

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

Vrije keuze advocaat en rechtsbijstandpolis

[Lees artikel](#)

Ontslag en discriminatie

[Lees artikel](#)

Vrije keuze advocaat en rechtsbijstandpolis

In een rechtsbijstandpolis is vaak bepaald dat de verzekerde niet zelf zijn advocaat mag kiezen. De verzekeraar wil dat liever zelf bepalen. Ofwel ze wijzen een jurist aan die geen advocaat is (in zaken die ook door een niet-advocaat mogen worden bepleit, zoals arbeidszaken). En als het echt niet anders kan, wijzen ze zelf een advocaat aan. Die is dan ofwel bij hen in dienst, ofwel het is een advocaat met wie ze een contract hebben gesloten en die bereid is voor een laag tarief te werken.

De verzekeraar laat de keus dus veelal niet bepalen door de kwaliteit van de in te schakelen hulp, maar door de kosten daarvan. De verzekeraar kiest in dat geval voor de rechtskundige hulp die goed is voor de verzekeraar zelf, maar niet voor de rechtskundige hulp die goed is voor de verzekerde.

Juristen of advocaten die zich voor weinig geld laten inhuren zullen doorgaans haast- en/of broddelwerk leveren om onder de streep toch wat te verdienen. Niet zelden zijn het advocaten die bulkomzet draaien of voor vaste bedragen een bepaald aantal dossiers doen. Dat loont alleen als er zo weinig mogelijk tijd per dossier wordt geïnvesteerd, hetgeen uiteraard gevolgen heeft voor de kwaliteit van het advies. Een specialist is zelden te huur voor het tarief dat de rechtsbijstandverzekeraar wil betalen.

In Europa geldt evenwel dat de vrije advocatenkeuze een groot goed is. Vandaar dat het voor de hand lag dat iemand eens aan het Europese Hof van Justitie de kwestie zou voorleggen of rechtsbijstandverzekeraars mogen verbieden dat hun verzekerden zelf een advocaat kiezen. Welnu, het Europese Hof heeft recent bepaald dat zowel bij administratiefrechtelijke als bij straf- of burgerrechtelijke procedures de verzekerde altijd vrije advocaatkeuze heeft. Dit geldt ook in gevallen waar een gemachtigde (niet advocaat) mag optreden, zoals bij arbeidszaken. Daar is een advocaat niet verplicht, maar de verzekerde heeft ook daar de vrije keus de advocaat te kiezen die hij of zij wenst.

Hoe zit het nu in de fase dat er nog geen sprake is van een procedure, maar wel van een kwestie? Dat is nog niet uitgemaakt. Maar wie voor kwaliteit kiest, wil vanaf dag één de juiste advocaat kunnen kiezen en niet pas in een latere fase bij een advocaat kunnen komen. Het van begin af aan mogen inschakelen van een advocaat naar keuze voorkomt procedures en biedt een grotere kans op een beter resultaat, ook als het niet tot een procedure komt.

Momenteel zitten de rechtsbijstandverzekeraars dus met polisvoorwaarden die op een belangrijk onderdeel door het Europese Hof van Justitie ongeldig zijn verklaard.

[... terug naar boven](#)

Ontslag en discriminatie

Uit de arbeidsrechtelijke jurisprudentie over de afgelopen jaren blijkt dat werkgevers bij het aannemen en ontslaan van werknemers steeds vaker worden afgerekend op het feit dat er sprake is van ongelijke behandeling van werknemers c.q. discriminatie. Dit is onder meer het gevolg van de rechtstreekse doorwerking van de Europese regelgeving in ons Nederlandse arbeidsrecht. Zo verbiedt art. 39 lid 2 van het EG-verdrag discriminatie op grond van nationaliteit. Voor wat betreft de toepasselijkheid van laatstgenoemd beginsel heeft zich kort geleden een interessante ontslagzaak voorgedaan bij de kantonrechter te Amsterdam.

In deze zaak ging het om een internationale reisorganisatie, die gericht is op en gespecialiseerd is in de Japanse toeristenmarkt. Vanwege bedrijfseconomische omstandigheden heeft de betreffende werkgever besloten om de dienstverbanden van circa 14 werknemers te beëindigen. De werkgever heeft daartoe eerst 11 ontslagaanvragen bij het UWV ingediend, welke aanvragen vervolgens door het UWV zijn gehonoreerd. Daarna heeft de werkgever voor een zwangere werknemster en twee leden van de personeelsvertegenwoordiging om ontbinding bij de kantonrechter te Amsterdam verzocht.

In zowel de UWV-procedure, als in de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter, wordt een uitdrukkelijk beroep gedaan op discriminatie naar nationaliteit. Dit vanwege het feit dat alle medewerkers die in de reorganisatie hun baan verliezen de niet-Japanse nationaliteit hebben, en de medewerkers met een Japanse nationaliteit mogen blijven. De werkgever rechtvaardigt deze reorganisatie echter met het argument dat de betreffende medewerkers met een niet-Japanse nationaliteit (toevallig) allemaal werkzaam zijn op het Hotel Department, welke afdeling in de nieuwe organisatie niet meer zal terugkomen. Om die reden meent de werkgever dat hij niet gehouden is het afspiegelingsbeginsel toe te passen.

Uit de motivering van het UWV op de bovengenoemde 11 ontslagaanvragen blijkt dat het UWV zich bij de beoordeling van een zaak als de onderhavige terughoudender opstelt dan de kantonrechter. Volgens het UWV mag zij immers niet op de stoel van de werkgever zitten. De kantonrechter te Amsterdam is echter veel kritischer in zijn beoordeling en meent dat er in deze kwestie sprake is van indirect onderscheid naar nationaliteit, nu door de reorganisatie uitsluitend werknemers met de niet-Japanse nationaliteit worden getroffen. De kantonrechter oordeelt dat weliswaar de noodzaak van de reorganisatie voldoende is gebleken, maar dat daaruit niet automatisch volgt dat de keuze van de werkgever om de arbeidsovereenkomsten met de 14 niet-Japanse werknemers te beëindigen, daarvoor noodzakelijk is. Volgens de kantonrechter is dan ook niet aannemelijk dat dit onderscheid wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en dat de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. De kantonrechter wijst dan ook - in tegenstelling tot het UWV - de ontbindingsverzoeken af.

Sedert de aanvang van de huidige recessie is het aantal ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische omstandigheden explosief gestegen. Uit deze uitspraak moet worden geconcludeerd dat het belangrijk is dat een werkgever bij een reorganisatie zorgvuldig te werk gaat en voorkomt dat hij zich laat leiden door de wens om bepaalde werknemers te laten afvloeien, waar men toch al van af wilde. De kantonrechter zal immers bij de beoordeling niet alleen toetsen of er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden en toepasselijkheid van het afspiegelingsbeginsel, maar ook of er sprake is van een geoorloofd onderscheid op grond van Europese regelgeving.

Daarnaast is deze uitspraak van belang, omdat in het verleden regelmatig werd betoogd door juristen dat het veel moeilijker is om bij een reorganisatie personeel te laten afvloeien via het UWV dan via een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter. Uit de bovenstaande zaak blijkt echter dat dit niet het geval is en dat het voor een werkgever zinvol kan zijn om bij een reorganisatie juist wel te kiezen voor de route via het UWV.

Uiteraard kan een werknemer er dan nog voor kiezen om een procedure te starten wegens kennelijk onredelijk ontslag, maar de ervaring leert dat niet iedere werknemer in een reorganisatie een dergelijke procedure start, nadat hij is ontslagen met toestemming van het UWV. Hierbij zal zonder meer een rol spelen dat een werknemer eerst veel kosten zal moeten maken in een lange procedure, waarvan de uitkomst hoogst onzeker is. Dit moet ook worden opgemaakt uit de recente jurisprudentie van de Hoge Raad, waarin is bepaald dat de hoogte van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag concreet moet worden berekend en niet mag worden vastgesteld aan de hand van een (kantonrechtelijke) formule.

[... terug naar boven](#)

Werkgever mag loonbetaling stoppen bij arbeidsongeschiktheid

Een vlieginstructor raakt door eigen toedoen arbeidsongeschikt. Want hij is kwaad op zijn werkgever, slaat in blinde woede tegen een muur en breekt zijn hand. De baas houdt zijn loon in. In kort geding geeft de kantonrechter de werkgever gelijk.

Volgens het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft de vlieginstructor zichzelf in de situatie gebracht dat hij door een fysieke oorzaak, te weten een gebroken middenhandsbeentje, gedurende een periode van vier weken geen productieve arbeid voor de werkgever heeft kunnen verrichten. In het kader van deze kortgedingprocedure sluit de rechter niet uit dat de werknemer bewust roekeloos heeft gehandeld door met zijn hand tegen de muur te slaan. Die handeling ligt in zijn eigen risicosfeer. Hij heeft daarom geen recht op loon gedurende de vier weken die volgens de artsen nodig waren voor het herstel van het middenhandsbeentje.

Nu de bedrijfsarts en het UWV van oordeel waren dat de werknemer ook ná die vier weken nog arbeidsongeschikt was, moet de werkgever het loon vanaf die periode wél betalen. Uitgangspunt van de wet is dat de werknemer bij ziekte recht heeft op doorbetaling van (70%) van zijn loon. Daarop zijn enkele uitzonderingen. Zo heeft de werknemer die zijn eigen genezing belemmert geen recht op loon. Dat geldt ook voor het geval waarin de werknemer weigert passend werk te aanvaarden of weigert zich te onderwerpen aan voorschriften van de bedrijfsarts. Daarnaast volgt uit artikel 7:629 lid 3 onder a BW dat de werknemer wiens ziekte door opzet is veroorzaakt geen recht heeft op doorbetaling van het loon. De toets die daarbij moet worden aangelegd is behoorlijk streng.

Het criterium is dat de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid wegens ziekte willens en wetens heeft veroorzaakt. Een blessure door een potje zaalvoetbal valt daar dus niet onder. Een beroep van de werkgever op deze bepaling heeft daarom doorgaans weinig kans van slagen. In dit geval ging het dus anders en mag de werkgever de loonbetaling stoppen gedurende de periode dat de werknemer door eigen, opzettelijk handelen arbeidsongeschikt is.

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

Eerste Kamer steunt invoering Wabo

De Eerste Kamer heeft eind maart ingestemd met de Invoeringswet Wet Algemene Bepalingen Omgevingsrecht (Wabo). Met deze goedkeuring kan de Wabo ingaan per 1 juli. De Wabo levert een lastenverlichting op van ruim 130 miljoen euro voor bedrijven en burgers.

Minister Huizinga van VROM ziet de invoering als een belangrijke stap in de vermindering van de regeldruk en de verbetering van de dienstverlening aan de ondernemende burger. "Burgers en bedrijfsleven krijgen voor een verbouwing vaak te maken met verschillende vergunningen. Deze moeten ze aanvragen bij verschillende overheidsinstantie, wat veel tijd en geld kost. Dat behoort nu tot de verleden tijd".

Wie bijvoorbeeld een huis, fabriek of schuur wil bouwen, verbouwen, oprichten of gebruiken, krijgt te maken met veel vergunningen en voorschriften voor wonen, ruimte en milieu. Met elk hun eigen criteria, procedures, ambtelijke loketten, afhandelingstermijnen, leges en toezichhouders. Door de invoering van de Wabo worden 26 vergunningen en 1600 formulieren ondergebracht in één vergunning, de zogenaemde omgevingsvergunning. Zo hebben burgers en ondernemers nog maar te maken met één vergunning, één loket, één besluit en één procedure. Bovendien kan de aanvraag digitaal worden ingediend via Omgevingsloket online.

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

Overheid soms aansprakelijk voor vorstschade wegen

Door vorst raken meer steentjes los uit het wegdek dan anders. Deze losse steentjes kunnen schade veroorzaken aan auto's. In sommige gevallen, zo meldt Rijkswaterstaat, kunnen automobilisten de overheid aansprakelijk stellen voor die schade.

Voor de aansprakelijkstelling heeft Rijkswaterstaat een speciaal formulier ontwikkeld dat te vinden is in het online loket van Rijkswaterstaat. Op dit onderdeel van de website staat nadere informatie over eventuele schadeclaims en nadeelcompensatie.

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

Kabinet: maximum aan buitengerechtelijke incassokosten

Het kabinet wil onredelijk hoge, buitengerechtelijke incassokosten aan banden leggen. De vergoeding voor incassokosten wordt straks berekend als percentage van het bedrag dat de schuldenaar aan de schuldeiser is verschuldigd, met een minimumbedrag van 40 euro. Zo mag bijvoorbeeld niet meer dan 150 euro aan incassokosten worden gevraagd, als een rekening van 1.000 euro niet is betaald.

De schuldeiser is verplicht eerst een aanmaning te sturen voordat hij de incassokosten in rekening kan brengen. Op die manier krijgt de schuldenaar veertien dagen de gelegenheid om alsnog de vordering te voldoen. De regeling geldt voor vorderingen tot 25.000 euro die vaak voorkomen bij transacties met consumenten en kleine bedrijven.

Het kabinet wil vooral consumenten en kleine bedrijven, zoals eenmanszaken, beter beschermen tegen te hoge incassokosten.

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

Werkvergunning blijft nodig voor uitgezonden Bulgaren en Roemenen

Voor Bulgaarse en Roemeense werknemers die voor een Nederlandse werkgever werken is en blijft een tewerkstellingsvergunning vereist. Volgens de Europese Commissie mag Nederland echter geen beperkingen opleggen aan dienstverleners uit een andere lidstaat, die in Nederland met eigen werknemers een dienst komen verrichten. In de Wet arbeid vreemdelingen is daarom geregeld dat voor deze werknemers, als zij geen uitzendkrachten zijn, kan worden volstaan met een melding ('notificatie') bij UWV, zonder voorafgaande toets.

Nederland maakt onderscheid tussen 'zuivere' dienstverlening (zoals het tot stand brengen van een bouwwerk) en 'onzuivere' dienstverlening (zoals het ter beschikking stellen van personeel via uitzendbureaus). In het laatste geval blijft een tewerkstellingsvergunning nodig. Dit houdt onder meer in dat wordt getoetst aan de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod (binnenlands en Europees aanbod) voor de betreffende functie. Met dit onderscheid is de Europese Commissie het niet eens.

Nederland correspondeert al jaren met de Commissie over deze kwestie, maar zolang het Europese Hof van Justitie zich nog niet heeft uitgesproken omtrent het begrip dienstverlening, ziet minister Donner geen aanleiding het huidige Nederlandse beleid te wijzigen.

[... 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 uit voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie die in of via deze digitale nieuwsbrief beschikbaar is.