

Haagweg 108, Rijswijk (Z-H)
Postbus 1213, 2280 CE Rijswijk
Telefoon: 070 - 390 62 60
Fax: 070 - 398 96 88

Aantjes Zevenberg
ADVOCATEN

REAGEREN: INFO@AANTJESZEVENBERG.NL

NAAR DE WEBSITE: WWW.AANTJESZEVENBERG.NL

ARTIKELN IN DEZE NIEUWSBRIEF

INTERESSANTE ARTIKELN OP INTERNET

Loondoorbetalingsverplichting na twee jaar ziekte

[Lees artikel](#)

Bestuurder heeft raadgevende stem, zelfs bij eigen ontslag

[Lees artikel](#)

Loondoorbetalingsverplichting na twee jaar ziekte

In artikel 7:629 BW is vastgelegd dat een werknemer bij ziekte gedurende een tijdvak van twee jaar recht heeft op doorbetaling van zijn salaris op basis van 70% van zijn laatstgenoten salaris. Bij veel werkgevers is inmiddels bekend dat deze periode kan worden verlengd met een jaar, indien het UWV bij de aanvraag voor een WIA-uitkering tot de conclusie komt dat een werkgever tijdens de periode van twee jaar ziekte zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Dit betreft de zogenaamde loonsanctie, die in beginsel 52 weken bedraagt. Veelal is het mogelijk om deze sanctie te verkorten, indien een werkgever ervoor zorg draagt dat hij alsnog zo snel mogelijk de door het UWV opgelegde re-integratieverplichtingen nakomt.

Uit de jurisprudentie over de afgelopen jaren blijkt echter dat werkgevers in of na een periode van re-integratie van een werknemer ook geconfronteerd kunnen worden met een nieuwe doorbetalingsperiode van twee jaar, indien de werknemer opnieuw wegens ziekte uitvalt. In dit verband dient te worden vermeld dat een werknemer die in het kader van de re-integratie passende arbeid verricht in beginsel gedurende maximaal twee jaar aanspraak kan maken op doorbetaling van zijn salaris (op basis van 70%). Dit is met zoveel woorden bepaald in artikel 7:629 lid 12 BW. Er wordt in deze situatie van uitgegaan dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst gewoon doorloopt.

Het komt echter ook regelmatig voor dat in een re-integratietraject met een werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, indien blijkt dat hij niet meer in staat is om zijn oude functie uit te oefenen, doch wel een andere passende functie. Doordat in de arbeidsovereenkomst dan nadrukkelijk wordt verwezen naar een nieuwe functie, wordt in dit geval de passende arbeid 'de bedongen arbeid'.

Tot voor kort werd aangenomen dat er dan enkel een nieuwe loondoorbetalingsverplichting van twee jaar kon ontstaan, indien uit een nieuwe arbeidsovereenkomst bleek dat de nieuwe passende functie voortaan de overeengekomen werkzaamheden betreft. Uit recente jurisprudentie blijkt echter dat rechters hiermee thans soepeler omgaan. Zo heeft het gerechtshof Den Bosch bepaald dat in de situatie waarin de werknemer zijn oorspronkelijke arbeid definitief niet meer kon verrichten, maar wel ander passend werk, die arbeid heeft te gelden als 'de bedongen arbeid'. Met andere woorden: het gerechtshof acht het niet meer noodzakelijk dat de nieuwe functie tussen partijen nadrukkelijk schriftelijk is vastgelegd. Dit betekent dat, indien de werknemer opnieuw uitvalt wegens ziekte, er ook in deze situatie wederom een loondoorbetalingsverplichting van twee jaar kan ontstaan.

Ook het gerechtshof Amsterdam acht het niet (meer) noodzakelijk dat een werkgever en een werknemer nadrukkelijk schriftelijk zijn overeengekomen dat de nieuwe functie voortaan de overeengekomen arbeid betreft. Het gerechtshof Amsterdam heeft in een recente zaak geoordeeld dat partijen er in het kader van de re-integratie naar streefden de werknemer vanwege zijn ongeschiktheid voor de eigen arbeid van servicemedewerker structureel te werk te stellen in de voor hem passende geachte functie van kraanmachinist. De tussen partijen gemaakte omscholingsafspraken en het feitelijk gevolgde omscholingstraject, bevestigen ook het toenmalige voornemen van partijen om de arbeidsovereenkomst zodanig te wijzigen dat de eigen arbeid van de werknemer zou wijzigen van servicemedewerker in kraanmachinist, aldus het gerechtshof Amsterdam.

Uit voormelde jurisprudentie kan worden opgemaakt dat door een enkele omscholingsafspraken tijdens een periode van re-integratie er al sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst voor een nieuwe functie, waardoor een werkgever bij uitval van de betreffende werknemer wegens ziekte opnieuw kan worden geconfronteerd met een loondoorbetalingsverplichting van twee jaar. Het verdient dan ook aanbeveling om als werkgever voorzichtig te zijn in het maken van schriftelijke afspraken over een passende (nieuwe) functie in het kader van een re-integratietraject. Een werkgever doet er verstandig aan om steeds in de betreffende correspondentie te benadrukken dat de eventuele afspraken over passende arbeid niet afdoen aan het feit dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst nog immer onverkort van toepassing blijft. De werkgever loopt dan minder snel het risico dat een rechter zal oordelen dat er bij nieuwe uitval wegens ziekte opnieuw een doorbetalingsverplichting tijdens ziekte zal ontstaan voor een periode van twee jaar.

[... terug naar boven](#)

Bestuurder heeft raadgevende stem, zelfs bij eigen ontslag

Het bestuur bestuurt de vennootschap. Het klinkt simpel. Maar niet alle bestuurders zijn gelijk. Er zijn statutaire en niet-statutaire bestuurders. Een statutair bestuurder, de naam zegt het al, wordt op grond van de statuten van een vennootschap benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders (AvA). De hoogste macht binnen een bv ligt daarmee niet bij het bestuur maar bij de AvA. Dat is immers bevoegd te beslissen over schorsing en ontslag van statutair bestuurders. Dat de AvA de hoogste macht heeft binnen de onderneming wil niet zeggen dat de statutair bestuurder volledig buiten spel staat.

De AvA moet de bestuurder wel in de gelegenheid stellen om zich uit te spreken over het te nemen besluit. Dit lijkt vreemd. Waarom zou een bestuurder in de gelegenheid worden gesteld zich uit te spreken over zijn eigen aanstaande ontslag? Vreemd of niet, het is een harde eis. Daarnaast geldt dat de bestuurder een redelijke termijn moet worden gegeven om zich voor te bereiden. Deze termijn is bijna altijd in de statuten opgenomen. Tijdens de vergadering moet de bestuurder aan de aandeelhouders kunnen vertellen wat hij van het voorgenomen ontslag vindt. De aandeelhouders zullen bij hun uiteindelijke beslissing rekening moeten houden met de argumenten van de bestuurder. Een besluit genomen in strijd met deze regels kan worden vernietigd. Omdat dit geen prettige situatie is en de meeste statuten ook besluiten buiten vergadering toestaan, komen aandeelhouders nog wel eens in de verleiding om een dergelijk besluit dan maar buiten vergadering te nemen, zonder de bestuurder te horen.

Recentelijk heeft de Hoge Raad een arrest gewezen waarin zijn oordeel uit 1995, dat deze hoorplicht ook van toepassing is op besluiten die buiten vergadering worden genomen, weer is bevestigd. Wat was er aan de hand?

In december 2003 besloot de AvA van een bv buiten vergadering één van haar bestuurders met onmiddellijke ingang te ontslaan als bestuurder. De bestuurder was wel een dag voorafgaand aan de vergadering telefonisch op de hoogte gesteld van het voornemen om hem te ontslaan. Het besluit werd voor zover nodig in januari in vergadering bevestigd. Voor deze tweede aandeelhoudersvergadering was de betrokkene (ex-)bestuurder wel uitgenodigd om gehoord te worden omtrent zijn ontslag en om zijn raadgevende stem uit te brengen. De (ex-)bestuurder gaf aan deze uitnodiging evenwel geen gevolg en verscheen niet waarna de arbeidsovereenkomst met de bestuurder werd opgezegd. De (ex-)bestuurder accepteerde zijn ontslag niet en bracht de zaak voor de rechter.

Deze stelde allereerst vast dat het besluit van december 2003 was genomen buiten de vergadering van aandeelhouders om. Vervolgens oordeelde de rechter overeenkomstig het arrest van de Hoge Raad uit 1995 dat ook buiten vergadering een bestuurder een raadgevende stem heeft. Vervolgens was de rechter het met de (ex-)bestuurder eens dat een kort telefoongesprek voorafgaand aan de vergadering onvoldoende is om te kunnen worden beschouwd als een uitnodiging van de aandeelhouders aan de bestuurder om te reageren op het desbetreffende besluit of om een raadgevende stem te laten horen. Het ontslag was daarmee vernietigbaar.

Het blijkt kortom telkens weer noodzaak om bij het ontslag van een bestuurder goed op de vennootschapsrechtelijke bepalingen te letten.

[... terug naar boven](#)

Crisis- en herstelwet in werking getreden

Op 31 maart 2010 is de Crisis- en herstelwet in werking getreden. Deze wet levert een bijdrage aan het bestrijden van de gevolgen van de economische crisis. Met de wet wordt beoogd bij te dragen aan het behoud van werkgelegenheid, meer duurzaamheid, bereikbaarheid en economische groei. Kort gezegd versnelt de Crisis- en herstelwet de procedures.

Allereerst is er gekeken naar projecten. Systematisch is in kaart gebracht welke projecten met een significant effect op werkgelegenheid, economie en/of duurzaamheid op korte termijn (voor 1 januari 2014) kunnen starten en die te maken hebben met juridische belemmeringen, waardoor de voortgang wordt bedreigd. Daarnaast is per rechtsgebied nauwkeurig gekeken of in specifieke wetten mogelijkheden of beperkingen voor versnelling zitten.

De gevolgen van de Crisis- en herstelwet zullen zich ook kunnen doen voelen in kwesties waarmee ondernemers te maken kunnen krijgen. Te denken valt bijvoorbeeld aan het vereiste dat een in te dienen beroepschrift direct moet voldoen aan de vereisten uit de Algemene wet bestuursrecht. Dit betekent onder meer dat het niet meer mogelijk zal zijn om (uiteraard voor zover het project valt onder de reikwijdte van de Crisis- en herstelwet) pro forma beroep in te stellen en de gronden van het beroep op een later moment aan te vullen. Merkbaar zal ook zijn dat de Crisis- en herstelwet de bestuursrechter opdraagt om binnen zes maanden uitspraak te doen op een ingesteld beroep, waar thans een gemiddelde proceduredtijd geldt van circa twaalf maanden.

Een ander belangrijk gevolg van de wet is dat het zogenaamde 'relativiteitsvereiste' wordt ingevoerd. Dit vereiste brengt met zich dat slechts een beroep op een rechtsregel kan worden gedaan voor zover die rechtsregel ook de belangen beoogt te beschermen van degene die zich daarop beroept. Praktisch gezien betekent dit dat de groep van belanghebbenden die met enige kans op succes beroep kunnen instellen, wordt beperkt.

[... lees verder op Internet](#)

Stelen komt personeel duur te staan

Werkgevers die een detective of een bedrijfsrechercheur inschakelen om diefstal op de werkvloer aan het licht te brengen, mogen de kosten verhalen op hun stelende werknemers. Ook bij kleine diefstallen kan de schadeclaim voor een dader daardoor oplopen tot duizenden euro's. Dit blijkt uit een uitspraak van de kantonrechter in Breda in een geschil tussen een autobedrijf en een stelend personeelslid dat in 2008 tegen de lamp liep.

Hoewel de schade van de diefstallen hooguit enkele honderden euro's bedroeg, zegde het bedrijf niet alleen ontslag op staande voet aan maar ging het ook over tot de eis van vergoeding van de 7.300 euro die werd uitgegeven aan het bureau Hoffman Bedrijfsrecherche. De werknemer weigerde te betalen en liet het aankomen op een rechtszaak. De rechter stelt de werkgever nu in het gelijk.

Diefstal op de werkvloer komt veel voor. In enquêtes geeft de helft van de werknemers toe regelmatig spullen mee te nemen. Meestal gaat het om kantoorartikelen. De grens wordt al opgerekt bij duurdere computeraccessoires. Bij het autobedrijf in Breda werd onder meer 100 euro uit de fooienpot gestolen, en bedragen van 10, 20 en 50 euro uit de werkplaatskas. De rechter redeneert dat de onderzoekskosten een direct gevolg zijn van de diefstallen. De werkgever heeft daarom recht op vergoeding. De bond vecht de uitspraak aan in hoger beroep.

[... lees verder op Internet](#)

Alcohol recidive harder aangepakt

Bestuurders die voor de tweede keer binnen vijf jaar worden veroordeeld omdat zij met te veel alcohol op achter het stuur hebben gezeten zijn hun rijbewijs kwijt.

Zij moeten opnieuw hun geschiktheid om te rijden aantonen en opnieuw rijexamen doen. Het maakt niet uit hoe ernstig de eerste overtreding was; de maatregel wordt toegepast bij diegenen waarbij, bij de tweede overtreding, een promillage van meer dan 1,0 wordt gemeten.

[... lees verder op Internet](#)

Burgers krijgen politiestrafbeschikking na overtreding

Vanaf 1 april krijgen burgers een zogeheten politiestrafbeschikking als zij een geldboete opgelegd krijgen door politie, opsporingsambtenaren (Koninklijke Marechaussee) of buitengewoon opsporingsambtenaren, zoals handhavers in diensten van de gemeente, boswachters, treinconducteurs en controleurs van busmaatschappijen.

De huidige politietransactie komt te vervallen. De nieuwe politiestrafbeschikking is een gevolg van de Wet OM-afdoening die in 2008 is ingevoerd en ervoor moet zorgen dat de rechtshandhaving in Nederland efficiënter verloopt. Eenvoudige zaken worden niet langer door de rechter afgedaan, maar door opsporingsambtenaren en het openbaar ministerie. Hierdoor krijgt de rechter meer tijd voor de grote en gecompliceerde strafzaken. Nu brengt het openbaar ministerie de zaak nog voor de rechter als de verdachte een transactievoorstel negeert. Bij de politiestrafbeschikking is dat niet meer het geval. Als de bestrafte wil dat de rechter een oordeel velt, moet hij zelf het initiatief nemen en verzet instellen. Het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB) verstuurt de politie strafbeschikking en int de geldboete.

De gevolgen voor burgers zijn beperkt. De bijna duizend overtredingen waar nu een politietransactie voor wordt uitgeschreven, veranderen niet. Het gaat dan bijvoorbeeld om verkeerd stallen van een fiets, zonder geldige akte vissen, roken op stations of in het openbaar vervoer, verkeerd aanbieden van huisafval, verstoring van de nachtrust door rumoer of burengerucht en het beschadigen van bomen of planten in parken en bossen. Als burgers hiervoor worden staande gehouden krijgen zij - net zoals nu gebeurt - op straat een bon uitgereikt. Maar hun beklag moeten zij straks doen bij de officier van justitie.

[... lees verder op Internet](#)

Wet flexibilisering bv-recht naar Eerste Kamer

Onlangs hebben de ministers van Justitie en Economische Zaken het wetsvoorstel 'Wet vereenvoudiging en flexibilisering bv-recht' naar de Eerste Kamer gestuurd. Bij inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wijzigt de regeling voor besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid, waardoor het eenvoudiger wordt om een bv op te richten en te gebruiken. Daarnaast wordt de geschillenregeling verbeterd. Aandeelhouders krijgen meer vrijheid om de vennootschappelijke organisatie in de statuten naar hun eigen wensen in te richten.

In de statuten kan verder worden opgenomen dat het bestuur zich moet gedragen naar de aanvullingen van een ander orgaan van de vennootschap. Het bestuur is dan verplicht deze aanvullingen op te volgen, tenzij dit in strijd is met het belang van de vennootschap en de aan haar verbonden onderneming.

Het wordt ook mogelijk om aan specifieke soorten aandelen het recht te geven de commissaris te benoemen en te ontslaan, tenzij sprake is van een structuurvennootschap.

Het minimumkapitaal van euro 18.000 wordt afgeschaft. In de plaats daarvan wordt de bescherming van de crediteuren sterker gericht op het voorkomen dat uitkeringen van winst of reserves er toe leiden dat de bv niet meer aan haar verplichtingen kan voldoen. Dat is gebeurd door op te nemen dat het bestuur moet vaststellen of bepaalde door de algemene vergadering van aandeelhouders voorgenomen uitkeringen al dan niet een gevaar opleveren voor het voldoen van de opeisbare schulden.

Bestuurders kunnen aansprakelijk worden gesteld voor het tekort dat door de uitkering ontstaat. Bij aansprakelijkheid kan echter groter worden als het tekort bijvoorbeeld het faillissement veroorzaakt. Aandeelhouders worden verplicht om het tekort te restitueren aan de bv, of aan de bestuurders als die het tekort hebben voldaan.

[... lees verder op Internet](#)

Afmelden

Indien u deze nieuwsbrief niet meer wenst te ontvangen kunt u zich hiervoor afmelden door dit kenbaar te maken middels het sturen van een mail aan ons kantoor. Klik hiervoor op een van de knoppen bovenaan deze nieuwsbrief.

Disclaimer

Hoewel bij het samenstellen van de inhoud van deze digitale nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, sluiten de samenstellers van deze digitale nieuwsbrief iedere aansprakelijkheid voor onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie die in of via deze digitale nieuwsbrief beschikbaar is.