AR ARBEIDSRECHT UPDATES

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 44, 2009

Nummer 44, 2009

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2009:675 29-10-2009
Holst

Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2009:666 29-10-2009
Pontin/T-Comalux

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2009:BJ6995 30-10-2009

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2009:BJ6020 30-10-2009

Hof

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2009:BK7091 03-11-2009
werkneemster/Staat der Nederlanden

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2009:BL6827 03-11-2009
Sprekersplatform BV/werknemer

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2009:BL6822 03-11-2009
Algemeen Christelijke Politiebond en Algemene Nederlandse Politievereniging/Politie Regio Haaglanden en Staat der Nederlanden

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2009:BK3057 03-11-2009
Werknemer/Transavia Airlines

Rechtbank

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBMAA:2009:BK3909 04-11-2009

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBHAA:2009:BK3810 04-11-2009

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBMID:2009:BK2881 04-11-2009

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2009:BK2185 04-11-2009

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2009:BK2180 04-11-2009

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2009:BK2110 04-11-2009

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2009:BL7223 03-11-2009
werkneemster/Bastion Hotelgroep BV

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2009:BL7218 03-11-2009
Bastion Hotelgroep BV/werkneemster

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2009:BK1845 03-11-2009

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2009:BK2497 02-11-2009

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBALM:2009:BK2774 02-11-2009

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBALM:2009:BK2774 02-11-2009

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBALM:2009:BK2779 30-10-2009

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBSHE:2009:BK2097 30-10-2009

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBUTR:2009:BK1800 30-10-2009

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBLEE:2009:BK1657 30-10-2009

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2009:BL0290 30-10-2009
werknemer/Amtrada Holding BV

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2009:BK7945 29-10-2009
werknemers/Vroon Offshore Services

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2009:BK7535 29-10-2009
Capgemini Bas BV/werkneemster

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBSGR:2009:BK7370 29-10-2009
Persoon Outdoor Living/werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2009:BK2771 29-10-2009

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBALK:2009:BK7946 29-10-2009
Vroon Offshore Services/werknemer

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBBRE:2009:BK4886 28-10-2009
werknemer/Houben Advocaten

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2009:BL3950 28-10-2009
Stichting Werkgeversinstituut Sociaal Cultureel Werk Rotterdam/ECCR

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBGRO:2009:BK3864 03-09-2009

Centrale Raad van Beroep

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2009:BK0705 29-10-2009

Antillen

Gerecht in Eerste Aanleg van de Nederlandse Antillen, ECLI:NL:OGEANA:2009:BL5019 28-10-2009

Rhodia NV/Unitrust Management Services NV

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek. Financiële noodzaak onvoldoende onderbouwd. Jaarsalaris werknemer was door oude werkgever reeds vooraf betaald

Baanplan verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer was voor de duur van een jaar in dienst getreden bij Baanplan om via Baanplan aan nieuw werk te worden geholpen. Baanplan heeft hiervoor van de oude werkgever, Koopmans Meelfabrieken, een jaarsalaris van werknemer vooruit ontvangen. Thans verzoekt Baanplan de arbeidsovereenkomst tussentijds te ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bedrijfseconomische noodzaak is onvoldoende aangetoond. In casu zijn enkel financiële stukken van Baanplan zelf in het geding gebracht. Dat is onvoldoende. Een accountantsverklaring had minstens ingebracht moeten worden. Mede gelet op het feit dat Baanplan de loonkosten van werknemer al vooraf voor één jaar vergoed heeft gekregen, is onvoldoende aannemelijk geworden dat ontslag van de werknemer de enige optie is.

Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 04-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBLEE:2009:BK2185
Zaaknummer: 295772 \ VZ VERZ 09-445
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek tijdens opzegtermijn

Werknemer (41 jaar) is sinds 1995 in dienst van Het Bosch. In 2002 is werknemer in dienst getreden van Fairy Golf. Beide bedrijven worden door dezelfde familie gehouden. Wegens het wegvallen van een grote opdrachtgever wordt de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV tussen werknemer en Fairy Golf per 1 november 2009 opgezegd. Werknemer is een nieuwe arbeidsovereenkomst bij Het Bosch aangeboden tijdens de opzegtermijn, maar van dit aanbod heeft werknemer geen gebruik gemaakt. Thans verzoekt werknemer tijdens de opzegtermijn ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ontvankelijk in zijn verzoek. Werknemer heeft tijdens de procedure bij UWV WERKbedrijf aangegeven bij Het Bosch in dienst te willen treden. Vast staat dat deze kans hem daadwerkelijk is geboden. Dat dit aanbod 'pour besoin de la cause' is gedaan, dat het slechts om een tijdelijke oplossing ging en dat de arbeidsvoorwaarden bovendien zo slecht waren, dat van werknemer redelijkerwijs niet kon worden verwacht dat hij het aanbod aanvaardde, heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt. Door het aanbod van de familie af te slaan, heeft werknemer het over zichzelf afgeroepen dat hij thans zonder werk zit. Nog daargelaten dat thans geen sprake meer is van een arbeidsovereenkomst, zou deze situatie er dan ook niet toe hebben kunnen leiden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve vóór 1 november 2009 moet worden ontbonden.

Het verzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 04-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2009:BK3810
Zaaknummer: 439630/ AO VERZ 09-917
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Geen schending zorgplicht ex artikel 7:658 BW bij dodelijk ongeval werknemer ondanks boeteoplegging Arbeidsinspectie wegens schending Arbowet en -besluit

Werknemer was sinds 1989 in dienst van werkgever in de functie van monteur. Werknemer is in de uitoefening van zijn werkzaamheden een ongeval overkomen met een aardappelpootmachine. Aan de gevolgen van dit ongeval is werknemer overleden. De Arbeidsinspectie heeft de werkgever op grond van artikel 16 lid 10 Arbeidsomstandighedenwet in verband met artikel 7.5 lid 5 Arbeidsomstandighedenbesluit een boete opgelegd, wegens het ontbreken van veiligheidsstaven. Thans vorderen de nabestaanden van werknemer schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW. Volgens de nabestaanden van werknemer staat met de boeteoplegging van de Arbeidsinspectie de civielrechtelijk aansprakelijkheid vast.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 7: 658 BW beoogt niet een absolute waarborg te scheppen voor bescherming tegen gevaar. De werkgever dient die maatregelen te nemen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Wat van de werkgever in redelijkheid mag worden verwacht, hangt af van de omstandigheden van het geval. Bepalingen bij of krachtens de Arbeidsomstandighedenwet zijn mede van belang voor de omlijning van de door de werkgever jegens zijn werknemer te betrachten zorgplicht (vergelijk Hoge Raad, 27 april 2007, NJ 2008, 462). Met het enkele oordeel van de Arbeidsinspectie dat dergelijke bepalingen niet in acht zijn genomen, staat niet al vast dat de werkgever is tekortgeschoten in die zorgplicht. Omdat werknemer zelf een zeer ervaren monteur was, hij drie maanden voor het ongeval zelf tijdens een toolboxmeeting wees op het belang van het plaatsen van veiligheidstaven, mocht in casu de werkgever erop vertrouwen dat werknemer voldoende gewaarschuwd was in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Werkgever heeft derhalve zijn zorgplicht niet geschonden.

Volgt afwijzing vordering.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 04-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBMID:2009:BK2881
Zaaknummer: 178941 / 09-132
Wetsartikelen: 7:658 BW, 16 lid 10 Arbeidsomstandighedenwet en 7.5 lid 5 Arbeidsomstandighedenbesluit

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens bedrijfseconomische omstandigheden van bemiddelingsbureau, omdat opdrachtgever op voorhand loonkosten van werknemers voor een jaar heeft betaald

Werkneemster was van 1 oktober 2001 tot 1 april 2009 in dienst van TNT Post. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is een driepartijenovereenkomst gesloten tussen TNT Post, werkneemster en Baanplan. Werkneemster zou gedurende een jaar in dienst treden van Baanplan (einde 1 april 2010). Baanplan heeft zich ertoe verbonden zich in te spannen voor de begeleiding van werkneemster naar een dienstverband bij een nieuwe werkgever. Baanplan heeft hiervoor van TNT Post een vergoeding ter grootte van één jaarsalaris van werkneemster ontvangen. Baanplan verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat zij vanwege de economische crisis niet in staat is werknemers - in het bijzonder werkneemster - te herplaatsen en het behouden van werkneemster niet mogelijk is vanwege de hoge loonkosten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Zelfs indien wordt uitgegaan van de door Baanplan overgelegde cijfers, is de constatering dat zij momenteel verlies lijdt zonder nadere toelichting onvoldoende voor de conclusie dat sprake is van urgente bedrijfeconomische omstandigheden die nopen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster, te meer nu vast staat dat Baanplan de volledige loonkosten van werkneemster vooraf reeds door TNT Post vergoed heeft gekregen. Een dergelijke toelichting ontbreekt echter. Van Baanplan had verwacht mogen worden dat zij de jaarstukken over de laatste drie boekjaren zou hebben overgelegd, plus een prognose over de komende zes maanden, alles voorzien van een heldere toelichting. Eveneens had van Baanplan verwacht mogen worden dat zij inzichtelijk had gemaakt welke maatregelen zijn genomen ter afwending van ingrijpende maatregelen in haar personeelsbestand. Gelet op de stelling van Baanplan dat de begeleiding van werkneemster gedurende de looptijd van het contract zal worden voortgezet, weliswaar niet door Baanplan maar door een andere organisatie, zijn de concernverhoudingen waarbinnen Baanplan opereert, eveneens onvoldoende inzichtelijk gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Baanplan de bedrijfseconomische omstandigheden waarop zij haar verzoek baseert dan ook onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 04-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBLEE:2009:BK2180
Zaaknummer: 295748 \ VZ VERZ 09-321
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Arboarts pleegt geen wanprestatie door mediation te adviseren in plaats van overleg over einde arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Verhouding arboarts jegens opdrachtgever

Werkgever vordert schadevergoeding van de arboarts, Achmea, na onvrede over de ziektebegeleiding van een werkneemster. Volgens werkgever heeft Achmea wanprestatie geleverd, door verkeerde informatie door te spelen aan werkneemster, anders dan werkgever wenste over te gaan tot mediation in plaats van een onderhandeling over einde dienstverband en slechte informatievoorziening richting werkgever.

De rechtbank oordeelt als volgt. Er is geen sprake van wanprestatie. Niet gesteld of gebleken is dat er een norm bestaat die voorschrijft dat de arbodienst dient te opereren zoals de betalende opdrachtgever dat verlangt of, specifiek in dit geval, dat er eerst een gesprek moet plaatsvinden tussen werkgever en werknemer voordat andere stappen kunnen worden geadviseerd of uitgevoerd. Integendeel, zoals door Achmea is aangevoerd, is het de taak van een bedrijfsarts om een onafhankelijk oordeel te geven over wat (medisch) verantwoord is en mag hij in een conflict tussen werkgever en werknemer geen partij kiezen (voor de betalende opdrachtgever). Voorts is geen sprake van een causaal verband tussen de schade en de vermeende wanprestatie.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 04-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BK2110
Zaaknummer: 260423 / HA ZA 09-79
Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Einde van rechtswege nu werknemer niet is geslaagd in het bewijs dat hij tijdens de doorbrekeing van de ketenregeling feitelijk arbeid heeft verricht tegen beloning

Werknemer is in mei 2000 in dienst getreden van werkgever als keukenhulp op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is meermalen verlengd. Tussen 1 september 2002 tot 15 februari 2003 heeft werknemer geen werkzaamheden tegen betaling verricht. Nadien is weer een aantal tijdelijke contracten gesloten. De laatste overeenkomst met als einddatum 28 juni 2006 is niet verlengd. Werknemer heeft zich vervolgens op het standpunt gesteld dat op grond van artikel 7:668a BW inmiddels sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daartoe stelt hij dat de keten van artikel 7:668a BW niet is doorbroken in de periode september 2002 tot februari 2003 dan wel 1 september 2003 tot 29 december 2003, omdat hij toen feitelijk wel arbeid heeft verricht tegen beloning, doch dat hiervan geen schriftelijke overeenkomst is opgesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de in het geding gebrachte stukken, getuigenverklaringen en de stellingen van partijen, acht de kantonrechter werknemer niet geslaagd in het bewijs dat hij – al dan niet illegaal – tijdens een van de doorbrekingstermijnen toch een arbeidsovereenkomst met werkgever heeft gehad. Derhalve eindigde de arbeidsovereenkomst van rechtswege per eind juni 2006. Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 04-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BK3909
Zaaknummer: 331377 CV EXPL 09-1875
Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie tussen vestigingsdirecteur en RvC leidt tot C=1

Werknemer is sinds 1986 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Stichting Accolade in de functie van vestigingsdirecteur. Thans verzoekt Accolade ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie en disfunctioneren. Werknemer zou ongegronde kritiek hebben geuit op een van de leden dan de Raad van Commissarissen, geen gevoel hebben voor gezagsverhouding en in strijd met gangbare normen naar buiten toe hebben gelekt over de situatie tussen hem en het bestuur van Accolade. De werknemer voert verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van disfunctioneren. Voor zover er klachten zijn over het functioneren van werknemer, zijn deze van zeer recente datum en is werknemer niet in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. Uit de voorgaande periodes blijkt dat werknemer altijd uitstekend heeft gefunctioneerd. Wel acht de kantonrechter sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, omdat werknemer geen vertrouwen heeft in het bestuur, terwijl dit voor de uitoefening van zijn functie van groot belang is. De arbeidsovereenkomst zal derhalve worden ontbonden met een vergoeding van C=1.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 03-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBLEE:2009:BK1845
Zaaknummer: 292298 \ VZ VERZ 09-283
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Staat der Nederlanden

Handhaving overgangsregeling nieuwe loonsystematiek bij lokale medewerkers naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar voor de Staat. Nederlands recht van toepassing op grond van nauwere banden met Nederland

Werkneemster is sinds 1984 in dienst van het Nederlandse Consulaat-Generaal te Duitsland. In 1998 is een nieuwe loonsystematiek ingevoerd, welke als volgt verliep:

a. vaststelling van een bruto, markersconform, loon in Duitsland;

b. fictieve belastingheffing in Duitsland;

c. betaling van een nettoloon;

d. brutering van het netto loon in Nederland;

e. belastingheffing in Nederland (voor de in Nederland belastingplichtige lokale medewerkers).

De nieuwe loonsystematiek had grote gevolgen voor de bruto- en nettosalarissen van de lokale werknemers. Voor lokale medewerkers zijn overgangsmaatregelen getroffen. Omdat de terugval in salaris niet volledig door de maatregelen werd gecompenseerd, is toen tevens besloten voor de zittende lokale medewerkers met de Nederlandse nationaliteit – waaronder werkneemster – bij de fictieve Duitse belastingheffing, benodigd voor de berekening van hun nettosalaris, uit te gaan van de voor hen meest gunstige belastingtariefgroep ('Steuerklasse III'), geldend voor gehuwden, ook indien zij daar gezien hun persoonlijke omstandigheden naar Duits recht niet onder zouden vallen. Aldus behoefde minder belasting te worden 'ingehouden' hetgeen resulteerde in een hoger uit te betalen nettoloon. In 2004 bericht de minister van Buitenlandse Zaken aan werkneemster dat met ingang van 1 januari 2005 voor alle lokale medewerkers alsnog de juiste Steuerklasse zou worden toegepast. Voor werkneemster als alleenstaande betekende dit indeling in klasse I en daarmee een vermindering van het door haar ontvangen nettoloon met € 378,05 per maand. Voor diegenen

die voorheen als gevolg van de onjuiste Steuerklasse-indeling een te hoog netto loon ontvingen, waaronder werkneemster, is een overgangsmaatregel getroffen, hieruit bestaande dat gedurende maximaal zes jaar een maandelijkse nettotoeslag op het loon wordt toegekend ter hoogte van het verschil tussen het te hoge nettoloon en het juiste nettoloon, welke toeslag jaarlijks – voor het eerst per 1 juli 2005 – met € 50 netto per maand wordt verlaagd tot een maximum van € 400 netto per maand. De algemene salarisverhogingen en eventuele loonnummers zullen eveneens (tot voormeld maximum) op de toeslag in mindering worden gebracht. Werkneemster heeft vervolgens de Staat gedagvaard en gevorderd een verklaring voor recht dat de Staat bij de berekening van het nettoloon van werkneemster Steuerklasse III moet blijven toepassen, en een veroordeling van de Staat tot betaling van haar (oude) salaris.Volgens werkneemster was de indeling in Steuerklasse III een arbeidsvoorwaarde verworden die niet eenzijdig mocht worden gewijzigd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

De hof oordeelt als volgt. Op basis van artikel 6 lid 2 EVO wordt een arbeidsovereenkomst, bij gebreke van een rechtskeuze door partijen, primair beheerst door het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Blijkt uit het geheel der omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land, dan is het recht van dat andere land toepasselijk (art. 6 lid 2 slot EVO). Hoewel in het onderhavige geval de werkneemster steeds op het Consulaat-Generaal in Duitsland werkzaam is geweest, is het hof evenals de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst desondanks nauwer is verbonden met een ander land, te weten Nederland.

Het hof stelt voorop dat het bepaalde in artikel 7:613 BW ingevolge artikel 7:615 BW niet rechtstreeks van toepassing is. Gesteld noch gebleken is dat deze bepaling tussen partijen van toepassing is verklaard. In deze zaak draait het derhalve om het bepaalde in artikel 6:248 lid 2 BW. Onder de omstandigheden van dit geval acht het hof het niet onaanvaardbaar dat de Staat aan de – bewuste – handhaving van de fictieve Steuerklasse-indeling van werkneemster wordt gehouden, totdat deze eventueel in het kader van een periodieke algemene herijking wordt afgeschaft met een daarbij behorende overgangsmaatregel. De wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW is niet van toepassing krachtens artikel 7:615 BW.

Volgt vernietiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 03-11-2009
ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2009:BK7091
Zaaknummer: 105.007.076/01, C07/1211 (oud)
Wetsartikelen: 6 EVO, 6:248 BW, 7:613 BW en 7:615 BW

RECHTSPRAAK

Sprekersplatform BV/werknemer

Overtreding concurrentiebeding, geheimhoudingsbeding en nevenactiviteitenbeding

Werknemer is met ingang van 1 juni 2008 in dienst getreden van Sprekersplatform als statutair directeur. Sprekersplatform heeft als bedrijfsomschrijving het organiseren van lezingen en presentaties door bekende Nederlanders en buitenlanders. In de arbeidsovereenkomst met werknemer zijn een geheimhoudingsbeding en concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft op 1 maart 2009 de arbeidsovereenkomst opgezegd en is (gedeeltelijk) in dienst getreden van FM at Work. Daarnaast heeft werknemer een eigen onderneming opgericht, genaamd Management Ondersteuning. Sprekersplatform stelt zich op het standpunt dat werknemer zowel het concurrentiebeding als het geheimhoudingsbeding heeft overtreden. De voorzieningenrechter heeft de vorderingen van Sprekersplatform afgewezen. Tegen dit oordeel keert Sprekersplatform zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Sprekersplatform heeft belang bij inzage in welke activiteiten werknemer precies heeft ontplooid na einde dienstverband, zodat inzage op straffe van een dwangsom zal worden bevolen. Daarnaast oordeelt het hof dat overtreding van het nevenactiviteitenbeding is komen vast te staan, zodat Sprekersplatform de daarop gestelde boete kan verbeuren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 03-11-2009
ECLI: ECLI:NL:GHARN:2009:BL6827
Zaaknummer: 200.033.509
Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Algemeen Christelijke Politiebond en Algemene Nederlandse Politievereniging/Politie Regio Haaglanden en Staat der Nederlanden

Staking bij bijzondere tak van de politie beperkt op grond van nationale veiligheid en openbare orde. Artikel G ESH

Politievakbonden zijn in hoger beroep gekomen van het vonnis van de voorzieningenrechter te Utrecht waarin is geoordeeld dat de aangekondigde staking bij het onderdeel Bureau OB geen doorgang mocht vinden op grond van artikel G Europees Sociaal Handvest (ESH). Bureau OB is belast met bewaking van ambassades en gebouwen van internationale organisaties in Den Haag. Zij is in het bijzonder belast met taken op het gebied van handhaving van de openbare orde en veiligheid in het kader van de terrorismedreiging, die de laatste jaren actueel is geworden. De voorzieningenrechter concludeerde dat een beperking op het stakingsrecht in dit geval gerechtvaardigd is ter bescherming van de openbare orde en veiligheid. Bij afweging van het belang van het recht op staking en het belang van de openbare orde en veiligheid dient in dit geval het laatstgenoemde belang te prevaleren, aldus de voorzieningenrechter. Tegen dit oordeel keren de bonden zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De veiligheid van te bewaken gebouwen, en met name van de mensen die in of om die gebouwen aanwezig zijn, is een kwestie van nationaal belang en daarmee van nationale veiligheid. Het lijdt geen twijfel dat door terroristische dreiging de nationale veiligheid in gevaar komt. Bovendien heeft de Staat zich verplicht ambassades en internationale organisaties als het Internationaal Strafhof en het Joegoslavië Tribunaal te beschermen. Anders dan de bonden menen, kan het werk van Bureau OB qua beschermingsniveau niet tijdelijk worden verminderd noch kan het werken door derden (bijvoorbeeld het leger) worden verricht. De stelling van de bonden dat enige schade van een werkgever (de Staat) mag worden geduld, faalt. Zij gaan daarmee voorbij aan de essentie: het gaat hier om gevaar voor levens van mensen die in of in de buurt van de gebouwen zijn. Dergelijke schade mag niet gerelativeerd worden en rechtvaardigt de beperking van de actie. Het bestreden vonnis dient te worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 03-11-2009
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2009:BL6822
Zaaknummer: 200.001.783
Wetsartikelen: G ESH

RECHTSPRAAK

werkneemster/Bastion Hotelgroep BV

Werkneemster heeft recht op continuering ouderschapsverlof, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten

Werkneemster (35 jaar) is op 7 mei 2007 in dienst getreden van Bastion, in de functie van Medewerker Sales Binnendienst. Vanaf 23 januari 2009 geniet werkneemster twee dagen per week ouderschapsverlof. Op 18 januari 2009 heeft werkneemster in verband met de wettelijke uitbreiding van het ouderschapsverlof (van 13 naar 26 weken) verzocht om verlenging van haar ouderschapsverlof waarbij de getroffen regeling zou worden gecontinueerd. Bastion wil het ouderschapsverlof niet op dezelfde voet voortzetten, maar uitsluitend gedurende een hele week werkneemster halve dagen verlof geven. Werkneemster verzoekt thans onverkorte continuering van het ouderschapsverlof (twee vrije dagen, in plaats van vijf halve dagen).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het criterium waaraan de vordering van werkneemster moet worden getoetst, is of Bastion het verzoek van werkneemster om continuering van het ouderschapsverlof op terechte gronden heeft geweigerd. Het verzoek van werkneemster kan slechts op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang worden geweigerd, zowel waar dit betreft het verzoek om ouderschapsverlof voor een langere periode dan zes maanden als het verzoek voor een spreiding van het ouderschapsverlof over de week. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Bastion onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van zodanige zwaarwegende bedrijfsomstandigheden, dat continuering van de ouderschapsverlofregeling niet mogelijk is.

Volgt toewijzing vordering werkneemster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 03-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BL7223
Zaaknummer: 650174 UV EXPL 09-409
Wetsartikelen: 6:2 WAZ en 2 WAA

RECHTSPRAAK

Werknemer/Transavia Airlines

Appèlverbod 685-beschikking. Geen schending fair-trial-beginsel van ontslag OR- en vakbondslid

Werkneemster is sinds 1990 in dienst van Transavia. Zij is vanaf 1998 tot 2006 secretaris en vanaf 2006 tot 2008 vice-voorzitter van de OR. Vanaf 2008 is zij bestuurslid bij de Vakbond van Nederlands Cabinepersoneel. Transavia heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens veranderingen van de omstandigheden. Het verzoek is ingewilligd onder toekenning van een vergoeding van € 40.000 aan werkneemster. Tegen deze beschikking heeft werkneemster hoger beroep ingesteld wegens schending van fundamentele rechtsbeginselen. Volgens haar dient uit de motivering van de beschikking te blijken op welke gronden de kantonrechter het opzegverbod wegens OR- en vakbondslidmaatschap, voldoende heeft getoetst.

Het hof oordeelt als volgt. Schending van fundamentele rechtsbeginselen is een doorbrekingsgrond van het appelverbod van artikel 7:685 lid 11 BW, zodat werkneemster ontvankelijk is in haar verzoek. Naar het oordeel van het hof leidt dit evenwel niet tot een ander oordeel. Het is aan de wetgever, niet aan de rechter, om in alle gevallen hoger beroep toe te staan van een ontbindingsbeschikking waarbij summierlijk, deels op discretionaire wegingen, is geoordeeld dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het (voormalig) lidmaatschap van de werknemer van een ondernemingsraad. Artikel 6 EVRM waarborgt geen recht op hoger beroep. Dit artikel bevat slechts een minimumnorm inzake procedurele eisen. Het fundamentele recht van toegang tot de rechter omvat niet het recht om een rechtsmiddel aan te wenden en houdt geen verplichting in voor de lidstaten om te bepalen dat beslissingen voor hoger beroep vatbaar zijn. Als zodanig is de beperking van de mogelijkheid om rechtsmiddelen aan te wenden geen inbreuk op artikel 6 EVRM. Werkneemster erkent dat in eerste aanleg hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. Zij stelt zich enkel op het standpunt dat de verklaring van haar ex-OR-voorzitter op een 'vervelende manier terzijde is geschoven'. Deze grief faalt derhalve.

Met de overige grieven bedoelt werkneemster aan te voeren dat de kantonrechter de opzegverboden als bedoeld in de artikelen 7:670a lid 1 en 7:670 lid 5 BW heeft

veronachtzaamd. Deze grieven kunnen niet tot vernietiging van de beschikking leiden en falen derhalve, alleen al omdat de toetsing of een opzegverbod aan toewijzing van een verzoek tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:685 BW in de weg staat (het vergewissen of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod), een toetsing binnen het kader van de toepassing van dit artikel vormt en niet tot doorbreking van het appelverbod kan leiden, nu het geen doorbrekingsgrond van deze beschikking betreft.

Volgt verwerping van het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 03-11-2009
ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2009:BK3057
Zaaknummer: 200.032.149/01
Wetsartikelen: 7:685 BW en 6 EVRM

RECHTSPRAAK

Bastion Hotelgroep BV/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens reflexwerking opzegverbod ouderschapsverlof

Werkneemster (35 jaar) is op 7 mei 2007 in dienst getreden van Bastion, in de functie van Medewerker Sales Binnendienst. Vanaf 23 januari 2009 geniet werkneemster twee dagen per week ouderschapsverlof. Op 18 januari 2009 heeft werkneemster in verband met de wettelijke uitbreiding van het ouderschapsverlof (van 13 naar 26 weken) verzocht om verlenging van haar ouderschapsverlof waarbij de getroffen regeling zou worden gecontinueerd. Bastion wil het ouderschapsverlof niet op dezelfde voet voortzetten, maar uitsluitend gedurende een hele week werkneemster halve dagen verlof geven. Werkneemster weigert aan het verzoek van Bastion om steeds voor halve dagen kinderopvang te regelen mee te werken. Thans verzoekt Bastion ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens Bastion leidt de huidige verlofregeling tot een onwerkbare situatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verstoorde arbeidsrelatie vloeit voort uit een geschil over de wijze van effectuering van het ouderschapsverlof (zie hierover AR 2010-239). Dit brengt met zich dat sprake is van een opzegverbod wegens ouderschapsverlof (artikel 7:670 lid 7 BW). Het verzoek zal derhalve worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 03-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BL7218
Zaaknummer: 657557 UE VERZ 09-2107
Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens diplomafraude en verstrekken van onjuiste informatie tijdens de sollicitatie

Werknemer is per 1 november 2008 in dienst getreden van Hanze Hogeschool als associate lector bij de International Business School (IBS). Werknemer heeft bij zijn sollicitatie een curriculum vitae overgelegd waarin hij heeft vermeld dat hij 'Phd in Economics' is alsmede de graad van doctor heeft behaald. Op 4 juni 2009 wordt werknemer op staande voet ontslagen wegens diplomafraude. Werknemer zou zijn diploma in de VS hebben gekocht zonder daadwerkelijk de opleiding te hebben voltooid. Daarnaast draagt werknemer ten onrechte de dr.-titel. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens Hanze Hogeschool heeft werknemer zijn diploma aan een zogenoemde 'diploma mill' behaald. Daartoe heeft Hanze documenten van het Coördinatiepunt Informatieverstrekking Diploma Mills, de Informatie Beheer Groep, de Onderwijsinspectie en de Amerikaanse General Accounting Office overlegd. Werknemer heeft hiertegen niet of nauwelijks iets ingebracht. Met betrekking tot de stelling dat hij wel degelijk is gepromoveerd aan de Amerikaanse universiteit, heeft werknemer geen exemplaar van zijn dissertatie overlegd. De stelling dat hij zijn dissertaties kwijt is, wordt door de kantonrechter terzijde gesteld.

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is werknemer dan ook terecht op staande voet ontslagen wegens het verstrekken van onjuiste informatie tijdens de sollicitatie.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 03-09-2009
ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2009:BK3864
Zaaknummer: 416956 \ VV EXPL 09-107
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Atypische re-integratiezaak. Werknemer heeft recht op tewerkstelling in oude functie. Geen sprake van nieuwe 104-weken-termijn ex artikel 7:629 BW

Werknemer is in 2007 uitgevallen wegens een knieblessure. Vanaf 2008 is werkgever met de re-integratie van werknemer gestart. Vanaf 2009 is gestart met re-integratie in het tweede spoor. Werknemer stelt zich thans op het standpunt voldoende in staat te zijn, zijn bedongen arbeid van servicemonteur weer uit te oefenen. Werknemer verwijst naar een UWV-rapport. Werkgever stelt zich op het standpunt dat hij werknemer tegen zichzelf moet beschermen en terugkeer in de oude functie onverantwoord is. Werkgever verwijst in dat kader naar een van het UWV afwijkende bedrijfsarts-rapport.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het oordeel van het UWV is weliswaar niet bindend, maar wel belangrijk. Het is een second opinion ten aanzien van het oordeel van de bedrijfsarts omtrent blijvende ongeschiktheid voor het oude werk. De verzekeringsarts ziet bij onderzoek nauwelijks afwijkingen in het functioneren. Voorts is het oordeel van de bedrijfsarts gebaseerd op zeer gedateerde informatie (uit 2008). Het belang van werknemer om weer in zijn oude functie aan de slag te gaan is groot. Daarbij merkt de kantonrechter wel op dat ook het UWV spreekt van een werkhervatting bij wijze van proef. Mocht werknemer binnen korte tijd weer uitvallen dan vangt derhalve niet een nieuwe 104-weken-termijn aan.

Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 02-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBALM:2009:BK2774
Zaaknummer: 310637 CV EXPL 3737/09
Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens reflexwerking opzegverbod tijdens ziekte

Werknemer (31 jaar) is in 2005 in dienst getreden van Deli XL, in de functie van magazijnmedewerker diepvries. Werknemer werkte vooral in de avonduren en in het weekend. Dit in verband met zijn kinderen. Werknemer is in 2008 en 2009 meermalen uitgevallen wegens ziekte. Deli XL heeft werknemer steeds passende arbeid aangeboden tijdens reguliere werktijden, hetgeen werknemer weigerde. Na een mislukte mediation, verzoekt Deli XL thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek is met name op disfunctioneren gegrond. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van het opzegverbod tijdens ziekte.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW is een tijdensverbod, dat ook geldt voor opzeggingen die geen verband houden met de ziekte. De strekking is onder meer het vrijwaren van de werknemer van de psychische druk die een opzegging tijdens ziekte kan veroorzaken en het feit dat de werknemer soms minder goed is toegerust om verweer te voeren tijdens ziekte. Anderzijds behelst het opzegverbod een zekere 'reserveringsgedachte': er kan geen of minder aanleiding bestaan voor toekenning van reflexwerking aan het opzegverbod tijdens ziekte wanneer sprake is van gronden om toch te ontbinden, zoals bijvoorbeeld in geval van een onoplosbaar arbeidsconflict of wanneer op voorhand uitgesloten is dat de werknemer na zijn herstel herplaatst kan worden, zoals in dit geval door Deli XL wordt gesteld. Gezien de kwetsbare positie van de arbeidsongeschikte werknemer zal de rechter echter in dergelijke gevallen terughoudend moeten zijn met een positieve beslissing op een ontbindingsverzoek. Het gestelde disfunctioneren is volgens de kantonrechter onvoldoende komen vast te staan. De weigering van werknemer om tijdens reguliere tijden passende arbeid te verrichten, is in het licht van de privé-omstandigheden van werknemer niet onredelijk. Voor zover al sprake zou zijn van passende arbeid welke werknemer wel had moeten accepteren, had als sanctie een looninhouding voor de hand gelegen.

Omdat uit de omstandigheden van het geval niet kan worden uitgesloten dat het ontbindingsverzoek (mede) vanwege de arbeidsongeschiktheid is ingediend, dient het

verzoek te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 02-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BK2497
Zaaknummer: 644551 UE 09-1658 sg
Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Atypische re-integratiezaak. Werknemer heeft recht op tewerkstelling in oude functie. Geen sprake van nieuwe 104-weken-termijn ex artikel 7:629 BW

Werknemer is in 2007 uitgevallen wegens een knieblessure. Vanaf 2008 is werkgever met de re-integratie van werknemer gestart. Vanaf 2009 is gestart met re-integratie in het tweede spoor. Werknemer stelt zich thans op het standpunt voldoende in staat te zijn, zijn bedongen arbeid van servicemonteur weer uit te oefenen. Werknemer verwijst naar een UWV-rapport. Werkgever stelt zich op het standpunt dat hij werknemer tegen zichzelf moet beschermen en terugkeer in de oude functie onverantwoord is. Werkgever verwijst in dat kader naar een van het UWV afwijkende bedrijfsarts-rapport.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het oordeel van het UWV is weliswaar niet bindend, maar wel belangrijk. Het is een second opinion ten aanzien van het oordeel van de bedrijfsarts omtrent blijvende ongeschiktheid voor het oude werk. De verzekeringsarts ziet bij onderzoek nauwelijks afwijkingen in het functioneren. Voorts is het oordeel van de bedrijfsarts gebaseerd op zeer gedateerde informatie (uit 2008). Het belang van werknemer om weer in zijn oude functie aan de slag te gaan is groot. Daarbij merkt de kantonrechter wel op dat ook het UWV spreekt van een werkhervatting bij wijze van proef. Mocht werknemer binnen korte tijd weer uitvallen dan vangt derhalve niet een nieuwe 104-weken-termijn aan.

Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 02-11-2009
ECLI: ECLI:NL:RBALM:2009:BK2774
Zaaknummer: 310637 CV EXPL 3737/09
Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Gebondenheid aan bindend advies inzake non-concurrentiebeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

In een tussen partijen gesloten beëindigingsovereenkomst is een bindend adviesclausule opgenomen, inhoudende dat eventuele geschillen aan de notaris zullen worden voorgelegd. In de beëindigingsovereenkomst is tevens een non-concurrentiebeding opgenomen. De notaris heeft de voorwaarden in de beëindigingsovereenkomst. Eisers stellen zich op het standpunt dat verweerder het non-concurrentiebeding heeft geschonden en gehouden is de contractuele boete van € 1.540.000 te voldoen. Verweerder stelt zich op het standpunt dat zijn handelingen niet onder het non-concurrentiebeding vallen. De notaris heeft overeenkomstig het bindend advies een uitleg aan het beding gegeven welke overeenkomt met de stelling van eisers. Verweerder heeft middels buitengerechtelijke verklaring de ontbinding van het bindend advies ingeroepen. Eisers hebben een verklaring voor recht gevorderd dat verweerder ten onrechte het bindend advies heeft vernietigd. De rechtbank heeft geoordeeld dat verweerder naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet aan het bindend advies kon worden gehouden. Het hof oordeelde - op andere gronden - in gelijke zin. In cassatie staat de vraag centraal of het bindend advies terecht vernietigd is.

De A-G concludeert als volgt. Het feit dat de notaris zelf de bepalingen heeft opgenomen en vervolgens zichzelf als objectieve derde in de zin van het bindend advies heeft aangewezen, is zeer bedenkelijk. In navolging van de het hof kan derhalve geen sprake zijn geweest van een onafhankelijke en onpartijdige behandeling. Gebondenheid aan een bindend adviesclausule is dan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

De Hoge Raad oordeelt tot verwerping van het cassatieberoep (81 RO).

Instantie: Hoge Raad
Datum uitspraak: 30-10-2009
ECLI: ECLI:NL:HR:2009:BJ6995
Zaaknummer: 09/00865
Wetsartikelen: 7:904 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek tijdens herplaatsingstraject afgewezen. Ratio 7:685 lid 9 BW

Werknemer (59 jaar) is sinds 2 april 1973 in dienst van Friesland Bank, laatstelijk in de functie van medewerker administratie. In verband met een reorganisatie is de functie van werknemer komen te vervallen. Conform het Sociaal Plan is onderzocht of voor werknemer een passende functie beschikbaar is. Thans verzoekt Friesland Bank ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding van € 163.449. Omdat werknemer nog in een herplaatsingstraject zit, verzoekt Friesland Bank om de ontbinding tegen 15 februari 2010 uit te spreken, met de mogelijkheid om tot 1 februari 2010 het ontbindingsverzoek alsnog in te kunnen trekken indien werknemer een passende functie kan bekleden. De reden dat Friesland Bank reeds thans het ontbindingsverzoek indient, is gelegen in het feit dat zij op grond van het Sociaal Plan rekening moet houden met de fictieve opzegtermijn voor werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat onzeker is of werknemer al dan niet alsnog zal worden herplaatst, is er thans geen reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Nu artikel 7:685 BW, gelet op het voorgaande, niet kan worden toegepast, komt de kantonrechter niet toe aan de vraag of de ratio van artikel 7:685 lid 9 BW zich niet verzet tegen het opnemen van een intrekkingstermijn in verband met het nog lopende herplaatsingstraject.

Volgt afwijzing ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 30-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBLEE:2009:BK1657
Zaaknummer: 295224 \ VZ VERZ 09-435
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Gemeente aansprakelijk voor stoeipartij ambtenaren op grond van artikel 6:170 BW. Ruime uitleg functionele band

Werknemer (ambtenaar) was van 15 december 1999 tot 1 mei 2001 in dienst van de Gemeente Utrecht bij de Reinigings- en Havendienst. Tijdens een werkpauze heeft een collega-ambtenaar werknemer met twee armen bij zijn nek gegrepen, terwijl werknemer op een stoel zat. Vervolgens is de stoel gekanteld, zodat werknemer enige tijd met zijn volle gewicht aan zijn nek in de armen van zijn collega bleef hangen. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Werknemer heeft de Gemeente Utrecht aansprakelijk gesteld voor de geleden schade. De rechtbank heeft geoordeeld dat de Gemeente Utrecht aansprakelijk is voor de fout van de collega-ambtenaar. Daartoe heeft de rechtbank onder meer overwogen dat de zogenoemde functionele band ruim moet worden uitgelegd. In dat kader is van belang dat het incident zich heeft voorgedaan tijdens werktijd in een werksfeer waarin het 'normaal' werd gevonden dat werknemers onderling 'stoeiden'. Het hof heeft geoordeeld dat geen sprake is van een functionele band, omdat de opdracht van de Gemeente Utrecht niet heeft bijgedragen aan het doen ontstaan van het incident, dan wel de kans daartoe (statistisch) heeft vergroot. Werknemer heeft tijdig cassatieberoep ingesteld.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het hof is uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting met betrekking tot artikel 6:170 lid 1 BW, doordat zij zich heeft beperkt tot een beantwoording van de vraag of de kans op de fout is vergroot door een opdracht aan de werknemer tot het verrichten van een 'bepaalde taak'. Daarmee heeft het of alle overige omstandigheden van het geval ten onrechte buiten beschouwing gelaten.

Volgt vernietiging van het arrest van het hof.

Instantie: Hoge Raad
Datum uitspraak: 30-10-2009
ECLI: ECLI:NL:HR:2009:BJ6020
Zaaknummer: 08/00896
Wetsartikelen: 6:170 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek tijdens opzegtermijn wegens onvoldoende tijd voor zorgvuldig onderzoek habe-nichts-habe-wenig-verweer werkgever

Werkneemster (58 jaar) is op 1 maart 2002 in dienst van Salto getreden als counselor. Wegens bedrijfseconomische omstandigheden heeft Salto de arbeidsovereenkomst van werkneemster (en 28 collega-werknemers) met toestemming van het UWV WERKbedrijf opgezegd per 1 november 2009. Werkneemster heeft tijdens de opzegtermijn een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter met als doel het verkrijgen van een ontslagvergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is ontvankelijk in haar verzoek. Toewijzing van het verzoek heeft alleen zin, indien aan werkneemster een vergoeding zal worden toegewezen. Salto heeft een habe nichts, habe wenig verweer gevoerd. Voor de juistheid van de stellingen van Salto en werkneemster, zou de rechter meer tijd nodig hebben. Deze tijd heeft de rechter niet omdat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2009 eindigt en de zitting thans, op 30 oktober 2009, plaatsvindt. De kantonrechter heeft derhalve maar 1 dag om de beschikking te wijzen. Dit korte tijdbestek heeft tot gevolg dat het niet mogelijk is om een volledig en juist beeld te vormen van de (ernst van de) financiële situatie van Salto. Een geforceerde beslissing ten gunste van werkneemster doet geen recht aan deze zaak en zou een precedentwerking kunnen hebben. Werkneemster dient derhalve de 681-procedure te volgen.

Volgt afwijzing ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 30-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BK1800
Zaaknummer: 656836 AE VERZ 09-804 IV
Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Amtrada Holding BV

Vordering opheffing schorsing statutair directeur afgewezen

Werknemer is sinds 1995 in dienst van Amtrada als financieel directeur en tevens benoemd tot statutair directeur. Na onenigheid over de toetreding van een nieuwe statutair directeur, heeft de Raad van Commissarissen van Amtrada Holding, werknemer op 13 oktober 2009 uitgenodigd voor den buitengewone AVA op 5 november met als enkel agendapunt het ontslag van werknemer. Werknemer is vanaf genoemde datum per direct geschorst. De redenen van de schorsing zijn werknemer eerst op 19 oktober 2009 bekend geworden, te weten een vertrouwensbreuk tussen werknemer en de Raad van Commissarissen. Werknemer vordert opheffing van de schorsing en toelating tot het werk op grond van artikel 7:611 BW jo. 2:8 en 2:15 BW. Volgens werknemer is er geen acute noodzaak tot schorsing en is dit middel diffamerend voor hem.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De gevorderde wedertewerkstelling zal worden afgewezen, wegens gebrek aan belang. De buitengewone AVA vindt immers plaats op 5 november 2009 zodat de gevorderde voorziening enkel effect zou kunnen hebben voor drie dagen. Werknemer heeft ter zitting kenbaar gemaakt dat zijn belang er niet alleen in is gelegen om voor drie dagen weer aan het werk te kunnen, maar dat een voor hem positieve beslissing van de voorzieningenrechter hem zal steunen tijdens de buitengewone vergadering van aandeelhouders op 5 november 2009. Werknemer gaat hiermee voorbij aan artikel 2:257 BW waarin – kort gezegd – is bepaald dat een Raad van Commissarissen te allen tijde bevoegd is een bestuurder te schorsen. Voorshands is niet gebleken dat het besluit van de Raad van Commissarissen lichtvaardig is genomen. Evenmin is gebleken dat het besluit vernietigbaar is op grond van artikel 2:15 lid 1 sub b BW omdat het strijdig zou zijn met de redelijkheid en billijkheid als bepaald in artikel 2:8 BW. In dit kader is van belang dat werknemer op 16 oktober 2009 in het bijzijn van zijn advocaat zijn zienswijze heeft kunnen geven op het voornemen hem te schorsen. Amtrada heeft verder voldoende feiten en omstandigheden naar voren gebracht om voorshands te kunnen oordelen dat sprake was van een acuut onhoudbare situatie (ernstige vertrouwensbreuk).

Volgt afwijzing van de gevorderde voorziening.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 30-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BL0290
Zaaknummer: 441077 / KG ZA 09-2269
Wetsartikelen: 7:611 BW, 2:8 BW, 2:15 BW en 2:257 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek tijdens opzegtermijn wegens onvoldoende tijd voor onderzoek habe-nichts-habe-wenig-verweer werkgever

Werknemer (62 jaar) is op 1 januari 1999 in dienst van Salto getreden als arbeidsdeskundige. Wegens bedrijfseconomische omstandigheden heeft Salto de arbeidsovereenkomst van werknemer (en 28 collega-werknemers) met toestemming van het UWV WERKbedrijf opgezegd per 1 november 2009. Werknemer heeft tijdens de opzegtermijn een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter met als doel het verkrijgen van een ontslagvergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ontvankelijk in zijn verzoek. Salto heeft een habe-nichts-habe-wenig-verweer gevoerd. Voor de juistheid van de stellingen van Salto en werknemer, zou de rechter meer tijd nodig hebben. Deze tijd heeft de rechter niet omdat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2009 eindigt en de zitting thans, op 30 oktober 2009, plaatsvindt. De kantonrechter heeft derhalve maar 1 dag om de beschikking te wijzen. Dit korte tijdbestek heeft tot gevolg dat het niet mogelijk is om een volledig en juist beeld te vormen van de (ernst van de) financiële situatie van Salto. Een thans geforceerde beslissing daarover zou in het nadeel kunnen zijn van beide partijen.

Volgt afwijzing ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 30-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2009:BK2097
Zaaknummer: 649452
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijke ontbinding onder de opschortende voorwaarde dat het ontbindingsverzoek tegen een collega-werknemer wordt afgewezen, is in strijd met het ontslagstelsel

Graf Holland (werkgever) verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden, 'onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst met de heer X niet wordt ontbonden'. Graf Holland heeft namelijk verzocht de arbeidsovereenkomst met de heer X te ontbinden, omdat hij lid was van een OR. Dat verzoek is afgewezen, maar inmiddels loopt daartegen een herroepingsprocedure. Mocht de uitkomst negatief zijn voor Graf Holland, dan dient werknemer alsnog af te vloeien.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar oordeel van de kantonrechter is het uitspreken van de ontbinding onder een dergelijke opschortende voorwaarde niet mogelijk, omdat een dergelijke voorwaarde in strijd komt met het stelsel van het ontslagrecht en van de ontbindingsprocedure in het bijzonder. De ontbindingsprocedure is een procedure gericht op het verkrijgen van een spoedige beslissing omtrent het al dan niet eindigen van de arbeidsovereenkomst (zie onder meer HR 21 oktober 1983, NJ 1984, 296). Door ontbinding uit te spreken onder de gevraagde voorwaarde wordt een periode gecreëerd waarbij een bestaande zekerheid, namelijk het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst, wordt omgezet in onzekerheid. Immers het zal gedurende enige tijd niet duidelijk zijn of de arbeidsovereenkomst al dan niet zal eindigen. Het al dan niet eindigen wordt immers afhankelijk gesteld van de vraag of de arbeidsovereenkomst met heer X al dan niet wordt ontbonden. Die vraag ligt voor in een, op dezelfde dag als de onderhavige zaak, behandeld verzoek tot herroeping als bedoeld in artikel 390 Rv. In dat verzoek wordt weliswaar tegelijkertijd met deze beschikking een beschikking gegeven, maar tegen die beschikking staat voor beide partijen, Graf Holland en heer X (beperkt tot de in art. 80 Wet op de rechtelijke organisatie genoemde gronden) cassatie open (art. 388 lid 2 Rv). Dat brengt met zich dat onzekerheid zal ontstaan over de vraag of de arbeidsovereenkomst met verweerder al dan niet zal eindigen, welke onzekerheid minimaal zal voortduren totdat de cassatietermijn is verstreken, en maximaal totdat in cassatie uitspraak zal zijn gedaan. Een dergelijke situatie is niet verenigbaar met het wezen van de ontbindingsprocedure. (Vgl. over ontbinding onder

opschortende voorwaarde ook S.F. Sagel, Bijzondere ontbindingen: voorzover vereist, onder voorwaarde(n) of met vergoeding onder voorwaarde(n), Deel 1, arbeidsrecht 2002,24 en mr. W.H.A.C.M. Bouwens, de voorwaardelijke ontbinding, Sociaal recht, 2004, 2, p. 182)). De vergelijking met de voorwaardelijke ontbinding die veelal na een gegeven ontslag op staande voet wordt uitgesproken gaat niet op. In een dergelijk geval wordt door de voorwaardelijke ontbinding juist een einde aan de onzekerheid gemaakt door in ieder geval een datum vast te stellen waarop de arbeidsovereenkomst in ieder geval zal eindigen. Het verzoek zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 30-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBALM:2009:BK2779
Zaaknummer: 316409 EJ VERZ 4726/09
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Persoon Outdoor Living/werknemer

Ontbindingsverzoek wegens bedrijfseconomische reden afgewezen, omdat bedrijfseconomische noodzaak niet aannemelijk is gemaakt noch het verval van functie werknemer

Werknemer (56 jaar) is sinds 2004 in dienst van Persoon Outdoor Living als general manager. Vanaf maart 2009 is werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte. In de boekjaren 2007 tot en met 2009 heeft Persoon Outdoor Living grote verliezen geleden. Thans verzoekt Persoon Outdoor Living ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Primair wegens bedrijfseconomische omstandigheden, te weten het verval van zijn unieke functie. Subsidiair wegens disfunctioneren dan wel verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer betwist dat sprake is van bedrijfseconomische redenen en toont aan dat het bedrijf liquide is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft gemotiveerd weersproken dat de functie van general manager is of zal vervallen en heeft in dat verband gewezen op een email van de directeur van april 2009, waarin deze de functie van general manager juist als essentieel bestempelt en om die reden wegens het uitvallen van werknemer wegens ziekte aankondigt die functie te doen vervullen door een extern ingehuurde manager. Ook ten tijde van de mondelinge behandeling is die interim manager, zoals onweersproken is gesteld door werknemer, nog fulltime in functie, terwijl Persoon Outdoor Living betoogt dat de reorganisatie met ingang van 1 augustus 2009 tot een aanpassing van de organisatie had moeten leiden. Met betrekking tot dat verlies heeft werknemer gesteld dat in dat boekjaar diverse uitzonderlijke kosten tot ongeveer die hoogte zijn genomen, verband houdende met de verhuizing van de onderneming. Die stellingen zijn door Persoon Outdoor Living niet althans niet voldoende weersproken. Het verzoek op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dient dan ook te worden afgewezen.

Met betrekking tot de verstoorde arbeidsrelatie oordeelt de kantonrechter dat Persoon Outdoor Living pas nadat werknemer is uitgevallen wegens ziekte, voor het eerst haar ongenoegen over diens functioneren op papier heeft gesteld. De aanleiding is dat Persoon Outdoor Living tijdens de ziekte van werknemer afgifte van een laptop, telefoon en lease-auto

verlangde. Voor zover al sprake is van een negatieve werkhouding van werknemer, heeft Persoon Outdoor Living deze houding veroorzaakt.

Volgt afwijzing ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 29-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2009:BK7370
Zaaknummer: 887468 \ EJ VERZ 09-82708
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens disfunctioneren door bovenmatig alcoholgebruik leidt tot C=0,3

Werknemer (55 jaar) is sedert 1 mei 1984 in dienst van De Uitgeversmaatschappij. Vanaf 2006 vervult werknemer een leidinggevende functie. In 2007 is werknemer aangesproken op zijn functioneren. Daarbij is door de werkgever gewezen op het alcoholprobleem van werknemer. Tussen 2007 en 2009 heeft werknemer in samenwerking met werkgever cursussen en behandelingen gevolgd om zijn alcoholprobleem te normaliseren. Nadat werknemer wederom onder invloed van alcohol op het werk verscheen, heeft de werkgever werknemer op non-actief gesteld. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De alcoholproblemen van werknemer kunnen niet worden aangemerkt als een ziekte, zodat het opzegverbod tijdens ziekte toepassing mist. De werkgever heeft voldoende alcoholgerelateerde incidenten tussen 2007 en 2009 aangetoond, die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. De werkgever heeft uit hoofde van het beginsel van goed werkgeverschap een zorgplicht jegens haar werknemer die met een alcoholprobleem te kampen heeft. De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever de werknemer voldoende hulp en ondersteuning heeft geboden om van zijn alcoholprobleem af te komen. De oorzaak van de ontbinding (disfunctioneren door bovenmatig alcoholgebruik) is gelegen in een factor die in casu overwegend in de risicosfeer van de werknemer ligt. Toch meent de kantonrechter dat niet kan worden vastgesteld dat de werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat hem geen enkele vergoeding behoort toe te komen. De werknemer heeft zich bereidwillig opgesteld om zijn alcoholprobleem aan te pakken, heeft tenminste tweemaal een behandeltraject gevolgd en heeft meegewerkt aan informatieverstrekking daarover aan de werkgever. Dat het hem niet is gelukt zijn alcoholprobleem onder controle te krijgen vinden zowel de werkgever als de werknemer spijtig. Daarnaast heeft de werknemer zich gedurende tenminste 23 jaar - tot 2007 - voor de werkgever ingezet zonder dat op zijn functioneren noemenswaardige aanmerkingen konden worden gemaakt.

Volgt ontbinding met C=0,3.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 29-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BK2771
Zaaknummer: 1081027 EA VERZ 09-4498
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Ziekte van Lyme is een beroepsziekte in de zin van het Bbp

Werknemer (ambtenaar) was van 1980 tot 1 april 1994 werkzaam als wachtmeester eerste klas bij de groep Veldpolitie van het toenmalige Korps Rijkspolitie. Daarna heeft werknemer als politieambtenaar bij de eenheid Zeeland gewerkt. In 2003 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bezoldiging van werknemer is met 20% gekort. Tegen deze korting heeft werknemer bezwaar gemaakt onder meer stellende dat sprake is van beroepsziekte (Lyme). De rechtbank heeft onder meer overwogen dat er een voldoende mate van waarschijnlijkheid bestaat dat de werkzaamheden en de werkomstandigheden van betrokkene de bij hem aan het licht getreden ziekte van Lyme daadwerkelijk hebben veroorzaakt. Tegen deze uitspraak heeft de Korpsbeheerder beroep ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep.

De Raad oordeelt als volgt. De korting van 20% als bij het primaire besluit van 21 juli 2005 toegepast blijft blijkens artikel 38, achtste lid, aanhef en onder c, van het Bbp achterwege indien de ziekte uit hoofde waarvan de ambtenaar ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte. Onder het begrip beroepsziekte wordt volgens artikel 1, aanhef en onder z, van het Bbp verstaan: een ziekte, welke in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en die niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten. De Raad is met de rechtbank van oordeel dat onder deze omstandigheden er een voldoende mate van waarschijnlijkheid bestaat dat werknemer zijn ziekte heeft opgelopen door een beet van een teek waarmee hij tijdens zijn beroepswerkzaamheden in aanraking is gekomen. Daarbij acht de Raad, gelet op de informatie van de behandelend neuroloog, voldoende aannemelijk dat de eerste verschijnselen van de ziekte zich in 1985 al hebben geopenbaard. Dat de door de dienst verstrekte kleding voldoende bescherming bood tegen teken is bepaald niet aannemelijk geworden. Werknemer heeft gesteld dat de kleding die men in diensttijd droeg, beschermend was tegen weersinvloeden, maar niet tegen tekenbeten. Indertijd was er volgens werknemer geen bijzondere aandacht voor de mogelijkheid van nadelige gevolgen van een tekenbeet, zodat ook niet om die reden rekening werd gehouden met de manier van kleden. Dat is namens de Korpsbeheerder niet weersproken. Dat

werknemer ook in zijn vrije tijd vrij veel in de natuur verkeerde maakt het oordeel van de Raad niet anders. Nu schuld of onvoorzichtigheid aan de zijde van betrokkene niet is gesteld, moet met de rechtbank worden vastgesteld dat werknemer lijdt aan een beroepsziekte in de zin van het Bbp.

Instantie: Centrale Raad van Beroep
Datum uitspraak: 29-10-2009
ECLI: ECLI:NL:CRVB:2009:BK0705
Zaaknummer: 09/1118 AW
Wetsartikelen: 38 Bbp

RECHTSPRAAK

Capgemini Bas BV/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst met vergoeding, ondanks succesvolle re-integratie tweede spoor. Toerekening verwijtbaar handelen vorige werkgever aan opvolgend werkgever

Werkneemster (41 jaar) is vanaf 5 september 1994 tot 1 december 2008 in dienst geweest van Getronics PinkRoccade Nederland B.V. Op 29 juni 2006 is werkneemster uitgevallen wegens een burn-out. Op 1 juli 2008 heeft Getronics de loondoorbetaling gestaakt. Werkneemster heeft vervolgens wederindiensttreding en loondoorbetaling gevorderd. Deze vordering is in eerste aanleg afgewezen. Op 21 juli 2009 heeft het hof het vonnis van de kantonrechter vernieigd en de vorderingen van werkneemster alsnog toegewezen. In december 2008 heeft Capgemini S.A. de applicatie- en ontwikkelingsdivisie Business Application Services van Getronics overgenomen als gevolg waarvan werkneemster per 1 december 2008 bij BAS in dienst is getreden. BAS heeft in het kader van re-integratie in het tweede spoor werkneemster bij twee andere werkgevers kunnen onderbrengen. Thans verzoekt BAS ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens veranderingen van de omstandigheden. Zij voert daartoe aan dat werkneemster nakoming vordert van het arrest van het hof, terwijl zij inmiddels in het kader van re-integratie in het tweede spoor ander werk heeft. Hierdoor is haar dienstverband met BAS slapend geworden en had BAS erop mogen vertrouwen en van werkneemster mogen verlangen dat zij haar dienstverband met BAS zou opzeggen. Doordat werkneemster weigert haar dienstverband met BAS op te zeggen en onverkort vasthoudt aan haar salaris handelt zij verder in strijd met de integratieverplichtingen ex artikel 7:658a BW alsmede met het beginsel van goed werknemerschap ex artikel 7:611 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, zodat de ontbinding zal worden uitgesproken. De rechtsvoorganger van BAS kan een ernstig verwijt worden gemaakt door ten onrechte het loon te staken. Dit kan BAS als opvolgend werkgever worden aangerekend. Van twee of drie walletjes eten kan geen sprake zijn, omdat BAS geen salaris betaalde en werkneemster dus wel genoodzaakt was eerst een (voorlopige) WW-uitkering aan te vragen (welke zij overigens thans bruto dient terug te betalen) en later de functies te aanvaarden om in haar levensonderhoud te voorzien. Dat werkneemster haar

arbeidsovereenkomst niet heeft willen opzeggen, kan haar niet met vrucht worden tegengeworpen, nu zij zich aanvankelijk heeft gericht op een terugkeer binnen (de rechtsvoorganger van) BAS in één van de door haar geduide functies; die terugkeer genoot haar grote voorkeur. Haar kan niet worden verweten dat zij uiteindelijk elders functies heeft aanvaard, zonder de arbeidsovereenkomst met BAS - waarin zij geen beloning genoot - op te zeggen. Het aanvaarden van een functie of functies elders wil immers niet, althans zeker niet zonder meer zeggen, dat geen aanspraak meer op een functie binnen BAS kon worden gemaakt.

Het feit dat er sprake is van een uiteindelijk succesvol verlopen re-integratie via het tweede spoor, staat er in de omstandigheden van het onderhavige geval niet aan in de weg dat aan werkneemster een vergoeding wordt toegekend, met name ook niet, omdat bij een correct handelen van Getronics (dat aan BAS als opvolgend werkgever is toe te rekenen) en van BAS zelf die re-integratie binnen Getronics/BAS zeer zeker tot de mogelijkheden had behoord. Daarmee zou het reeds vanaf 1994 bestaande dienstverband van werkneemster met (de rechtsvoorgangers van) BAS niet tot een (door werkneemster in feite niet gewild) einde hebben hoeven komen en zou de re-integratie via het tweede spoor in het geheel niet nodig zijn geweest.

Eventuele loonaanspraken dient werknemer in een afzonderlijke procedure te vorderen. Deze kunnen niet in de ontbindingsvergoeding worden verdisconteerd.

Volgt ontbinding met vergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 29-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2009:BK7535
Zaaknummer: 886146 / 09-82685
Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:658a BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Holst

Een ongebonden werknemer valt onder de minder gunstige ontslagbescherming van werknemersvertegenwoordigers uit de CAO, in plaats van de gunstigere bescherming krachtens wet. Omzetting van de richtlijn 2002/14 biedt immers ruimte voor maatwerk Sociale Partners

Bertram Holst (werknemer) is in 1984 in dienst getreden van BWV. In 2001 is Holst verkozen tot OR-lid. In 2006 is Holst ontslagen. Holst vordert thans schadevergoeding wegens onredelijk ontslag (Deense wetgeving) en verwijst onder meer naar artikel 7 van richtlijn 2002/14 inzake bescherming werknemersvertegenwoordigers bij recht op informatie en consultatie. Het recht op informatie en consultatie was in deze zaak gewaarborgd door een collectieve arbeidsovereenkomst tussen twee grote Deense werkgevers- en werknemersverenigingen, te weten DA en LO. Holst was evenwel geen lid van een betrokken vereniging. De verwijzende rechter stelt de volgende vragen aan het Hof van Justitie:

1. In hoeverre is richtlijn 2002/14 naar behoren omgezet bij de samenwerkingsovereenkomst tussen DA en LO. Verzetten de gemeenschapsvoorschriften zich er tegen dat de richtlijn aldus wordt omgezet dat voor bepaalde categorieën werknemers een collectieve arbeidsovereenkomst geldt die is gesloten tussen partijen die de betrokken beroepsgroep niet vertegenwoordigen, en dat de collectieve arbeidsovereenkomst niet geldt voor de betrokken beroepsgroep?

2. Indien richtlijn 2002/14 wat betreft naar behoren is omgezet bij de samenwerkingsovereenkomst tussen DA en LO, is artikel 7 van de richtlijn dan naar behoren omgezet wanneer de samenwerkingsovereenkomst voor bepaalde beroepsgroepen geen eisen inzake verhoogde bescherming tegen ontslag stelt?

3. Indien de wet van 2005 geldt voor Holst, verzet het vereiste van artikel 7 van richtlijn 2002/14 'dat de werknemersvertegenwoordigers [...] voldoende bescherming en waarborgen genieten om de taken die hun zijn toevertrouwd naar behoren te kunnen vervullen' zich dan

tegen een omzetting van artikel 7 van de richtlijn bij § 8 van de wet van 2005 bepalende dat, de werknemersvertegenwoordigers die uit dien hoofde moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd, tegen ontslag of andere benadeling in hun dienstbetrekking worden beschermd op dezelfde wijze als de vakbondsvertegenwoordiger in dezelfde of in een overeenkomstige beroepsgroep', indien de omzetting niet inhoudt dat strengere eisen worden gesteld inzake de bescherming tegen ontslag voor beroepsgroepen waarvoor geen collectieve arbeidsovereenkomst geldt?'

De A-G (Bot) concludeert als volgt. Met zijn eerste vraag wil de verwijzende rechter in wezen vernemen of richtlijn 2002/14 aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat een werknemer die niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst, onder de overeenkomst kan vallen. Het antwoord op deze vraag vloeit rechtstreeks voort uit het arrest Andersen van 18 december 2008. Daarin heeft het Hof overwogen dat de bescherming niet mag ontbreken indien een werknemer geen lid is van een vakbond. Naar analogie geredeneerd, concludeert de A-G dat ook in casu de werknemer onder de werking van de CAO valt.

Met zijn tweede en derde vraag wil de verwijzende rechter vernemen of de richtlijn voorziet in een verhoogde bescherming voor werknemersvertegenwoordigers. Uit artikel 7 van richtlijn 2002/14, gelezen in samenhang met artikel 8, leden 1 en 2, van deze richtlijn valt af te leiden dat werknemersvertegenwoordigers daadwerkelijk moeten worden beschermd tegen nadelige of discriminerende maatregelen die door werkgevers jegens hen kunnen worden genomen tijdens de uitoefening van hun mandaat, of zelfs daarna, met name bij ontslag wegens hun hoedanigheid of hun activiteiten als werknemersvertegenwoordiger. Het ontslag van een werknemersvertegenwoordiger om een reden die verband houdt met de uitoefening van die functie is immers onverenigbaar met de eis dat werknemersvertegenwoordigers in staat moeten worden gesteld de taken die hun zijn toevertrouwd naar behoren te vervullen. Ontslagen werknemersvertegenwoordigers moeten derhalve via administratieve of gerechtelijke procedures, of zelfs via arbitrage, de reden voor het ontslag kunnen doen toetsen. Indien blijkt dat dit ontslag te maken heeft met redenen in verband met de uitoefening van de functie van werknemersvertegenwoordiger, moeten wegens die handelwijze tegen de werkgever passende sancties kunnen worden genomen, dat wil zeggen sancties die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. Dat er een verschil in handhaving tussen wel en niet gebonden werknemers geldt in de Deense wetgeving doet daaraan niet af. Het bestaan van verschillen bij de bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen ontslag vloeit ook voort uit het minimalistische karakter van de in richtlijn 2002/14 gestelde eisen, waardoor het mogelijk wordt voor hen gunstigere bepalingen of handelwijzen vast te stellen. Aldus bestaat de mogelijkheid dat, zoals in casu is gebeurd, een wet tot omzetting van deze richtlijn

werknemersvertegenwoordigers beter tegen ontslag beschermt dan een collectieve arbeidsovereenkomst die eveneens de richtlijn omzet. Ook het omgekeerde kan gebeuren.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie
Datum uitspraak: 29-10-2009
ECLI: ECLI:EU:C:2009:675
Zaaknummer: C-405/08
Wetsartikelen: 7 Richtlijn 2002/14/EG

RECHTSPRAAK

Vroon Offshore Services/werknemer

Weigering leidinggevende nieuw alcohol- en drugsbeleid te ondertekenen levert geen grond voor ontbinding op. Ontbreken medezeggenschapsorgaan

Werknemer is sinds 2001 in dienst van Vroon in de functie van Chief Officer Platform Supply Vessel. Vroon is een internationaal opererende scheepsmanagementorganisatie die schepen levert aan de offshore industrie. Bij Vroon zijn thans ruim 600 werknemers in dienst. Begin 2009 stelt Vroon een nieuwe Drugs : Alcohol Policy op. Werknemer weigert dit nieuwe beleid te ondertekenen. Als gevolg van deze weigering wordt werknemer gedegradeerd en op non-actief gesteld. Thans verzoekt Vroon ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Primair wegens een dringende reden, nu werknemer als leidinggevende ongeschikt is voor zijn functie door het beleid te weigeren. Subsidiair wegens veranderingen van omstandigheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met werknemer moet worden geoordeeld dat het nieuwe beleid op belangrijke punten een wijziging bevat ten opzichte van het oude. Het afnemen van een urinetest kan als ingrijpend worden beschouwd, zeker nu uit een urinemonster meer kan blijken dan het feit of iemand alcohol of drugs heeft gebruikt. De maatregel van het controleren van privébezittingen en hutten is er een die inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer. Een dergelijke inbreuk is slechts toegestaan indien daarvoor een wettelijke basis is. Die mogelijkheid is in het Wetboek van Koophandel geschapen voor de kapitein van een schip, overigens onder bepaalde omstandigheden en in zeer beperkte mate, maar zeker niet voor de werkgever als zodanig. Het had op de weg van Vroon gelegen een dergelijk beleid voor te leggen aan het personeel, met de mogelijkheid daarop te reageren en bezwaar te maken, alvorens een beleid door te voeren. Dit klemt temeer nu Vroon om onbekend gebleven redenen geen ondernemingsraad heeft, terwijl een bedrijf met 600 werknemers hiertoe wel verplicht is ingevolge de wet. Indien Vroon wel een ondernemingsraad zou hebben gehad dat zou het voorgestelde alcohol- en drugsbeleid, vanwege de daarin genoemde arbeidsomstandigheden onder artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden (WOR) vallen, waardoor het instemming van de ondernemingsraad behoeft. Onder deze omstandigheden heeft werknemer, door niet te tekenen voor het beleid zoals dat er lag, niet gehandeld in strijd

met een goed werknemerschap noch in strijd met welke andere verplichting uit de arbeidsovereenkomst dan ook.

Volgt afwijzing ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 29-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBALK:2009:BK7946
Zaaknummer: 304927 \ OA VERZ 09-57
Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Pontin/T-Comalux

Ontslag tijdens zwangerschap en korte verjaringstermijnen in strijd met EG Richtlijn Zwangerschap en Gelijke behandeling

Werkneemster, Pontin, was in dienst van T-Comalux. Nadat T-Comalux Pontin ontslag heeft aangezegd, heeft Pontin zich tot de Luxemburgse rechter gewend om de nietigheid van het ontslag in te roepen in verband met haar zwangerschap. Op grond van het Luxemburgse recht dient een werkneemster evenwel in geval van zwangerschap binnen een week een doktersverklaring aan haar werkgever af te geven en uiterlijk binnen twee weken na ontslag een vordering tot nietigverklaring in te stellen. Dit in tegenstelling tot regulier ontslag waarvoor een termijn van ten minste twee maanden geldt. De verwijzende rechter wenst te vernemen of deze korte verjaringstermijnen van een respectievelijk twee weken niet in strijd zijn met de Richtlijn 92/85 en of het verschil in verjaringstermijnen geen strijdigheid met Richtlijn 76/207 oplevert.

Het Hof oordeelt als volgt. Inzake de daadwerkelijke bescherming in rechte van de rechten die justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlenen, is het vaste rechtspraak dat de procedureregels voor vorderingen die worden ingediend ter bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlenen, niet ongunstiger mogen zijn dan die voor soortgelijke nationale vorderingen (gelijkwaardigheidsbeginsel), en de uitoefening van de door de communautaire rechtsorde verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk mogen maken (doeltreffendheidsbeginsel) (zie met name arrest van 15 april 2008, Impact, C-268/06, Jurispr. p. I-2483, punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Gelet op het bovenstaande moet op de eerste twee vragen worden geantwoord dat de artikelen 10 en 12 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen de wettelijke regeling van een lidstaat die voorziet in een specifieke beroepsprocedure inzake het ontslagverbod van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens de lactatie zoals vermeld in voornoemd artikel 10, die wordt uitgevoerd volgens procedurevoorschriften die alleen voor dit beroep gelden, mits deze niet minder gunstig zijn dan diegene die gelden in vergelijkbare beroepsprocedures naar intern recht (gelijkwaardigheidsbeginsel) en niet zodanig zijn ingericht dat zij het praktisch onmogelijk maken om de aan het gemeenschapsrecht ontleende

rechten uit te oefenen (doeltreffendheidsbeginsel). Een vervaltermijn van twee weken, zoals is ingesteld bij artikel L. 337-1, lid 1, vierde alinea, van de 'Code du Travail', lijkt niet aan deze voorwaarde te voldoen, hetgeen echter door de verwijzende rechter moet worden nagegaan.

Met betrekking tot de vordering uit gelijke behandeling, oordeelt het Hof als volgt. Artikel 2 van Richtlijn 76/207, gelezen in samenhang met artikel 3 hiervan, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen de wettelijke regeling van een lidstaat, zoals bepaald in artikel L. 337-1 van de 'Code du Travail', die specifiek is voor de in artikel 10 van Richtlijn 92/85 neergelegde bescherming bij ontslag van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens lactatie, die de zwangere werkneemster die is ontslagen tijdens haar zwangerschap, een rechtsvordering tot schadevergoeding ontzegt, terwijl deze wel openstaat voor iedere andere ontslagen werknemer, indien een dergelijke beperking van de beroepsmogelijkheden een minder gunstige behandeling vormt van een vrouw in samenhang met haar zwangerschap. Dit is in het bijzonder het geval indien de procedurevoorschriften inzake de enige vordering die openstaat voor dergelijke werkneemsters niet voldoen aan het beginsel van daadwerkelijke rechterlijke bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlenen, hetgeen door de verwijzende rechter moet worden nagegaan.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie
Datum uitspraak: 29-10-2009
ECLI: ECLI:EU:C:2009:666
Zaaknummer: C-63/08
Wetsartikelen: Richtlijn 76/207 (Gelijke behandeling man/vrouw) en Richtlijn 92/85 (Bescherming werkneemster tijdens zwangerschap)

RECHTSPRAAK

werknemers/Vroon Offshore Services

Weigering ondertekenen nieuw alcohol- en drugsbeleid is niet in strijd met het goed werknemerschap mede vanwege het ontbreken van medezeggenschapsorgaan bij werkgever

Vier werknemers zijn op 6 mei 2009 op non-actief gezet door Vroon. Reden hiervoor is dat werknemers hebben geweigerd om een gewijzigde Drugs : Alcohol Policy te ondertekenen. Vervolgens is een aantal werknemers gedegradeerd in functie vanwege deze weigering. Thans vorderen werknemers ongedaanmaking van de degradatie en non-actiefstelling. Zij stellen zich op het standpunt dat de nieuwe Drugs : Alcohol Policy zonder overleg met de werknemers en/of sociale partners is ingevoerd, terwijl het beleid een grote inbreuk maakt op de privacy van werknemers (ondergaan van een urinetest en doorzoeking van privébezittingen door Vroon).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met werknemers moet worden geoordeeld dat het nieuwe beleid op belangrijke punten een wijziging bevat ten opzichte van het oude. Het afnemen van een urinetest kan als ingrijpend worden beschouwd, zeker nu uit een urinemonster meer kan blijken dan het feit of iemand alcohol of drugs heeft gebruikt. De maatregel van het controleren van privébezittingen en hutten is er een die inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer. Een dergelijke inbreuk is slechts toegestaan indien daarvoor een wettelijke basis is. Die mogelijkheid is in het Wetboek van Koophandel in het leven geroepen voor de kapitein van een schip, overigens onder bepaalde omstandigheden en in zeer beperkte mate, maar zeker niet voor de werkgever als zodanig. Het had op de weg van Vroon gelegen een dergelijk beleid voor te leggen aan het personeel, met de mogelijkheid daarop te reageren en bezwaar te maken, alvorens een beleid door te voeren. Dit klemt temeer nu Vroon om onbekend gebleven redenen geen ondernemingsraad heeft, terwijl een bedrijf met 600 werknemers hiertoe wel verplicht is ingevolge de wet. Indien Vroon wel een ondernemingsraad zou hebben gehad dan zou het voorgestelde alcohol- en drugsbeleid, vanwege de daarin genoemde arbeidsomstandigheden onder de reikwijdte van artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden (WOR) vallen, waardoor het instemming van de ondernemingsraad behoeft. Onder de hierboven geschetste omstandigheden hebben werknemers, door niet te tekenen voor het

beleid zoals dat er lag, naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet gehandeld in strijd met een goed werknemerschap noch in strijd met welke andere verplichting uit de arbeidsovereenkomst dan ook. Dit leidt ertoe dat de gevolgen van de schorsing ongedaan dienen te worden gemaakt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 29-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBALK:2009:BK7945
Zaaknummer: 310446 \ CV EXPL 09-2375
Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Houben Advocaten

Advocatenkantoor heeft voldoende belang bij handhaving concurrentiebeding van advocaat-medewerker. Geen schending 19 lid 3 Grondwet

Werknemer is vanaf 1 juli 2002 in dienst van Houben Advocaten als advocaat-stagiair. Vanaf 2005 is bij Houden Advacaten in dienst als werknemer advocaat-medewerker. Op deze arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding en relatiebeding van toepassing welke werknemer verbiedt om gedurende twee jaar na afloop van het dienstverband in Breda en omgeving werkzaam te zijn. In 2007 heeft Houden Advocaten werknemer aangeboden toe te treden tot de maatschap. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 november 2009 en wenst bij een concurrent in Breda, Corton advocaten, in dienst te treden. Thans vordert werknemer schorsing van het concurrentiebeding wegens onbillijke benadeling bij onverkorte handhaving (artikel 7:653 lid 2 BW).

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het concrete belang van Houben haar zakelijke bedrijfsbelangen te beschermen weegt zwaarder dan het voor voor werknemer resterende concrete belang werkzaam te worden in een werkomgeving/advocatenkantoor waarvan hij zich beter met het beleid kan verenigen en waar hij een betere toekomst voorziet. Daarbij is met name in aanmerking genomen dat Corton advocaten zich op enigerlei wijze associëert met Houben en dat werknemer in de netwerken bekend is als advocaat bij Houben en ten koste van Houben bij een direct concurrerend advocatenkantoor in Breda bestaande en potentiële klanten zou gaan bedienen. Daar tegenover is het meer persoonlijke belang van werknemer te licht. Hij kan immers in de betrekkelijk nabije omgeving een werkomgeving zoeken die bij zijn persoonlijke wensen past. Gesteld noch gebleken is dat dat niet tot de mogelijkheden behoort. Als hij daar niet voor kiest zal hij zijn wens om bij Corton advocaten te gaan werken enige tijd moeten uitstellen. Bij handhaving van het concurrentie- en relatiebeding kan Houben in de komende periode zich inspannen haar zakelijke bedrijfsbelangen veilig te stellen. De voorzieningenrechter is ten aanzien van het concurrentiebeding van oordeel dat een periode van 1 jaar voor Houben voldoende moet zijn om haar belangen veilig te stellen. Ten aanzien van het relatiebeding geldt dat, waar

werknemer niet als zelfstandig advocaat in Breda wenst te gaan werken, een belang bij verkorting van dat beding niet aanwezig is. Feiten of omstandigheden ontbreken om te kunnen oordelen dat werknemer door het relatiebeding in zijn arbeidskeuze wordt beperkt.

Volgt schorsing van het concurrentiebeding voor zover het betreft de periode na afloop van 1 jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 28-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBBRE:2009:BK4886
Zaaknummer: 565338 VV EXPL 09-117
Wetsartikelen: 7:653 BW en 19 Grondwet

RECHTSPRAAK

Stichting Werkgeversinstituut Sociaal Cultureel Werk Rotterdam/ECCR

Uitbesteding werkgeverschap aan derde door eenmanszaak is niet in strijd met dwingend rechtelijke bepalingen ex artikel 7:690 BW, 7:632 lid 4 BW en artikel 9 Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs

Stichting Werkgeversinstituut Sociaal Cultureel Werk Rotterdam (WGI) is een stichting zonder winstoogmerk, die ondersteunende diensten aanbiedt aan non-profitorganisaties op het gebied van sociaal-cultureel werk. WGI biedt zich onder meer aan als uitvoerder van het werkgeverschap. Daarbij kunnen medewerkers van organisaties bij het WGI in dienst treden, waardoor het WGI de organisatie de bij het werkgeverschap behorende verplichtingen en administratieve lasten grotendeels uit handen neemt. Gedaagde drijft een eenmanszaak genaamd European Education Consultancy Rotterdam (EECR). Gedaagde heeft op enig moment aansluiting verzocht bij WGI. In dat kader zijn drie overeenkomsten gesloten, te weten: a) een arbeidsovereenkomst tussen gedaagde en WGI voor de duur van een jaar; b) een detacheringsovereenkomst tussen WGI en EECR; en c) een aansluitingsovereenkomst tussen WGI en EECR, waarbij EECR zich verplichtte gedaagde te werk te stellen en aan WGI middels voorschotten alle loon- en andere kosten te betalen. Thans vordert WGI € 25.000,= van gedaagde in zijn hoedanigheid als EECR wegens niet betaalde voorschotten op het loon van gedaagde. Gedaagde verweert zich met de volgende stellingen: a) de rechtbank is niet bevoegd, daar het in de kern gaat om een aardvordering (arbeidsovereenkomst); b) de overeenkomsten zijn nietig wegens strijd met dwingend recht, te weten artikelen 7:690 BW, 7:632 lid 4 BW en artikel 9 Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs; c) er is sprake van schending van het goed werkgeverschap wegens onvoldoende informatie omtrent de gevolgen voor gedaagde bij het aangaan van de overeenkomsten.

De rechtbank oordeelt als volgt. De grondslag van de vordering van WGI is nakoming van de tussen WGI en gedaagde gesloten aansluitingsovereenkomst. Het betreft hier naar het oordeel van de rechtbank geen zaak als bedoeld in artikel 93 aanhef en onder c Rv, zodat de rechtbank

de procedure niet zal verwijzen naar de kantonrechter. De stelling van werknemer dat sprake is van nietigheid faalt. De artikel 7:690 BW, 7:632 lid 4 BW en artikel 9 Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs, zijn immers niet van toepassing op de aannemingsovereenkomst of detacheringsovereenkomst. Dat de overeenkomsten innerlijk tegenstrijdig lijken, komt doordat gedaagde als werknemer tevens de eenmansonderneming drijft. Ook deze grond leidt evenwel niet tot nietigheid. Het beroep op dwaling faalt eveneens, wegens onvoldoende onderbouwing van gedaagde. De aansluiting bij PGGM op grond van de arbeidsovereenkomst en de navordering btwvan de Belastingdienst leveren onvoldoende grond op om anders te oordelen. Ten slotte is is ook het beroep op schending van artikel 7:611 BW ongegrond wegens onvoldoende onderbouwing van stellingen.

Volgt toewijzing vordering WGI.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 28-10-2009
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2009:BL3950
Zaaknummer: 305853 / HA ZA 08-1040
Wetsartikelen: 6:74 BW, 7:611 BW, 7:632 BW, 7:690 BW, 9 WAADI, 3:40 BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Rhodia NV/Unitrust Management Services NV

Herroeping eenzijdige ontslagname bestuurder heeft geen effect voor vennootschapsrechtelijke aanstelling. Toepassing rechtsregel Hoge Raad 15 april 2005

In de onderhavige zaak dient de vraag te worden beantwoord of Unitrust bevoegd is om op te treden als bestuurder van Rhodia. Daarbij is het volgende relevant. Unitrust heeft op 28 juli 2009 ontslag genomen als bestuurder van Rhodia. Op 26 augustus 2009 heeft Unitrust dit ontslag herroepen. Tussen partijen is in geschil of er rechtsgevolgen zijn verbonden aan deze herroeping. Unitrust stelt zich op het standpunt dat naar analogie van artikel 6:219 lid 2 BW zijn ontslagname geen effect heeft, omdat hij voor aanvaarding door Rhodia op zijn ontslagname is teruggekomen.

Het Gerecht overweegt als volgt. Een bestuurder kan eenzijdig zijn functie van bestuurder neerleggen. De aanvaarding daarvan is voor de effectuering van de ontslagneming geen vereiste (HR 15 april 2005, NJ 2005, 483). De ontslagname is dus onmiddellijk geëffectueerd. Dit ligt ook voor de hand gezien de taak van een bestuurder, namelijk het behartigen van de belangen van de vennootschap. Dit kan niet worden verwacht van een bestuurder die reeds ontslag heeft genomen. De herroeping heeft dan ook geen rechtsgevolg in de vennootschapsrechtelijke relatie tussen Rhodia en Unitrust. De stelling van Unitrust dat zij haar ontslag niet kon indienen omdat de managementovereenkomst van 25 augustus 2005 die tussen partijen geldt voorziet in een opzegtermijn, leidt niet tot een ander oordeel. Die verbintenisrechtelijke relatie moet immers worden onderscheiden van de vennootschapsrechtelijke relatie tussen die van de bestuurder en de vennootschap. Tussen partijen is niet in geschil dat er na de ontslagbrief van Unitrust geen nieuw besluit is genomen door de algemene vergadering van aandeelhouders als bedoeld in artikel 8 lid 2a van de statuten waarbij Unitrust wederom als directeur is benoemd. Het voorgaande in onderling verband bezien, leidt ertoe dat het Gerecht tot het voorlopig oordeel komt dat Unitrust geen bestuurder van Rhodia meer is.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van de Nederlandse Antillen
Datum uitspraak: 28-10-2009
ECLI: ECLI:NL:OGEANA:2009:BL5019
Zaaknummer: 284/2009
Wetsartikelen: 2:134 BW en 6:219 BW