op de hoogte heeft gesteld. De Staat wordt veroordeeld tot nakoming van de stageovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2014:2500

Zaaknummer: C/09/460697 / KG ZA 14-199

Rechters: G.P. van Ham

Advocaten: R. Korver en U. Karatas

Wetsartikelen: 6.1 stage-overeenkomst

RECHTSPRAAK

Ondernemingsraad Fundis Holding/Fundis Holding

Besluit Fundis te participeren in 't Lange Land Ziekenhuis te Zoetermeer had in redelijkheid niet genomen mogen worden. Ondernemer bepaalt strategie van de onderneming, maar dient rekening te houden met alle stakeholders (incl. werknemers). De ondernemer heeft onvoldoende invulling gegeven aan de risicomatigende voorwaarden. De stelling dat ondernemer erop vertrouwt dat alle partijen zich aan de afspraak houden, is onvoldoende.

De Fundis Groep houdt zich bezig met het leveren van (in het bijzonder) intramurale zorg, thuiszorg en welzijnsactiviteiten voor chronisch zieken en kwetsbare ouderen die zijn verzekerd op grond van de AWBZ of die aanspraak kunnen maken op zorg ingevolge de WMO. De Fundis Groep heeft diverse locaties, onder meer in Gouda, Zoetermeer en Bergambacht. Een belangrijk onderdeel van de zorgverlening van Fundis is de revalidatiezorg die zij levert in Zoetermeer, omvattende intramurale begeleiding van herstel na ziekenhuisopname. Bij Fundis zijn ongeveer 3.500 werknemers in dienst. De ondernemingsraad (OR) heeft de Ondernemingskamer verzocht te verklaren dat Fundis Holding bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit om in 't Lange Land Ziekenhuis te Zoetermeer (hierna: LLZ) te participeren. In de ogen van de OR betreft het een zwak ziekenhuis met hoge schuldenlast. De vereiste kapitaalinjectie en de mogelijke gevolgen voor Fundis bij een niet succesvolle doorstart van LLZ, acht de OR te wezenlijk en te hoog om positief te adviseren op de voorgenomen besluitvorming. Desalniettemin heeft Fundis de participatie doorgezet.

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. Het besluit van Fundis om in een andere zorgonderneming zoals LLZ te participeren is in beginsel een aangelegenheid van de ondernemer (het bestuur van Fundis). Er kunnen strategische en/of commerciële en/of bedrijfseconomische redenen voor zo'n besluit zijn en het is aan de ondernemer om die redenen te inventariseren en te beoordelen. Een dergelijk besluit kan aanzienlijke financiële

en andere risico's tot gevolg hebben en ook meebrengen dat (een deel van) de binnen de groep beschikbare financiële reserves wordt/worden aangewend, zoals bij het doen van een investering of het nemen van een participatie veelal het geval is. Het voorgaande neemt niet weg dat de ondernemer de belangen van de onderneming en haar stakeholders, onder wie de werknemers, in zijn besluitvorming dient te betrekken en dat hij een afweging dient te maken van de beweegredenen voor, en de voor de onderneming te verwachten gevolgen van het voorgenomen besluit. De ondernemer zal het daarbij ook tot zijn taak dienen te rekenen om de door de onderneming beoogde en redelijkerwijs te behalen voordelen van de investering/participatie af te wegen tegen de nadelen, waaronder die van financiële aard. Voor het onderhavige geval brengt dit een en ander mee dat niet alleen de (transactie)voorwaarden waaronder Fundis in LLZ participeert in ogenschouw dienen te worden genomen, maar ook de (overige) omstandigheden waaronder de investering/participatie wordt geëffectueerd.

Naar het oordeel van de Ondernemingskamer heeft Fundis de risico's wel goed ingeschat (onderzoek gedaan en verschillende stakeholders gezocht om zodoende risico's te spreiden) en kan als zodanig niet gesteld worden dat Fundis een verkeerde belangenafweging heeft gemaakt. Wel acht de Ondernemingskamer het standpunt van de OR juist dat Fundis onvoldoende heeft zorggedragen voor daadwerkelijke vervulling van in de intentie-overeenkomst opgenomen, 'risicomatigende' voorwaarden alvorens zij op 15 november 2013 definitief tot participatie besloot en de uitvoering daarvan – uitsluitend – liet afhangen van de goedkeuring van de gemeente Zoetermeer. Immers, diverse van de voorwaarden waren, zonder meer, niet vervuld en (kennelijk) ook welbewust on vervuld gelaten. Van ING was slechts een 'zachte' bereidverklaring ontvangen; er waren geen harde afspraken met de medisch specialisten van LLZ; de gemeente Zoetermeer had haar goedkeuring nog niet verleend; enz. Het betoog van de ondernemer ter terechtzitting dat weliswaar de onderscheiden afspraken nog niet op schrift zijn gesteld maar dat wel degelijk sprake is van toezeggingen althans dat Fundis er 'het volste vertrouwen' in heeft dat de gemeente Zoetermeer, de banken, GHZ en de andere betrokken partijen hun mondelinge toezeggingen of intentieverklaringen zullen nakomen indien Fundis tot besluitvorming en uitvoering van haar participatie overgaat, overtuigt in dit verband niet. Dit brengt met zich dat het bestreden besluit niet in stand kan blijven. Fundis wordt verboden handelingen te (doen) verrichten ter (verdere) uitvoering van het bestreden besluit of onderdelen daarvan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-02-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:556

Zaaknummer: 200.138.560/01 OK

Rechters: A.C. Faber, G.C. Makkink, G.A. Cremers, F. van der Wel en E.F. Faase

Advocaten: D.G. Schouwman, W.G. Bischof en P.A.M. Witteveen

Wetsartikelen: 25 lid 1 sub b WOR en 26 WOR

RECHTSPRAAK

Lyreco Belgium/Rogiers

De Raamovereenkomst ouderschapsverlof verzet zich tegen berekening van een ontslagvergoeding pro rata tijdens ouderschapsverlof (alleen over de uren dat gewerkt wordt een vergoeding berekenen). Werknemers hebben recht op een vergoeding conform de contractuele aanstelling en niet pro rata-deel van verlof/feitelijke arbeidsverrichting.

Rogiers werkte sinds 3 januari 2005 als voltijds werknemer voor Lyreco. Van 9 januari 2009 tot en met 26 april 2009 heeft Rogiers ‘moederschapsverlof’ genoten. Aansluitend had Rogiers gedurende een periode van vier maanden ouderschapsverlof moeten genieten. Lyreco heeft haar evenwel op 27 april 2009 ontslag aangezegd (per 1 september 2009). Bij vonnis van 21 september 2011 heeft deze rechtbank Lyreco veroordeeld tot betaling van de forfaitaire beschermingsvergoeding gelijk aan zes maanden loon, zoals bedoeld in artikel 101 van de Herstelwet, op grond dat zij de arbeidsovereenkomst van Rogiers tijdens haar ouderschapsverlof zonder dringende of voldoende reden eenzijdig had beëindigd. Volgens dit vonnis diende het bedrag van deze vergoeding te worden berekend op basis van Rogiers’ loon op de datum van haar ontslag, namelijk 27 april 2009, dat wil zeggen op basis van het loon dat overeenstemde met de halftijdse arbeidsprestaties die zij wegens haar deeltijds ouderschapsverlof verrichtte. In hoger beroep staat de vraag centraal of de berekeningsmethode juist is. De verwijzende rechter heeft het Hof van Justitie EU daarover een prejudiciële vraag gesteld. In wezen wenst de verwijzende rechter te vernemen of clausule 2, punt 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat de forfaitaire beschermingsvergoeding die verschuldigd is aan een voor onbepaalde duur aangeworven voltijdse werknemer die deeltijds ouderschapsverlof heeft opgenomen, wanneer de werkgever de overeenkomst van deze werknemer eenzijdig beëindigt zonder dringende of voldoende reden, wordt bepaald aan de hand van het verminderde loon dat deze werknemer ten tijde van het ontslag ontvangt.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Teneinde te waarborgen dat de werknemers

daadwerkelijk gebruik kunnen maken van dit recht op ouderschapsverlof waarin de raamovereenkomst voorziet, bepaalt clause 2, punt 4 ervan dat de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken de nodige maatregelen moeten nemen om de werknemers tegen ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen. Clause 2, punt 4 moet – vanwege het doel van de raamovereenkomst – worden opgevat als de uitdrukking van een bijzonder belangrijk sociaal recht van de Unie, zodat zij niet restrictief mag worden uitgelegd. Een nationale wettelijke regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die bepaalt dat de werkgever een voltijdse werknemer die voor onbepaalde duur is aangeworven, naast de vergoeding die verschuldigd is wegens de beëindiging van de overeenkomst, een forfaitaire beschermingsvergoeding gelijk aan zes maanden loon moet uitkeren wanneer hij de overeenkomst met deze werknemer tijdens diens ouderschapsverlof eenzijdig beëindigt zonder dringende of voldoende reden, kan worden gekwalificeerd als een ‘nodige maatregel om de werknemers tegen ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen’ in de zin van clause 2, punt 4 van de raamovereenkomst. Vastgesteld zij evenwel dat een dergelijke beschermingsmaatregel haar nuttige werking grotendeels zou verliezen indien de forfaitaire beschermingsvergoeding waarop een voor onbepaalde duur aangeworven voltijdse werknemer, zoals Rogiers in het hoofdgeding, aanspraak kan maken indien hij onwettig wordt ontslagen tijdens een deeltijds ouderschapsverlof, niet werd bepaald op basis van het contractueel overeengekomen loon voor een voltijdse arbeidsbetrekking, maar op basis van het verminderde loon dat tijdens zijn deeltijds ouderschapsverlof is betaald. Het gevaar bestaat immers dat een dergelijke methode voor de vaststelling van het bedrag van deze forfaitaire vergoeding onvoldoende afschrikkende werking heeft om te kunnen verhinderen dat werknemers tijdens hun deeltijds ouderschapsverlof worden ontslagen. Derhalve oordeelt het Hof aldus: Clause 2, punt 4 van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van 14 december 1995, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten Raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, zoals gewijzigd bij Richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997, beschouwd in het licht van de doelstellingen van deze overeenkomst en van clause 2, punt 6 ervan, moet aldus worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat de forfaitaire beschermingsvergoeding die verschuldigd is aan een voor onbepaalde duur aangeworven voltijdse werknemer die deeltijds ouderschapsverlof heeft opgenomen, wanneer de werkgever de overeenkomst van deze werknemer eenzijdig beëindigt zonder dringende of voldoende reden, wordt bepaald aan de hand van het verminderde loon dat deze werknemer ten tijde van het ontslag ontvangt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 27-02-2014

Zaaknummer: C-588/12

RECHTSPRAAK

NS Stations Retailbedrijf B.V./werknemer

Afwijzing verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst hulpkracht NS Retail wegens vervallen functie. Gelet op taalachterstand, eenzijdige werkervaring en visusproblemen is sprake van een kwetsbare werknemer. Proefplaatsing is in strijd met gemaakte afspraken te vroeg afgebroken.

Werknemer is sinds 1990 in dienst van NS Retail in de functie van Hulpkracht Zelfbediening bij Restauratie De Tijd op station Utrecht Centraal. NS Retail verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Door de sluiting van Restauratie De Tijd is de functie van werknemer vervallen. NS Retail heeft diverse pogingen gedaan werknemer te herplaatsen. Er is een drietal proefplaatsingen geweest. Deze hebben niet tot een oplossing geleid. Dit komt voornamelijk doordat werknemer de Nederlandse taal niet goed beheerst. Werknemer heeft hiervoor een training gevolgd. NLtraining geeft aan dat het taalniveau van werknemer waarschijnlijk niet hoger kan worden dan A2. Dit niveau acht NS Retail onvoldoende voor de functie van formulemedewerker.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De omstandigheid dat Restauratie De Tijd is gesloten is wel degelijk relevant. NS Retail heeft immers aangevoerd dat in de overige door haar geëxploiteerde ondernemingen geen functies zonder kassawerkzaamheden voorkomen, hetgeen door werknemer onvoldoende gemotiveerd is betwist. Vooropgesteld wordt dat duidelijk is dat werknemer is aan te merken als een kwetsbare werknemer, gelet op zijn taalachterstand, eenzijdige werkervaring en visusproblemen. Voorts is sprake van een zeer lang dienstverband: ruim 23 jaar. Dit noopt tot enige terughoudendheid bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek. Vast staat verder dat de Nederlandse taalbeheersing van werknemer gelet op de eventueel in aanmerking komende functies te wensen overlaat. In dit verband is van belang dat NS Retail werknemer gedurende een lange periode (ruim drie jaar, zij het dat zich daarin ook perioden van arbeidsongeschiktheid bevinden) heeft trachten te herplaatsen, en dat zij hem daarbij diverse kansen heeft geboden zijn taalbeheersing te verbeteren. In die zin heeft zij zich zeker als goed werkgever gedragen. Met betrekking tot het taalprobleem is de tweede proefplaatsing bij Smullers echter te vroeg afgebroken, omdat het onderzoek naar de

vereiste taalvaardigheid op die werkplek kennelijk in het geheel niet is gedaan, terwijl dit uitdrukkelijk was afgesproken. Om die reden wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:736

Zaaknummer: 2668690 UE VERZ 14-2 PK/4082

Rechters: P. Krepel

Advocaten: L.J.M. Kloosterman en E.D.B. Groeneweg

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ruime uitleg begrip 'relatie' in de zin van een relatiebeding. Ook potentiële klanten kunnen onder relaties van de werkgever vallen. Nietigheid boetebeding treft enkel nietig deel (matigingsbevoegdheid). Geheimhoudingsbeding is geen vorm van een concurrentiebeding. Matiging boete van 10% naar 30% van de som. Samenloop boetes geheimhoudingsbeding en concurrentiebeding.

Werkgever is een opleidingsadviesbureau, vooral actief in de financiële dienstverlening. Werkgever traint, ontwikkelt en adviseert mensen in organisaties op de gebieden van commercie en klantgerichtheid, commercieel management, communicatie, persoonlijke ontwikkeling en opleiding en coaching. Werknemer is vanaf 10 juli 2006 in dienst bij werkgever in de functie van beller en coach. In de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen. In de bijlage bij de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Voor beide bedingen geldt een boetebeding. Werknemer heeft, samen met een collega, de arbeidsovereenkomst in april 2008 met wederzijds goedvinden beëindigd. In mei 2008 laat werknemer zich inlenen door Callsupport om voor F te werken. De centrale vraag is of het relatiebeding en/of het geheimhoudingsbeding is overtreden en of boetes zijn verbeurd. Daarbij staat onder meer de uitleg van de zin 'Alle personen en organisaties waarin de afgelopen twee jaar aantoonbaar contact mee is geweest' centraal. Naar het oordeel van de kantonrechter is een eenmalige lunchafspraak om de mogelijkheden te verkennen of om in contact te komen met een potentiële klant onvoldoende om te kunnen spreken van een relatie als bedoeld in het relatiebeding.

Het hof oordeelt als volgt. Wanneer partijen bij de schriftelijke vastlegging van hun overeenkomst gebruikmaken van een standaardakte, zal uitgangspunt voor de uitleg van een beding uit die akte zijn wat naar gangbaar spraakgebruik (in de desbetreffende kring van het maatschappelijk verkeer) onder het beding wordt verstaan (vgl. HR 23 december 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU2414, NJ 2010/62). Het hof is van oordeel dat de kantonrechter een te algemeen geformuleerde, beperkende uitleg aan het begrip relatie, zoals dat normaal

gesproken in relatiebedingen wordt gehanteerd, heeft gegeven. De vraag of sprake is van een relatie van de werkgever kan immers slechts worden beantwoord in het licht van alle omstandigheden van het geval. Zo zal na een eerste toevallige ontmoeting niet snel van een relatie kunnen worden gesproken, maar kan het heel wel zo zijn dat ook als er nog geen zodanige gesprekken zijn gevoerd dat er een reële mogelijkheid bestaat dat de gevoerde gesprekken op een overeenkomst zullen uitdraaien en er niettemin al van een relatie kan worden gesproken. Naar het oordeel van het hof is F een relatie van werkgever. Er waren vergaande gesprekken tussen F en werkgever, inhoudende dat vanwege een exclusiviteitsbeding tussen werkgever en ABN AMRO de gewenste samenwerking even 'on hold' moest worden gezet tot 2008. Daarmee is voldoende duidelijk dat het om meer dan een toevallige kennismaking ging. F was een relatie van werkgever. Naar het oordeel van het hof kan een werkgever niet aansprakelijk zijn voor het voortijdig afbreken van een overeenkomst tussen werknemer en F, ook niet als dit mede komt doordat werkgever aan F het relatiebeding en geheimhoudingsbeding heeft getoond. De beslissing niet met werknemer in zee te gaan is een integriteitsbeslissing van F.

Op overtreding van het geheimhoudingsbeding stond een niet voor matiging vatbare boete van € 30.000. Het hof oordeelt – onder uitdrukkelijke verwijzing naar Bles en Canes (A.E. de Bles, De wet op de arbeidsovereenkomst, tweede deel, Den Haag 1908, p. 339 e.v., en S.G. Canes, Critische Systematische Commentaar op de Wet op het arbeidscontract, Groningen 1908, p. 136 e.v.) – dat voor het boetebeding in artikel 7:650 BW een onderscheid gemaakt moet worden tussen disciplinaire boetes en boetes gesteld op het concurrentiebeding. Naar het oordeel van het hof valt het geheimhoudingsbeding niet aan te merken als een beding dat op één lijn gesteld kan worden met het concurrentiebeding. Derhalve geldt artikel 7:650 lid 6 BW jo. artikel 6:94 lid 3 BW. Dit houdt in dat matiging van de boete niet kan worden uitgesloten. Anders dan werknemer meent, brengt dit niet met zich dat het hele beding nietig is, maar enkel de uitsluiting van de matigingsbevoegdheid. De rechter zal dan ook de boete matigen. Voorafgaand aan de 17 paragrafen tellende geheimhoudingsverklaring is een achttal overwegingen opgenomen waarin het belang van werkgever bij het sluiten van die overeenkomst nauwkeurig is omschreven en waarvan de bewoordingen weinig aan duidelijkheid te wensen overlaten. Daarin komt onder meer naar voren dat werknemer in zijn functie bij werkgever in aanraking komt of kan komen met uiterst vertrouwelijke gegevens omtrent personen, bedrijven en (omvangrijke) vermogens en dat het van het grootste belang is dat deze gegevens uiterst vertrouwelijk blijven en niet op enigerlei wijze ter kennis komen van derden. Een en ander afwegend en bezien tegen de achtergrond van de vaststaande feiten, waaronder het salarisniveau van werknemer (€ 3.000 bruto per maand) is het hof van oordeel dat oplegging van een boete van € 30.000 onder de gegeven omstandigheden tot een onaanvaardbaar resultaat zou leiden, zodat de billijkheid klaarblijkelijk eist dat de boete wordt

gematigd tot het niveau van drie maanden salaris, oftewel € 9.000. Nu ter zake van de schending van het geheimhoudingsbeding reeds een stevige boete is opgelegd, welke zoals hiervoor is aangegeven slechts beperkt voor matiging in aanmerking komt, is het hof van oordeel dat een daar bovenop komende boete voor de schending van het relatiebeding van meer dan € 1.000 in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat leidt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-02-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:1380

Zaaknummer: 200.089.834-01 en 200.095.075-01

Rechters: K.E. Mollema, J.M. der Rowel-van Linde en J.H. Kuiper

Advocaten: M.H.D. Vergouwen en B. van Dijk

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:650 BW en 6:94 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/EJA Mechanics BV

Geen wettelijke rente over tekort aan pensioenpremies. Goed werkgeverschap brengt niet met zich dat een werkgever/verzekerde alle premies ten behoeve van WAO-gat terugvordert bij invoering WIA.

Deze zaak betreft het eindarrest op een eerder tussenarrest waarin een aantal financiële zaken wordt afgedaan. EJA zou te weinig pensioenpremies hebben afgedragen. In totaliteit betreft het een tekort aan premies van € 358,79. Werknemer vordert hierover wettelijke rente. Het hof wijst deze vordering af. Het karakter van wettelijke rente is hierin gelegen dat daarmee wordt beoogd om ingeval een geldsom is verschuldigd een vertragingsschade te vergoeden. Gesteld noch gebleken is echter dat werknemer enige vertragingsschade oploopt nu het bedrag van € 358,79 ten goede komt aan en bedoeld is om het pensioengat van werknemer te dichten door storting van dit bedrag bij PME (als ook door werknemer gevorderd). Het is kort gezegd ook destijds niet de bedoeling geweest dat dit bedrag rechtstreeks in het vermogen van werknemer terecht zou komen, zodat hij daarvan de eventuele revenuen zou kunnen plukken.

Voorts vordert werknemer geld van EJA voor het blijven afdragen van WAO-gat-premies na de invoering van de WIA, terwijl – vanwege de wachttijd in de WIA – deze verzekering geen doel meer diende. De stelling van werknemer dat EJA deze premies als onverschuldigd betaald geheel dient terug te vorderen, faalt want er was wel degelijk een verplichting (in de cao) opgenomen voor de werkgever. EJA heeft pro rata terugbetaald hetgeen zij van de verzekeraar heeft terugontvangen en zij heeft daarmee jegens werknemer voldaan aan hetgeen van een goed werkgever verwacht mocht worden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-02-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:496

Zaaknummer: HD 200.094.511/01

Rechters: C.M. Aarts, A.P. Zweers-van Vollenhoven en M. van Ham

Advocaten: P.J.W.M. Theunissen en H. Barrahmun

Wetsartikelen: WIA, WAO, 6:119 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/BNM Bouwmij

***Ex-werkgever en directeur plegen onrechtmatige daad door werknemer te bewegen in dienst te treden bij een 'lege BV'.
Schadevergoeding gelijk aan het loon dat werknemer had moeten ontvangen van zijn nieuwe werkgever (die inmiddels is gefailleerd).***

In de onderhavige zaak staat de vraag centraal of BNM zich jegens werknemer onrechtmatig heeft gedragen door hem (werknemer) te bewegen in dienst te treden van IBZ, terwijl BNM op dat moment wist of had moeten weten dat IBZ een 'lege BV' was die op het punt van faillissement stond. Het hof acht bewezen dat BNM en X werknemer een arbeidsovereenkomst hebben doen aangaan met IBZ. Daarvoor is mede van belang dat (a) het initiatief tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst met IBZ van X/BNM is uitgegaan; (b) werknemer zijn feitelijke werkzaamheden voor BNM is blijven voortzetten nadat hij bij IBZ in dienst is getreden, maar van een detacheringsovereenkomst niet is gebleken; (c) het loon dat werknemer via IBZ ontving, feitelijk door BNM werd betaald; (d) er zeer nauwe banden tussen BNM en IBZ waren (deelden een perceel, X was in beide bedrijven actief). Op grond van dit alles acht het hof werknemer geslaagd in het hem opgedragen bewijs met dien verstande dat het hof bewezen acht dat BNM en X persoonlijk, zowel in zijn functie als directeur van BNM als in zijn hoedanigheid van feitelijk leidinggevende van IBZ, jegens werknemer een onrechtmatige daad hebben gepleegd doordat zij werknemer een arbeidsovereenkomst hebben doen aangaan met IBZ terwijl voorzienbaar was dat IBZ geen verhaal zou bieden. De onrechtmatige gedragingen van X als directeur van BNM kunnen immers in het maatschappelijk verkeer, gezien alle omstandigheden, tevens als gedragingen van BNM worden aangemerkt, zodat ook die vennootschap uit eigen hoofde op grond van onrechtmatige daad aansprakelijk kan worden gehouden. De vordering van werknemer tot betaling van schadevergoeding wegens onrechtmatige daad door BNM/X, bestaande uit het niet door IBZ betaalde loon, is toewijsbaar, maar niet volledig. Hetgeen bij vonnis van 7 september 2010 is toegewezen ter zake van de wettelijke verhoging acht het hof toewijsbaar over het hiervoor vermelde loon over de periode van 1 april 2010 tot 21 juni 2010. Weliswaar gaat het in deze procedure om vergoeding van schade en niet om loonbetaling, doch de niet-

tijdige betaling door IBZ van dat loon aan werknemer dient wegens de onrechtmatige daad van BNM en X jegens werknemer aan hen te worden toegerekend. Toewijsbaar is het bedrag dat IBZ aan wettelijke verhoging had moeten betalen over € 5.928,53, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 21 juni 2010.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-02-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:532

Zaaknummer: HD 200.107.599/01

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

Advocaten: M.J.M. Strijbosch en T.I.P. Jeltema

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

moeder van PGB-houder/werknemer

Bijzondere verhouding PGB-werkgever versus werknemer. Feitelijke arbeid voor minder dan vier dagen per week leidt tot een loondoorbetaling ex artikel 7:629 lid 2 BW van zes weken (in plaats van 104 weken) ondanks bedongen arbeid voor vijf dagen.

Werkgever (moeder van zoon, PGB-houder) heeft met werkneemster een arbeidsovereenkomst gesloten, inhoudende dat werkneemster maximaal drie dagen per week activerende begeleiding biedt aan de zoon. Partijen hebben daarbij gebruikt gemaakt van een door de Sociale Verzekeringsbank (SVB) gehanteerd model 'arbeidsovereenkomst'. Nadien is afgesproken de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2010 uit te breiden tot 20 uur per week, te verrichten op vijf dagen van vier uur, tegen een vergoeding van € 28 bruto per uur.

Werkneemster is vervolgens herhaaldelijk uitgevallen wegens ziekte. Thans vordert zij loon vanaf maart 2011 tot januari 2012. De kantonrechter heeft de loonvordering (grotendeels) toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Vooropgesteld moet worden dat tussen partijen niet in geschil is dat de onderhavige zorgovereenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, hetgeen ook in de aanhef van de overeenkomst van 1 augustus 2009 is aangegeven. Dat brengt mee dat op deze overeenkomst de bepalingen van titel 10 van Boek 7 BW van toepassing zijn. Het hof voegt daaraan nog toe dat de wetgever zich wel van enige problemen samenhangende met het werkgeverschap van de budgethouder van een PGB bij een zorgovereenkomst bewust is geweest, maar niet heeft gekozen voor een uitzondering op het volledige werkgeverschap (zie Kamerstukken II 2002/03, 26631, 20, brief staatssecretaris d.d. 29 mei 2002 en Kamerstukken II 2002/03, 25657, 27, verslag schriftelijk overleg d.d. 12 juni 2002). De bijzondere aard van dergelijke overeenkomsten, die tussen twee natuurlijke personen worden gesloten en in de privé-omgeving van de werkgever worden ingevuld en diens persoonlijke zorg betreffen, kleurt het contract evenwel nader in en kan aldus van invloed zijn op de toewijsbaarheid van de vorderingen (vgl. ECLI:2006:GHLEE:2006:5052 en ECLI:NL:GHARL:2013:6871).

De stelling van werkgever dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd in juni 2011 wegens het uitblijven van PGB-budget, faalt. De enkele omstandigheid dat partijen samen na 1 juni 2011 een PGB-aanvraag hebben ingevuld wijst op het tegendeel. Het dient er naar 's hofs voorlopig oordeel echter voor te worden gehouden dat de arbeid door werkneemster toen zij op 12 juni 2011 ziek werd doorgaans op drie dagen per week werd verricht. Het voorgaande brengt mee dat grief I in principaal appel (voor zover niet tegen de vastgestelde feiten gericht) slaagt en dat werkneemster slechts gedurende een tijdvak van zes weken aanspraak maakt op doorbetaling van loon tijdens ziekte.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-02-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:1387

Zaaknummer: 200.117.284-01

Rechters: J.H. Kuiper, L. Groefsema en A.M. Koene

Advocaten: D. van der Wal en M.B. van Voorthuizen

Wetsartikelen: 7:629 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

In toegekende ontbindingsvergoeding is een bedrag voor de afkoop van WW-suppletie verdisconteerd, zodat werknemer niet naast de ontbindingsvergoeding ook nog aanspraak maakt op WW-suppletie krachtens de cao. Toepassing Baijings-leer.

Werknemer is als gevolg van een reorganisatie boventallig verklaard. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2013 ontbonden onder toekenning van een vergoeding van € 190.021,02 aan werknemer. Het onderhavige geschil betreft de vraag of werknemer naast de ontbindingsvergoeding nog aanspraak kan maken op de bovenwettelijke WW-suppletie, zoals bedoeld in hoofdstuk 18 van de CAO Productie- en Leveringsbedrijven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als uitgangspunt dient te gelden dat alle aanspraken en feiten die verband houden met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in beginsel in de ontbindingsprocedure door de rechter gewogen en in de ontbindingsvergoeding verdisconteerd dienen te worden (HR 24 oktober 1997, ECLI:NL:HR:1997:AM1905, Baijings-arrest). In afwijking van dit uitgangspunt kan de ontbindingsrechter echter bepaalde aanspraken van de werknemer (expliciet) niet meewegen bij de bepaling van de ontbindingsvergoeding. In dat geval staat het de werknemer vrij om in een aparte procedure een vordering in te stellen ter zake van deze aanspraken. In dit geval is de WW-suppletie in de ontbindingsprocedure uitvoerig aan de orde geweest. Voor de hoogte van de ontbindingsvergoeding is uitdrukkelijk aangesloten bij het sociaal plan. De toegekende ontbindingsvergoeding komt overeen met C=1,2. Gegeven aanbeveling 3.7 van de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters moet het ervoor worden gehouden dat de ontbindingsrechter heeft aangesloten bij optie 3 uit het sociaal plan (als werknemer binnen vier weken na boventalligverklaring vrijwillig vertrekt, ontvangt hij 150% van het maatwerkbudget, hetgeen neerkomt op C=1,2. Daaraan is de voorwaarde gesteld dat wordt afgezien van de bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering). Dat betekent dat in de ontbindingsvergoeding geacht moet worden een bedrag te zijn opgenomen voor de afkoop van de WW-suppletie. Voorts heeft de ontbindingsrechter overwogen dat zij geen aanleiding zag om de afkoop van de WW-suppletie op de vergoeding in mindering te brengen. Bovendien is

overwogen dat toepassing van het sociaal plan in het geval van werknemer niet tot een evident onbillijke uitkomst leidt. Werknemer komt geen aanspraak meer toe op de WW-suppletie krachtens de cao.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-02-2014

Zaaknummer: 2200708 \ CV EXPL 13-9985 \ 390

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Uitleg bepaling in arbeidsovereenkomst waaruit volgt dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 'op 1 september 2013 met een opzegtermijn van twee maanden eindigt'. Voorafgaande opzegging was vereist. Vernietiging opzegging.

Werknemer is op 5 maart 2012 in dienst getreden in de functie van financieel/administratief medewerker. Op 1 september 2012 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van een jaar. Werkgeefster heeft laten weten de arbeidsovereenkomst per 1 september 2013 niet te verlengen. Artikel 1 van de arbeidsovereenkomst bepaalt het volgende: 'De dienstbetrekking vangt aan op 1 september 2012 en eindigt op 1 september 2013 met een opzegtermijn van 2 maanden.' Kern van het geschil is het antwoord op de vraag of de arbeidsovereenkomst per 1 september 2013 van rechtswege is geëindigd (standpunt werkgeefster), dan wel dat voorafgaande opzegging vereist was (standpunt werknemer).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 1 uit de arbeidsovereenkomst kan betrekking hebben op drie mogelijkheden: een voorafgaand opzegbeding ex artikel 7:667 lid 2 BW, een tussentijds opzegbeding ex artikel 7:667 lid 3 BW of de plicht van werkgeefster om te waarschuwen dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal gaan eindigen. De bepaling in de arbeidsovereenkomst blinkt niet uit door helderheid. De woorden 'met een opzegtermijn' lijken (taalkundig) in de richting te duiden dat voorafgaande opzegging is bedoeld. Ook het gegeven dat het woord 'tussentijds' ontbreekt duidt in die richting. Tevens is van belang dat niet kan worden vastgesteld dat partijen bij het aangaan van de overeenkomst bij dit beding uitvoerig hebben stilgestaan. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgesteld, zodat in beginsel geldt dat onduidelijkheden voor haar rekening en risico dienen te komen. Voorlopig wordt geoordeeld dat werkgeefster met artikel 1 in de arbeidsovereenkomst de verplichting op zich heeft genomen als bedoeld in artikel 7:667 lid 2 BW. Werknemer heeft zich tijdig op de vernietiging ex artikel 9 BBA beroepen. De loonvordering wordt toegewezen. Voor matiging op grond van artikel 6:248 BW of 7:680a BW is geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-02-2014

Zaaknummer: 2635091 MV EXPL 13-319

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Lentis Maatschappelijke Onderneming

Lentis schiet tekort in nakoming vaststellingsovereenkomst met psychiater door uitlatingen te doen over problemen in behandelcultuur en de rol van werknemer daarin in tv-programma 'De Vijfde Dag'. Buitengerechtelijke ontbinding vaststellingsovereenkomst.

Werknemer is als psychiater in dienst geweest van Lentis. Op 29 maart 2012 zijn partijen een vaststellingsovereenkomst overeengekomen ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst is bepaald dat partijen zich nu en in de toekomst onthouden van negatieve uitlatingen over elkaar richting derden. Per 4 juni 2012 is werknemer in dienst getreden van GGZ Friesland. Op 14 juni 2012 heeft de EO in het programma 'De Vijfde Dag' aandacht besteed aan problemen op de afdeling waar werknemer bij Lentis heeft gewerkt. Werknemer heeft een rol gespeeld bij deze problemen. Tijdens de uitzending is een brief voorgelezen van de voorzitter van de raad van bestuur van Lentis waarin wordt meegedeeld dat werknemer uit zijn functie is ontheven en dat hij inmiddels uit dienst is. GGZ Friesland heeft werknemer tijdens de proeftijd ontslagen. Werknemer stelt dat Lentis tekort is geschoten in de nakoming van de vaststellingsovereenkomst en heeft zich op buitengerechtelijke vernietiging beroepen. Volgens werknemer is de arbeidsovereenkomst met Lentis daarmee herleefd.

De rechtbank oordeelt als volgt. De vaststellingsovereenkomst had Lentis ervan moeten weerhouden om ten aanzien van werknemer in het programma 'De Vijfde Dag' te reageren op de wijze zoals zij dat heeft gedaan. Lentis heeft een reactie gegeven die erop neerkomt dat zij zich aansluit bij de wijze waarop de EO de problemen in de behandelcultuur in beeld brengt. De reactie is door Lentis bovendien zo opgesteld dat bij een gemiddelde kijker van de uitzending gemakkelijk de indruk kan ontstaan dat Lentis de door de EO vooronderstelde rol van werknemer in de problemen in de behandelcultuur onderschrijft, en dat werknemer vanwege die rol aanvankelijk uit zijn functie is ontheven en uiteindelijk ook niet meer binnen Lentis werkzaam is. Door die reactie te geven, is Lentis (toerekenbaar) tekortgeschoten in de

nakoming van de vaststellingsovereenkomst. Gelet op artikel 7:905 BW kan een vaststellingsovereenkomst buitengerechtelijk worden ontbonden. Door de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst is de arbeidsovereenkomst echter niet herleefd, terwijl evenmin kan worden aangenomen dat de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst partijen ertoe verplichtte die arbeidsovereenkomst te herstellen. Eén en ander doet er niet aan af dat werknemer als gevolg van de (toerekenbare) tekortkoming door Lentis mogelijk schade heeft geleden. Lentis wordt veroordeeld tot vergoeding van de nader bij staat te begroten schade van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:638

Zaaknummer: C/19/101066 / HA ZA 13-253

Rechters: B.R. Tromp, S. Dijkstra en W. Huizing

Advocaten: G.W. Brouwer en J.M. de Nooij

Wetsartikelen: 7:905 BW

RECHTSPRAAK

X/Gemeente Spijkernisse

Conclusie A-G: de beslagvrije ruimte op loon/uitkering vindt maandelijks plaats zodat de uitkering van vakantiegeld in de maand mei – ook al ziet dit op een samenstel van maandelijksse aanspraken – na aftrek van de beslagvrije voet voor beslag in aanmerking komt.

De gemeente had beslag gelegd op de AOW-uitkering van X onder de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Omdat de hoogte van deze uitkering lager was dan de beslagvrije voet als bedoeld in artikel 475d Rv werd geen inhouding gepleegd. In mei 2012 werd aan X vakantiegeld uitgekeerd, maar het desbetreffende bedrag is door de SVB aan de gemeente overgemaakt. X heeft een verklaring voor recht gevorderd dat het volledige vakantiegeld onder de beslagvrije voet valt. Die vordering is afgewezen. De P-G heeft cassatie in het belang der wet ingediend. De rechtsvraag die in deze zaak speelt is de vraag of het vakantiegeld al dan niet een nabetaling is in de zin van artikel 475b lid 3 Rv, hetgeen ertoe zou leiden dat het vakantiegeld dat is opgebouwd over de periode voorafgaand aan de beslaglegging, ondanks het beslag aan de schuldenaar moet worden uitgekeerd. Gaat men uit van een maandelijks berekening van de beslagvrije voet, dan heeft dit tot gevolg dat in de maand mei, na aftrek van de beslagvrije voet, het overige voor beslag vatbaar is, terwijl indien het vakantiegeld per maand zou zijn uitbetaald dit mogelijk steeds onder de beslagvrije voet zou zijn gebleven.

De advocaat-generaal (Hammerstein) stelt het volgende middel aan de Hoge Raad voor. De rechtbank heeft in haar vonnis miskend dat het vaststellen van de beslagvrije voet als bedoeld in artikel 475d Rv bij een maandelijks inkomen aldus dient te geschieden dat de beslagvrije ruimte telkens voor die maand wordt berekend, zodat al het inkomen dat meer is dan die beslagvrije voet, waaronder het jaarlijks uitgekeerde vakantiegeld, onder het derdenbeslag valt ongeacht of het in eerdere maanden ontvangen inkomen per maand minder bedroeg dan de beslagvrije ruimte.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 14-02-2014

ECLI: ECLI:NL:PHR:2014:71

Zaaknummer: 14/00873

Wetsartikelen: 475d Rv

RECHTSPRAAK

werkneemster/VakantieXperts B.V.

Bedrijfseconomisch ontslag 53-jarige secretaresse reisbureau na dienstverband van 17,5 jaar onder toekenning van een vergoeding van iets meer dan € 3000, is niet kennelijk onredelijk. Ontslagregeling en eendaagse sollicitatietraining zijn met ondernemingsraad overeengekomen.

Werkneemster (53 jaar) is in 1995 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) VakantieXperts als secretaresse. Na verkregen toestemming is haar arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werkneemster heeft ter compensatie als aanvulling op haar WW-uitkering een vergoeding gekregen van in totaal € 3.126,72. Tevens had werkneemster aanspraak op één dag sollicitatietraining. Daarvan heeft zij geen gebruik gemaakt. Werkneemster stelt dat de opzegging op grond van het gevolgcriterium kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bedrijfseconomische noodzaak tot reorganisatie is door VakantieXperts voldoende aannemelijk gemaakt. Ten tijde van het ontslag was de financiële situatie van VakantieXperts precair. Mogelijkheden om werkneemster bij andere onderdelen van VakantieXperts te plaatsen, zijn niet aannemelijk geworden. Gelet op de leeftijd en de werkervaring van werkneemster kan worden aangenomen dat zij op termijn weer werk zal kunnen vinden. Gegevens van de website hoelangwerkloos.nl ondersteunen dit uitgangspunt (ook al biedt dit natuurlijk geen garantie). Dat de pensioenopbouw van werkneemster via VakantieXperts lager wordt, is inherent aan het ontslag, maar aangenomen moet worden dat werkneemster gedurende haar dienstbetrekking en tot aan de datum van het ontslag via VakantieXperts pensioen heeft opgebouwd. De ontslagregeling van VakantieXperts is in overleg met de Ondernemingsraad tot stand gekomen en leidt tot een aanvulling op de uitkering van werkneemster van de eerste vier maanden tot 100% en de resterende acht maanden tot 80% van haar laatstgenoten (netto)loon. In totaal bedraagt de compensatie € 3.126,72. Een lang dienstverband, waarbij werkneemster bovendien goed heeft gefunctioneerd, maakt een ontslag met deze – in absolute zin – bescheiden vergoeding, niet kennelijk onredelijk. Hoewel een eendaagse sollicitatietraining geen ruime inspanning kan worden

genoemd van VakantieXperts tot om- of bijscholing van werknemster, staat als onweersproken vast dat dit in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen. Dat werknemster daarvan geen gebruik heeft gemaakt, om redenen 'van horen zeggen', dient in haar nadeel te worden uitgelegd. Het ontslag is niet kennelijk onredelijk.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 21-01-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:199

Zaaknummer: 2219080 \ CV EXPL 13-3247

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: L.G. Hirdes

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Hewlett-Packard Nederland/werknemer

Onderscheid pensioenleeftijden in sociaal plan met betrekking tot maximering van ontslagvergoedingen, objectief gerechtvaardigd. Verdeling van beschikbare middelen van ontslagvergoedingen en voorkomen van dubbele verrijking (prepensioeners). Baijings-leer. Vordering nakoming sociaal plan na ontbindingsvergoeding.

Werknemer is met ingang van 1 juli 1973 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van HP. Hij was laatstelijk werkzaam als business analist. De arbeidsovereenkomst is op verzoek van HP bij beschikking van 12 augustus 2011 door de kantonrechter te Amsterdam ontbonden met ingang van 1 september 2011. Bij die beschikking is aan werknemer ten laste van HP een ontbindingsvergoeding toegekend van € 46.500 bruto. In het toepasselijke sociaal plan is een vertrekstimuleringsregeling opgenomen. Werknemers kunnen aanspraak maken op een vergoeding van C=1,3, zij het dat deze is gemaximeerd tot het bedrag in loon dat werknemers tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd zouden hebben ontvangen. Voor werknemer geldt – nu hij bij een rechtsvoorganger van HP heeft gewerkt – een ander pensioen dan voor ‘gewone’ HP-medewerkers. Dit betekent dat voor werknemer als pensioenleeftijd geldt 62 jaar. Voor andere werknemers is dit 65 jaar. Volgens werknemer maakt deze regeling een verboden onderscheid op grond van leeftijd en komt hem € 180.286 aan vergoeding toe. De kantonrechter heeft deze vordering – onder aftrek van het reeds toegekende in de ontbindingsprocedure – toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof volgt HP niet in haar betoog dat werknemer niet-ontvankelijk verklaard moet worden op grond van het exclusieve karakter van de ontbindingsvergoeding. In de onderhavige procedure vordert werknemer betaling van de vertrekstimuleringsregeling op grond van het sociaal plan waarop hij in zijn visie – de volgens hem nietige bepaling waarin het hem ter zake toekomstige bedrag wordt gemaximeerd tot het salaris tot zijn 62ste jaar weggedacht – aanspraak kan maken. Bij de zogenoemde Baijings-leer gaat het om aanspraken die zijn gegrond op hetgeen de redelijkheid en billijkheid of eisen van goed werkgeverschap meebrengen in verband met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De vordering van werknemer is echter niet gegrond op de redelijkheid

en billijkheid of de eisen van goed werkgeverschap maar op nakoming van de in het sociaal plan neergelegde vertrekregeling. Een dergelijke vordering kan in beginsel in een afzonderlijke procedure worden ingesteld. Dat geldt temeer nu de kantonrechter uitdrukkelijk heeft overwogen dat hij niet behoefde te beslissen op de stelling van werknemer dat het sociaal plan nietig althans vernietigbaar is wegens strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Met betrekking tot het leeftijdsonderscheid, oordeelt het hof als volgt. HP beroept zich ter rechtvaardiging van het door haar gemaakte onderscheid erop dat zij met de in het sociaal plan opgenomen regeling heeft gestreefd naar een uitgebalanceerd plan binnen het beschikbare budget, dat recht deed aan de verschillende groepen werknemers binnen HP. De gewraakte maximering op de pensioenrichtleeftijd zorgt er in dat verband voor dat werknemers die deelnemen aan Pensioenreglement I niet oneigenlijk verrijkt worden door het ontvangen van een – op grond van hun lange dienstverband – relatief hoge ontslagvergoeding terwijl ze ook aanspraak hebben op een overbruggingspensioen. Door de maximering kunnen de beschikbare middelen eerlijker over alle door de reorganisatie getroffen werknemers worden verdeeld. Het is een legitiem doel te bevorderen dat de voor ontslagvergoedingen beschikbare middelen worden verdeeld onder alle bij dat ontslag betrokkenen en niet (vrijwel) geheel ten goede komen aan de oudere werknemers, die bovendien aanspraak kunnen maken op een overbruggingspensioen. Het hof acht de regeling ook passend en noodzakelijk. De vordering van werknemer wordt alsnog afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:4662

Zaaknummer: 200.122.004/01

Rechters: D.J. van der Kwaak, A.M.A. Verscheure en W. Tonkens-Gerkema

Advocaten: C.F. Kroes en F.J.T. van Gelderen

Wetsartikelen: WGBL

RECHTSPRAAK

Connexxion Openbaar Vervoer/werknemer

Wens tot eenduidige toepassing reiskostenregeling geen zwaarwichtig belang voor (eenzijdige) wijziging van arbeidsvoorwaarden.

Werknemer die zelf geen gehoor geeft aan oproep, kan achteraf geen grotere arbeidsomvang claimen dan hetgeen contractueel overeengekomen.

Werknemer is met ingang van 1 mei 1992 voor onbepaalde tijd als buschauffeur in dienst getreden bij een rechtsvoorgangster van Connexxion voor ten minste 15 uur per week. Bij brief van 7 juni 2000 van Connexxion aan werknemer, die toen gemiddeld bijna 25 uur per week werkte, is overeengekomen dat hij voor onbepaalde tijd acht uur per week zou gaan werken en alleen op zaterdagen en zondagen beschikbaar zou zijn voor het verrichten van zowel fulltime als parttime chauffeursdiensten. Connexxion heeft meermalen aangegeven dat werknemer feitelijk meer uren maakt en aangeboden zijn contractsomvang in die zien aan te passen, maar werknemer heeft dit geweigerd. Hij vond de flexibiliteit belangrijk(er). Met werknemer zijn afwijkende afspraken gemaakt inzake de reiskostenvergoeding. Afspraken die afwijken van de CAO Vervoer. Nadat in 2006 de wijze van reiskosten declareren ter discussie komt te staan en de zaken juridiseren, wordt werknemer minder opgeroepen. Hij vordert achterstallig loon vanaf januari 2006. De kantonrechter heeft een groot deel van de vordering toegewezen (€ 33.600 bruto wegens van het onthouden van extra werk over de periode begin 2006 tot november 2011). Tegen dit oordeel keert Connexxion zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan Connexxion stelt hoefde werknemer de wijziging van de reiskostenvergoeding niet te accepteren. De wens om te komen tot een eenduidige toepassing van een regeling binnen Connexxion is naar het oordeel van het hof onvoldoende zwaarwichtig om een eenzijdige wijziging te forceren. Dat Connexxion daarbij een afbouwregeling heeft getroffen, brengt geen wijziging in het oordeel van het hof.

Wat de loonvordering betreft, oordeelt het hof als volgt. Connexxion heeft tegen deze vorderingen van werknemer onder meer aangevoerd dat hij in verband met het feit dat hij tijd vrij wilde houden voor zijn werkzaamheden als muzikant welbewust heeft gekozen voor een

laag aantal contracturen. Bovendien is geregeld voorgekomen, aldus Connexxion, dat werknemer áls er extra werk was, geen gevolg heeft gegeven aan oproepen. Daar komt bij dat werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de in artikel 9 lid 2 van de cao voorziene mogelijkheid telkens na het verloop van een kwartaal het deeltijdpercentage te verhogen tot de feitelijk over het achterliggende kwartaal gemiddeld verrichte arbeidstijd. Het hof is dan ook van oordeel dat werknemer niet enerzijds kan afzien van de in de cao voorziene mogelijkheid zijn vaste aantal contracturen te verhogen en, wanneer hem dat uitkomt, geen gevolg zou geven aan oproepen en anderzijds tegelijkertijd aanspraak wil maken op salaris over uren gedurende welke hij naar hij stelt wel had willen werken. De grieven van Connexxion slagen zodat het vonnis zal worden vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:4659

Zaaknummer: 200.109.546/01

Rechters: S.F. Schütz, A.M.A. Verscheure en M.L.D. Akkaya

Advocaten: E.J. Nieuwenhuys en J.A.M. van de Sande

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Alcoholverslaafde werknemer krijgt na aanvankelijk herstel een terugval en komt gemaakte afspraken niet na. Hoewel nieuw behandeltraject voorspoedig verloopt, is een vertrouwensbreuk ontstaan. Ontbinding onder toekenning vergoeding € 30.000.

Werknemer is sinds 1996 als Machine Bediende in dienst van werkgeefster, een organisatie die zich in het bijzonder bezighoudt met de vervaardiging van (diepvries)taart en gebak. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. Nadat bij werkgeefster het vermoeden is gerezen dat werknemer een alcoholprobleem heeft, heeft werkgeefster er diverse keren bij werknemer op aangedrongen dat hij hulp zou zoeken. Nadat werknemer zijn alcoholprobleem heeft erkend en heeft aangegeven dat hij onder behandeling staat bij een verslavingskliniek, heeft werkgeefster de bedrijfsarts ingeschakeld. Werknemer is ondersteuning toegezegd in de vorm van begeleiding door P&O, door de inschakeling van een maatschappelijk werker en ook financieel, voor eventueel (intensievere) behandelingen, als daar op andere wijze geen vergoeding voor verkregen kon worden. Tijdens de gestarte behandeling is werknemer ander passend werk opgedragen. Nadat de behandeling succesvol is verlopen en werknemer hersteld is gemeld, is hij teruggevallen en bleek hij zijn probleem niet onder controle te hebben. Gebleken is dat werknemer gemaakte afspraken niet nakomt, onder meer door onder invloed op het werk te zijn verschenen. Voor werkgeefster is hiermee de maat vol. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek aangehouden om de kans van slagen van de nu ingezette behandeling en anderzijds het vertrouwen over en weer in een verdere succesvolle voortzetting van de arbeidsverhouding te kunnen beoordelen (zie AR 2014-0201).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gebleken is dat de behandeling voorspoedig verloopt. Bij de voortgezette behandeling is echter duidelijk geworden dat het noodzakelijke vertrouwen om te komen tot een succesvol vervolg van de arbeidsverhouding ontbreekt, zonder dat daarvoor direct een van beide partijen een verwijt kan worden gemaakt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Partijen hebben aangegeven zich te kunnen verenigen met een ontbinding per 1 april 2014 onder toekenning van een vergoeding van €

30.000. Er zijn geen feiten of omstandigheden die nopen tot het nemen van een andere beslissing.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-12-2013

Zaaknummer: 2302211 AZ VERZ 13-166

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Alcoholverslaafde werknemer krijgt na aanvankelijk herstel een terugval en komt gemaakte afspraken niet na. Ontbindingsverzoek wordt aangehouden, omdat op korte termijn meer duidelijkheid zal zijn over kans van slagen van opnieuw ingezette behandeling en mogelijkheid tot succesvolle voortzetting arbeidsverhouding.

Werknemer is sinds 1996 als Machine Bediende in dienst van werkgeefster, een organisatie die zich in het bijzonder bezighoudt met de vervaardiging van (diepvries)taart en gebak. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. Nadat bij werkgeefster het vermoeden is gerezen dat werknemer een alcoholprobleem heeft, heeft werkgeefster er diverse keren bij werknemer op aangedrongen dat hij hulp zou zoeken. Nadat werknemer zijn alcoholprobleem heeft erkend en heeft aangegeven dat hij onder behandeling staat bij een verslavingskliniek, heeft werkgeefster de bedrijfsarts ingeschakeld. Werknemer is ondersteuning toegezegd in de vorm van begeleiding door P&O, door de inschakeling van een maatschappelijk werker en ook financieel, voor eventueel (intensievere) behandelingen, als daar op andere wijze geen vergoeding voor verkregen kon worden. Tijdens de gestarte behandeling is werknemer ander passend werk opgedragen. Nadat de behandeling succesvol is verlopen en werknemer hersteld is gemeld, is hij teruggevallen en bleek hij zijn probleem niet onder controle te hebben. Gebleken is dat werknemer gemaakte afspraken niet nakomt, onder meer door onder invloed op het werk te zijn verschenen. Voor werkgeefster is hiermee de maat vol.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval is het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW van toepassing. Dit staat niet automatisch aan ontbinding in de weg. Werkgeefster heeft adequaat gereageerd op de alcoholverslaving van werknemer. Na het aanvankelijke herstel is werknemer teruggevallen. Feitelijk ligt de vraag voor of van werkgeefster gevraagd kan worden dat zij werknemer andermaal een kans geeft. Geoordeeld wordt dat werknemer in ieder geval de kans moet krijgen de thans gestarte behandeling af te ronden. In dit verband behoort in dit bijzondere geval ontbinding op heel korte termijn in ieder geval niet aan de orde te zijn, hetgeen ook recht doet aan de in dit bijzondere geval aan het opzegverbod toe te kennen

reflexwerking. Meegewogen wordt dat de consequenties van de eventuele ontbinding voor werknemer ernstig zijn, dat de functioneringsproblemen op het werk als gevolg van de alcoholproblematiek beperkt zijn gebleven en dat de functioneringsproblemen pas in 2012 zijn gedocumenteerd. Hoewel deze procedure in beginsel gericht is op een snelle beslissing, wordt de zaak aangehouden. Naar verwachting zal op relatief korte termijn meer bekend zijn over enerzijds de kans van slagen van de nu ingezette behandeling en anderzijds het vertrouwen over en weer in een verdere succesvolle voortzetting van de arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-10-2013

Zaaknummer: 2302211 AZ VERZ 13-166

RECHTSPRAAK

werkneemster/Verloskundige Praktijk IJsselmonde

Werkgever verricht onvolledig feitenonderzoek naar BIG-registratie verloskundige. Ontslag op staande voet nadat werkneemster niet bleek ingeschreven te staan in het register, is niet rechtsgeldig.

Werkneemster is sinds 2006 in dienst van de Verloskundigenpraktijk als verloskundige. Op 11 november 2013 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat gebleken is dat zij niet staat ingeschreven in het register op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG-register). Werkneemster beroept zich op de nietigheid van het ontslag. Zij stelt dat zij meende en mocht menen dat zij sinds 2006 op de juiste wijze was geregistreerd bij het BIG-register. Dat het BIG haar registratie mogelijk niet goed verwerkt heeft, valt haar niet aan te rekenen.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Op grond van de door partijen overgelegde stukken kan niet met zekerheid worden vastgesteld dat werkneemster tot 15 november 2013 nimmer geregistreerd heeft gestaan als verloskundige in het BIG-register. De Verloskundigenpraktijk heeft zich op het moment van het ontslag gebaseerd op een onvolledig feitenonderzoek. Niet aannemelijk is geworden dat een eventueel ontbrekende registratie in het BIG-register op zichzelf een objectief dringende reden voor ontslag oplevert, nu niet betwist is dat werkneemster over de vereiste kwalificaties beschikt en de registratie na 6 november 2013 alsnog zeer snel is voltooid. Ten overvloede wordt overwogen dat ook van een subjectieve dringende reden geen sprake is. Ook als vast komt te staan dat werkneemster tot 15 november 2013 niet geregistreerd was in het BIG-register, is daarmee nog niet vastgesteld dat haar daarvan een verwijt kan worden gemaakt. Tot slot is van belang dat werkneemster sinds september 2013 wegens arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden als verloskundige heeft verricht. Nu evenmin aannemelijk was dat zij snel haar werkzaamheden zou kunnen hervatten, liep de Verloskundigenpraktijk geen risico op het te werk stellen van een verloskundige die niet bevoegd was om voorbehouden handelingen te verrichten. Gelet daarop was er geen noodzaak om werkneemster reeds op 11 november 2013 te ontslaan, en haar aldus geen tijd (werkneemster was immers op 6 november 2013 ziek en is op 7 november 2013 in het ziekenhuis opgenomen) te gunnen om de ontstane situatie te onderzoeken en haar

maatregelen te treffen. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:1301

Zaaknummer: C-10-442846 - KG ZA 14-45

Rechters: J.W. van den Hurk

Advocaten: G.P. Oberman en M.M.A.A. van Oosterhout

Wetsartikelen: 17 Wet BIG, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Abvakabo FNV c.s./Staat der Nederlanden

Is Wet verhoging AOW-leeftijd in strijd met artikel 1 EP van het EVRM en handelt de Staat onrechtmatig? Vakbonden en Stichting Belangen AOW-gat zijn niet-ontvankelijk in vorderingen bij burgerlijke rechter.

De Wet verhoging AOW en Pensioenrichtleeftijd (Stb. 2012, 328) voorziet in een stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd. Op 10 juni 2013 is de Tijdelijke regeling overbruggingsuitkering AOW (hierna: Overbruggingsregeling) gepubliceerd in de Staatscourant (Stcrt. 2013, 15137). De Overbruggingsregeling is bedoeld voor mensen met een laag inkomen die zich onvoldoende hebben kunnen voorbereiden op de leeftijdsverhoging en kent een inkomens- en vermogenstoets. In de onderhavige procedure vorderen diverse vakbonden en de Stichting Belangen AOW-gat (hierna: de Stichting) voor recht te verklaren dat de Staat jegens hen en jegens bepaalde gedupeerden – die geconfronteerd worden met een AOW-gat – onrechtmatig handelt wegens strijd met artikel 1 EP en artikel 14 EVRM in samenhang met artikel 1 EP en artikel 26 IVBPR. Gesteld wordt dat niet in adequaat overgangsrecht is voorzien.

De rechtbank oordeelt als volgt. Voor zover de vakbonden en de Stichting als collectief de belangen van hun leden behartigen, staat de weg naar de burgerlijke rechter niet open. Alleen indien de belangen waarvoor een individu bescherming zoekt op een ontoegankelijke, riskante of omslachtige wijze aan de bestuursrechter kunnen worden voorgelegd, is er mogelijk een taak voor de burgerlijke rechter weggelegd. Daarvan is geen sprake in het geval waarin de toegang tot de bestuursrechter afhankelijk is van het bestaan van een concrete aanspraak op een AOW-uitkering, ook niet indien die toegang in de toekomst ligt. Mede van belang is dat een concreet besluit over de toekenning van een AOW-uitkering en het in dat verband op te werpen beroep op strijdigheid van de Wet verhoging AOW-leeftijd met artikel 1 EP van het EVRM een individuele beoordeling vergen, wat deze laatste toets betreft in elk geval voor zover wordt toegekomen aan de vraag of sprake is van de zogeheten ‘individual and excessive burdens’. Bij die beoordeling zijn juist de omstandigheden van het concrete geval van belang. Bovendien heeft de vordering betrekking op alle personen die met het AOW-gat worden geconfronteerd, dus ook personen die nu al de leeftijd van 65 hebben bereikt of dat

binnenkort zullen doen. Voor deze laatste groep staat de rechtsgang naar de bestuursrechter op dit moment al open. Dit heeft inmiddels ook geresulteerd in een uitspraak van de Rechtbank Zeeland 14 februari 2013 (ECLI:NL:RBZWB:BZ1292), waarin een oordeel is gegeven over de gestelde strijdigheid van de Wet verhoging AOW-leeftijd met artikel 1 EP van het EVRM. Tegen deze uitspraak is hoger beroep ingesteld. Het bestaan van deze procedures versterkt niet alleen het oordeel dat het onwenselijk is dat ook de burgerlijke rechter een oordeel geeft over de verbindendheid van de Wet verhoging AOW-leeftijd, maar levert ook de verwachting op dat de (hoogste) bestuursrechter binnen afzienbare termijn duidelijkheid zal verschaffen over de principiële vraag of sprake is van (ontnemings van) eigendom en over de in verband daarmee te beantwoorden vraag of sprake is van op de oude regeling van de AOW gebaseerde legitieme verwachtingen.

Nu de vakverenigingen ook een eigen belang hebben gesteld dat door de Staat gemotiveerd is betwist, ligt het op hun weg het bestaan daarvan aannemelijk te maken. Daarin zijn zij niet geslaagd. Hun stelling dat de wet ingrijpt in bestaande cao's en sociale plannen is onvoldoende geconcretiseerd. Ook het betoog van de vakverenigingen dat zij als gevolg van de Wet verhoging AOW-leeftijd opnieuw in onderhandeling moeten treden met werkgevers om de gevolgen van de wet zo veel mogelijk te repareren, slaagt niet. Het voeren van onderhandelingen ten behoeve van de leden vormt juist een van hun kernactiviteiten. In het licht hiervan is de stelling dat hun toekomstige onderhandelingspositie juist door de Wet verhoging AOW-leeftijd wordt aangetast te weinig concreet omschreven om daaruit het bestaan van een voldoende specifiek eigen belang af te leiden dat de toegang tot de burgerlijke rechter rechtvaardigt. De vakbonden en de Stichting worden niet-ontvankelijk verklaard in hun vorderingen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2014:2343

Zaaknummer: C/09/440192 / HA ZA 13-360

Rechters: D. Aarts, M.J. Alt-van Endt en I. Brand

Advocaten: M.J. Klinkert, P. de Casparis en A.B.B. Beelaard

Wetsartikelen: 1 Eerste Protocol EVRM, 14 EVRM en 26 IVBPR

RECHTSPRAAK

Work in Progress B.V./werknemer

Disfunctioneren Floor Manager in het geheel niet aannemelijk. Nu werkgever de arbeidsovereenkomst hoe dan ook wil beëindigen, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. C=3.

Werknemer is bijna negen jaar in dienst van Work in Progress, een onderneming die zich voornamelijk richt op de verkoop van modeartikelen. Werknemer is als Floor Manager verantwoordelijk voor een vestiging. Op 30 september 2013 is werknemer aan het eind van de werkdag medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd. Werknemer diende zijn sleutels achter te laten en zijn spullen mee te nemen. Per e-mail is werknemer te kennen gegeven dat een nieuwe strategie zal worden doorgevoerd. Werknemer is in dat plaatje niet de juiste man op de juiste plaats. Work in Progress verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt aangevoerd dat werknemer disfunctioneert.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gestelde disfunctioneren is niet aannemelijk gemaakt. Er zijn geen verslagen van functioneringsgesprekken. Ook is er geen schriftelijk functieprofiel. Voorts is werknemer niet aangesproken op zijn functioneren. De gemachtigde van Work in Progress heeft ter zitting verklaard dat een terugkeer van werknemer onmogelijk is, en dat Work in Progress de arbeidsovereenkomst 'hoe dan ook wil beëindigen'. Gelet op deze opmerking, is een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet meer reëel. De arbeidsovereenkomst zal daarom toch worden ontbonden. De reden voor de ontbinding is echter geheel aan Work in Progress te wijten. Aan werknemer wordt derhalve een vergoeding toegekend. Gelet op de omstandigheden van het geval, waaronder de omstandigheid dat Work in Progress zonder deugdelijke grond vasthoudt aan het vertrek van werknemer, en op de diffamerende wijze waarop werknemer plotsklaps de wacht is aangezegd, is de door werknemer verzochte vergoeding alleszins redelijk en passend. Rekening houdend met de fictieve opzegtermijn zal de arbeidsovereenkomst daarom worden ontbonden per 1 april 2014, onder toekenning van een vergoeding aan werknemer van € 36.564 (C=3).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-01-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:829

Zaaknummer: 2625903 EA VERZ 13-1433

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: O.E.R.A.M. van der Vlies

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Klik Electrotechniek B.V.

Ook na einde loondoorbetalingsverplichting is werkgever verplicht zich in te zetten voor re-integratie zieke werknemer. Werknemer is ten onrechte niet meer tot passende arbeid toegelaten. Toewijzing loonvordering.

Werknemer, in dienst van Klik, is als gevolg van rugklachten arbeidsongeschikt. In 2010 is hij gestart met re-integratie. In oktober 2012 is aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij voor 39 uur per week op kantoor wordt verwacht en dat werknemer voor 20 uur voor elektrotechnische werkzaamheden zal worden ingezet en voor de overige uren voor diverse lichte werkzaamheden. Klik heeft medegedeeld dat de loondoorbetalingsverplichting per 2 april 2013 eindigt, dat werknemer geen arbeid meer hoeft te verrichten en de arbeidsovereenkomst nog formeel moet worden ontbonden. Werknemer vordert onder meer wedertewerkstelling in de functie storings- en servicemonteur voor 20 uur per week. Hij stelt dat deze passende arbeid de bedongen arbeid is geworden en subsidiair dat ex artikel 7:658a BW ook na het einde van de loondoorbetalingsverplichting nog een re-integratieverplichting op Klik rust.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aard en omvang van de passende arbeid heeft voortdurend ter discussie gestaan, zodat de passende arbeid niet de bedongen arbeid is geworden. Het einde van de loondoorbetalingsverplichting laat onverlet dat de werkgever op grond van artikel 7:658a BW verplicht blijft zich in te spannen voor de re-integratie van de werknemer en hem daartoe (passende) arbeid laat verrichten. Deze verplichting blijft bestaan totdat de arbeidsovereenkomst geëindigd is. Werknemer is ten onrechte na 2 april 2013 niet tot de passende werkzaamheden toegelaten. Werknemer heeft aangeboden de passende werkzaamheden voor 20 uur te blijven verrichten: hij is daarmee immers alleen gestopt omdat Klik hem te verstaan had gegeven dat hij na die datum niet meer welkom was. Nadat werknemer bij brief van 25 april 2013 had vernomen dat hij geen WIA-uitkering kreeg, lag het wél op zijn weg om actie te ondernemen en had hij Klik moeten sommeren hem weder tewerk te stellen. Nu hij dit pas bij brief van 1 augustus 2013 heeft gedaan, komt hem in redelijkheid geen salaris toe over de maanden juni en juli 2013. De loonvordering wordt toegewezen vanaf

2 april 2013 tot en met 31 mei 2013 en vervolgens vanaf 1 augustus 2013 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-01-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:780

Zaaknummer: 2598098 KK EXPL 13-1946

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: L. Rodenburg en J. Witvoet

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Delek Nederland B.V.

Werkgever dient onverschuldigd betaalde pensioenpremie over de jaren 1997 tot en met 1999 aan oud-werknemer terug te betalen.

Werknemer is van 1 maart 1970 tot 1 maart 2000 in dienst geweest van (de rechtsvoorgangers van) Texaco, thans Delek. Per 1 maart 2000 is hij vervroegd uit dienst getreden. Werknemer heeft deelgenomen in een van de pensioenregelingen van Delek. Werknemer vordert terugbetaling van onverschuldigd betaalde pensioenpremie van Delek. Werknemer voert aan dat hij gedurende de jaren 1997 tot en met 1999 door middel van inhoudingen pensioenpremie heeft betaald, hoewel Delek gedurende die periode geen pensioenpremie voor werknemer aan het pensioenfonds verschuldigd was. Gedurende deze periode heeft Delek geen werkgeversbijdrage betaald. Artikel 13 onder b van het toepasselijke protocol inzake pensioenen bepaalt dat de bijdrage van de deelnemers in geen geval hoger zal zijn dan de bijdrage van Delek. In een eerdere procedure in 2008 heeft de kantonrechter de vordering van twaalf collega's toegewezen. Deze zaken zijn in hoger beroep geschikt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van Delek dat er in de onderhavige situatie geen contractuele of wettelijke verplichting tot terugbetaling zou bestaan enkel omdat de werknemersbijdrage hoger is dan de werkgeversbijdrage in de betreffende periode wordt niet gevolgd. Het verweer dat de werkgeversbijdrage over de betreffende periode al in 2002 zou zijn betaald, faalt ook. Werknemer heeft de vordering in 2008 tijdig gestuit, zodat de vordering niet is verjaard. Delek wordt veroordeeld de ingehouden pensioenpremie over de jaren 1997 tot en met 1999 terug te betalen aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2014:1167

Zaaknummer: 770641 CV EXPL 13-1875

Rechters: B.J.G.M. Ides Peeters

Advocaten: R.G.A.M. Theunissen en R.F. van der Ham

Wetsartikelen: 6:203 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

***Kennelijk onredelijke opzegging arbeidsovereenkomst docent.
Afwijzing vordering tot wedertewerkstelling, omdat in
bodemprocedure door werkgeefster zal worden verzocht een
veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst af te kopen.
Loonvordering wordt wel toegewezen.***

Werknemer is in dienst als docent aan de opleiding Beveiliging. In juni 2013 heeft werkgeefster een anonieme tip gekregen, op basis waarvan bij werkgeefster het vermoeden is ontstaan dat werknemer in strijd met de gemaakte afspraken via zijn eigen bedrijf toch leerlingen en docenten van werkgeefster heeft benaderd en heeft ingezet voor beveiligingswerkzaamheden. Na een onderzoek door werkgeefster is de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werknemer stelt dat de opzegging kennelijk onredelijk is, omdat sprake is van een valse of voorgewende reden. In het kader daarvan zal werknemer in een bodemprocedure herstel van de dienstbetrekking ex artikel 7:682 lid 1 BW vorderen. In de onderhavige procedure vordert werknemer wedertewerkstelling en loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een vordering tot wedertewerkstelling kan in beginsel bij wijze van voorlopige voorziening worden toegewezen. Werkgeefster heeft echter gesteld dat zij gebruik zal maken van de mogelijkheid om in de bodemprocedure een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst met werknemer af te kopen door de bodemrechter te verzoeken een afkoopsom vast te stellen. De kans dat de bodemprocedure zal leiden tot wedertewerkstelling is in dat geval nihil. De vordering tot wedertewerkstelling kan in dit geval daarom niet bij wijze van voorlopige voorziening worden toegewezen. Dat ligt anders waar het gaat om een vordering tot doorbetaling van het loon. Werkgeefster dient namelijk, zolang er in de bodemprocedure niet op het verzoek tot het vaststellen van een afkoopsom is beslist, (een bedrag gelijk aan) het loon aan werknemer door te betalen. Een vordering tot doorbetaling van het loon kan daarom bij wijze van voorlopige voorziening wel worden toegewezen. Daar komt bij dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft kunnen opzeggen zonder toestemming van het UWV. Daardoor ontbreekt de redelijkheidstoets die anders door het UWV zou zijn uitgevoerd. Dit betekent dat de toets in de nog op te starten bodemprocedure,

namelijk of er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, een vollere toets is dan wanneer er is opgezegd met toestemming van het UWV. Er bestaat een gerede kans dat de bodemrechter zal oordelen dat de opzegging kennelijk onredelijk is. Daarbij weegt mee dat werkgeefster nader onderzoek had kunnen en moeten verrichten naar de nevenwerkzaamheden, dat werkgeefster zonder medeweten van werknemer een onderzoek heeft ingesteld naar de computer en ladenblok van werknemer en dat verschillende personen hebben verklaard niet door werknemer voor beveiligingswerkzaamheden te zijn ingezet. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 17-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:834

Zaaknummer: 2658082 VV EXPL 13-172

Rechters: R.T. Terpstra

Advocaten: M. Santing en J.M. Frons

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Brocacef B.V.

Werkneemster loopt tijdens het werk letsel op, doordat een sealmachine op haar voet is gevallen. Werkgever is aansprakelijk voor schade. Geen huis-tuin-en-keukenongeval.

Werkneemster is in dienst van Brocacef. Tijdens het werk is werkneemster een ongeval overkomen. Bij het verwisselen van een stickerrol in de stickerprinter is een sealmachine van het bureau waaraan werkneemster op dat moment werkzaam was, gevallen op haar voet. Daarbij is een wond aan de linkervoet ontstaan en de kleine teen van die voet gebroken. In de onderhavige deelgeschilprocedure stelt werkneemster Brocacef aansprakelijk voor haar schade. Zij stelt dat sprake was van een onveilige werkplek. Brocacef heeft aangevoerd dat werkneemster voordat zij haar werkzaamheden begon, diverse inlichtingen en instructies heeft ontvangen. Er was volgens Brocacef sprake van een zogenaamd huis-tuin-en-keukenongeval, dat had kunnen worden voorkomen door het inachtnemen van de gebruikelijke voorzichtigheid.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In deze procedure is uitsluitend aan de orde of Brocacef heeft voldaan aan haar zorgplicht. Naar aanleiding van de door partijen in het geding gebrachte foto's van de werktafel waar het in deze zaak om gaat, wordt geoordeeld dat reeds aan de hand daarvan duidelijk zichtbaar is dat er vrij weinig ruimte op de tafel is om het sealapparaat naartoe te schuiven als de stickerprinter moet worden geopend bij het vervangen van de stickerrol. Bovendien is er al relatief weinig ruimte bij de opstelling waarbij het sealapparaat naast de stickermachine staat: het sealapparaat is schuin geplaatst, tegen de rand van de tafel. Vervolgens is er de noodzaak om met dat relatief zware apparaat te schuiven, omdat er zo weinig ruimte op tafel over is dat het deurtje van de stickermachine niet kan worden geopend. Alleen al vanwege deze situatie en het gewicht van het te verschuiven apparaat (ca. 3 kilo) is er geen sprake van een zogenaamd huis-tuin-en-keukenongeval. Brocacef kan worden verweten dat zij geen maatregelen heeft getroffen om deze situatie te voorkomen. De door werkneemster aangevoerde maatregelen – een antislipmat of opstaande rand aan de tafel – hadden het ongeluk wellicht kunnen voorkomen. Een aanzienlijk ruimere tafel met een veiligere opstelling van de benodigde apparatuur lijkt eveneens aangewezen. Dat

het risico-inventarisatierapport geen veiligheidsschoenen voorschrijft in de werkruimte van werkneemster maakt dit niet anders. Dit leidt tot de conclusie dat Brocacef is tekortgeschoten in de op haar rustende zorgplicht. Van opzet of bewuste roekeloosheid is geen sprake. Brocacef wordt derhalve aansprakelijk geacht voor de door werkneemster geleden en nog te lijden schade als gevolg van het ongeval.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:830

Zaaknummer: 2262942 \ EA VERZ 13-950

Rechters: M.B. Terwee

Advocaten: F.P. de Jong en R.S. Ariëns

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 36-jarige stoffeerder na dienstverband van veertien jaar kennelijk onredelijk op grond van gevolgcriterium. Aanvulling WW-uitkering voor periode van vier maanden.

Werknemer (36 jaar) is sinds 1999 in dienst als stoffeerder. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer stelt dat de opzegging kennelijk onredelijk is en vordert primair herstel van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:682 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werkgever stelt, is niet gebleken dat een collega van werknemer een unieke functie verrichte. Indien deze collega echter wel in de afspiegeling zou zijn meegenomen, moet met het UWV worden vastgesteld dat werknemer dan nog steeds voor ontslag in aanmerking zou zijn gekomen. De slechte bedrijfseconomische positie is voldoende door werkgever aannemelijk gemaakt, zodat van een valse of voorgewende reden geen sprake is. Gelet op de duur van het dienstverband, het feit dat niet gebleken is van slecht functioneren van werknemer, de inkomensschade van werknemer en het feit dat de ontslaggrond geheel in de risicosfeer van werkgever ligt, is dit ontslag, zonder getroffen voorzieningen om het ontslag enigszins te verzachten, kennelijk onredelijk. Daarbij is meegewogen dat werkgever de functie van de collega ten onrechte als een unieke functie heeft aangemerkt. Werknemer is hierdoor weliswaar niet benadeeld, maar dit neemt niet weg dat de kantonrechter zich het ongenoegen bij werknemer goed kan voorstellen nu de collega als gevolg van deze onjuiste handeling van werkgever nog wel werkzaam is voor werkgever en werknemer, met een langer dienstverband dan zijn collega, niet. Er is onvoldoende aanleiding om over te gaan tot herstel van de arbeidsovereenkomst, omdat werknemer bij een juiste toepassing van de ontslagregels door werkgever sowieso voor ontslag in aanmerking zou zijn gekomen. Aan werknemer wordt een schadevergoeding toegekend van € 3.023 bruto: een bedrag dat werknemer, in aanvulling op de WW-uitkering, in staat stelt om gedurende een redelijke periode van vier maanden zonder teruggang in inkomen uit te kijken naar een andere functie.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2014:1168

Zaaknummer: 2397200 CV EXPL 13-8187

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: J.A.T. Joore en A.A.H. Zegers

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:682 BW