

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

Aansprakelijkheid voor schade door niet-ondergeschikten

[Lees artikel](#)

Ontslag bij weigering passende werkzaamheden

[Lees artikel](#)

Aansprakelijkheid voor schade door niet-ondergeschikten

Dat een werkgever aansprakelijk is voor fouten die zijn ondergeschikten maken en waardoor derden schade lijden, is niet verrassend. De werkgever heeft nu eenmaal een hiërarchische zeggenschap over het doen en laten van zijn ondergeschikten. Hij draagt de verantwoordelijkheid jegens derden als er schade wordt toegebracht, zolang er een verband is tussen die schade en de opgedragen taak. Dat een werkgever echter ook aansprakelijk kan zijn als er geen ondergeschiktheidsrelatie aanwezig is, is minder vanzelfsprekend. Artikel 171 van Boek 6 Burgerlijk Wetboek geeft hier een regel voor.

Dit heeft de volgende achtergrond. De wetgever wil de benadeelde partij niet belasten met het achterhalen van de precieze arbeidsverhoudingen en ziet een schadelijke fout die begaan is door een werknemer (ondergeschikt of niet) als een verzekeraar bedrijfsrisico. In de praktijk gaat het meestal om zelfstandige opdrachtnemers die niet te maken hebben met een gezagsverhouding tot hun opdrachtgever, maar die wel deelnemen aan de bedrijfsvoering van hun opdrachtgever. De benadeelde derde moet het bedrijf van de opdrachtgever en dat van de opdrachtnemer als een zekere eenheid kunnen beschouwen. Te denken valt aan een zelfstandige cateringdienst binnen een kantoorgebouw of aan een onderhoudsdienst die periodiek wordt ingehuurd voor de controle van bepaalde onderdelen van het bedrijfsproces. Ook hier geldt de voorwaarde dat er een 'functioneel' verband moet zijn tussen de schade die de benadeelde derde lijdt en de opgedragen (uitbestede) taak.

Een duidelijk praktijkvoorbeeld deed zich onlangs voor in een rechtszaak die door de Hoge Raad moest worden beslist. Een onderneming had opdracht gegeven aan een andere vennootschap om een perceel grond, bestemd voor de bloembollenteelt, te bespuiten met een bestrijdingsmiddel. Op het terrein van de buurman werden peentjes geteeld en die gingen, zoals uit deskundigenonderzoek bleek, als gevolg van de bespuitingen gebreken vertonen met als gederfde opbrengst 77.000 euro. De te verwachten oogst was immers reeds twee maanden voor de bespuiting als klasse 1-penen verkocht. De rechter oordeelde dat de benadeelde buurman het bedrijf van de tulpenteler en het bespuitingsbedrijf als een zekere eenheid mocht beschouwen en dat sprake was van het uitoefenen van activiteiten die tot de werkzaamheden behoorden van het bedrijf van zijn buurman. De benadeelde mocht dus de tulpenteler aansprakelijk houden, ook al was van meet af aan duidelijk wie de schadelijke bespuitingswerkzaamheden had verricht. De benadeelde heeft het recht om de opdrachtgever aansprakelijk te stellen en van hem schadevergoeding te verlangen. Wie uiteindelijk de schade heeft te dragen, is een interne (contractuele) kwestie tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer.

[... terug naar boven](#)

Ontslag bij weigering passende werkzaamheden

De kantonrechter in Zaandam heeft eind vorig jaar een werkgever in het ongelijk gesteld toen deze een werknemer die hardnekkig weigerde passende werkzaamheden te verrichten, op staande voet had ontslagen. Wat was het geval?

De werknemer was uitgevallen wegens ziekte en werd door de bedrijfsarts geschikt geacht lichte vervangende werkzaamheden te verrichten. De werknemer heeft getracht deze werkzaamheden uit te voeren, maar hij klaagde over verergerde pijn onder meer in zijn ledematen waardoor hij de passende werkzaamheden niet kon verrichten. De bedrijfsarts alsook de arts van het UWV bleven echter van oordeel dat de werknemer gezien zijn medische beperkingen weliswaar zijn eigen werkzaamheden niet kon verrichten, maar wel in staat was om lichte vervangende werkzaamheden uit te voeren.

De werkgever had aanvankelijk het loon van de werknemer opgeschort, hetgeen een passende maatregel is als de werknemer ten onrechte niet meewerkt aan zijn re-integratie. Nadat de werkgever had bedreigd met ontslag is de werknemer toch weer op het werk verschenen, maar hij voelde zich door zijn klachten niet in staat om enige arbeid te verrichten. De werknemer had inmiddels verschillende artsen bezocht, maar deze hebben geen duidelijke oorzaak kunnen vinden voor de klachten van de werknemer. De huisarts had de werknemer voor crisisinterventie doorgestuurd naar het GGZ. De werknemer was ook nog eens behoorlijk in gewicht afgenomen.

Uiteindelijk heeft de werkgever de werknemer ontslag op staande voet gegeven wegens werkweigering. De werknemer was het niet eens met het ontslag op staande voet en hij heeft de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet ingeroepen. De werkgever was niet bereid het ontslag op staande voet in te trekken. Vervolgens heeft de werknemer de kantonrechter te Zaandam onder meer verzocht het loon door te betalen, omdat hij nog altijd ziek was.

De kantonrechter heeft in zijn overwegingen gesteld dat hij bij de terechtzitting een persoon heeft aangetroffen die nauwelijks kon lopen, een trillende motoriek vertoonde en een overspannen indruk maakte. Het was de kantonrechter niet gebleken dat de werknemer simuleerde. De kantonrechter meende dat van iemand in zo'n toestand normaal gesproken geen arbeidsinzet kan worden verwacht, zeker niet in een omgeving waarin met gevaarlijke machines wordt gewerkt. Bij de werkgever werd namelijk met gevaarlijke machines gewerkt. Gezien dit alles meende de kantonrechter dat niet mocht worden uitgesloten dat de werkgever, door al te voortvarend aan te dringen op werkherleving, onvoldoende oog heeft gehad voor de psychische gevolgen daarvan voor de werknemer. De kantonrechter meende dan ook dat de werkgever de verdere voortgang van het ziekteproces vooralsnog had moeten afwachten en begeleiden in plaats van aan te sturen op gedwongen werkherleving.

Het bovenstaande woog voor de kantonrechter zwaarder dan het recht tot ontslag op staande voet dat een werkgever in beginsel toekomt als een werknemer hardnekkig weigert passende of lichte vervangende werkzaamheden te verrichten waartoe artsen hem geschikt achten. Gezien de uitspraak van de kantonrechter in Zaandam is het van groot belang dat een werkgever heel goed onderzoekt waarom een werknemer weigert voor hem passende werkzaamheden uit te voeren en of hij van de werknemer wel echt kan verlangen die werkzaamheden uit te voeren. Mocht de werkgever te voortvarend te werk gaan en dus aandringen op het verrichten van door de bedrijfsarts en de arts van het UWV als geschikt aangemerkte lichte werkzaamheden, en niet alle relevante feiten en omstandigheden bij zijn beslissing heeft laten meewegen, dan kan dat hem duur komen te staan.

[... terug naar boven](#)

Vakantiewetgeving aangepast naar aanleiding van besluit Europees Hof van Justitie

De ministerraad heeft ingestemd met een wetsvoorstel om de regeling voor vakantie en verlof aan te passen. Werknemers die langdurig ziek zijn krijgen voortaan recht op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet-zieke werknemers. In Nederland is dat nu niet zo: langdurig zieke werknemers bouwen minder vakantiedagen op. De wijziging is noodzakelijk door uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

Het wetsvoorstel regelt daarnaast dat werknemers in de toekomst hun wettelijke vakantiedagen binnen anderhalf jaar moeten opnemen. Te lang uitstellen van vakantie kan de veiligheid en gezondheid in gevaar brengen. Extra vakantiedagen vallen buiten de nieuwe regeling. De termijn geldt niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Werkgever(s) en werknemer(s) kunnen in onderling overleg besluiten de termijn te verlengen.

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

Eerste Kamer stemt in met verruiming tijdelijke contracten voor jongeren tot 27 jaar

Werkgevers mogen jongeren tot 27 jaar gedurende de crisis langer op een tijdelijk contract laten werken. De Eerste Kamer heeft ingestemd met een wetsvoorstel hierover. Nu ontstaat na drie jaar van opeenvolgende tijdelijke contracten of bij het vierde contract een vast dienstverband, dat wordt straks na vier jaar of bij het vijfde contract.

Het kabinet wil zo voorkomen dat jongeren tijdens de crisis onnodig op straat komen te staan. Minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil met het wetsvoorstel de jeugdwerkloosheid verder bestrijden. Vooral jongeren worden hard getroffen door de huidige economische crisis.

De tijdelijke maatregel geldt in principe tot 1 januari 2012. Als de economische crisis daarna nog aanhoudt kan de maatregel worden verlengd tot uiterlijk 1 januari 2014. Werkgevers die in onzekere tijden geen perspectief kunnen bieden op een vast dienstverband hebben misschien nog wel ruimte om iemand op tijdelijke basis in dienst te houden.

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

Mkb in EU krijgt rente bij late betaling door overheid

Kleine en middelgrote bedrijven die geld tegoed hebben van de overheid, krijgen in de hele EU recht op minstens 7 procent rente. Minister Van der Hoeven van Economische Zaken heeft dat afgesproken met haar collega's uit andere EU-landen.

Het percentage kan nog iets hoger uitvallen. Het Europees Parlement wil graag een percentage van 9 procent. De EU-landen en het parlement gaan daarover de komende tijd onderhandelen. De ministers vinden de boeterente een betere prikkel dan het idee van de Europese Commissie om de overheid standaard een eenmalige boete van 5 procent van het factuurbedrag te laten betalen bij overschrijding van de betalingstermijn. Van der Hoeven was ook voorstander van een hoger percentage.

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

Ouders krijgen meer tijd voor keuze achternaam kind

Ouders moeten de kans krijgen om voor de eerste verjaardag van hun eerstgeboren kind terug te komen van de achternaam die zij bij de geboorte hebben gekozen. Ook moet het eenvoudiger worden om de gekozen achternaam van het kind kenbaar te maken bij de burgerlijke stand. Dat stelt minister Hirsch Ballin van Justitie onder meer voor in een brief aan de Tweede Kamer.

Ouders kunnen kiezen of zij de achternaam van de vader of de moeder aan hun kinderen willen geven. Nu moeten ouders daarvoor allebei persoonlijk voor de ambtenaar van de burgerlijke stand verschijnen. Minister Hirsch Ballin stelt voor om de procedure te vereenvoudigen. Ouders kunnen dan volstaan met een schriftelijke verklaring aan de ambtenaar van de burgerlijke stand.

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

Gedetacheerde werknemer staat straks sterker bij overgang van de onderneming

Voor ingeleende werknemers wordt de kans op bescherming bij overgang van de onderneming groter. Vorig jaar heeft het gerechtshof in Amsterdam in de 'Heineken-zaak' - die betrekking heeft op overgang van onderneming - een prejudiciële vraag gesteld aan het Europees Hof van Justitie. Bij zo'n procedure vraagt het hof in Nederland uitleg over het EU-recht aan de Europese rechter.

In de Heineken-zaak wordt het personeel dat binnen het concern werkzaam is in dienst genomen door één personeelsvennootschap die fungeert als centrale werkgeefster en vervolgens gedetacheerd naar een van de werkmaatschappijen. De centrale vraag die het gerechtshof heeft gesteld is of de Europese richtlijn overgang van onderneming zo moet worden uitgelegd dat ook deze gedetacheerde werknemers mee overgaan als de betreffende werkmaatschappij wordt overgedragen. De Advocaat-Generaal heeft in zijn conclusie het Europees Hof geadviseerd om die vraag bevestigend te beantwoorden.

Hoewel de uitspraak van het Hof van Justitie dus nog moet komen, doen verkrijgende ondernemingen er nu al in het kader van een due-diligenceonderzoek verstandig aan om ook goed te kijken wie er als gedetacheerde werknemer werkzaam is bij de onderneming die zij willen overnemen.

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

Herziening MER-wetgeving van kracht

Het nieuwe wettelijke stelsel voor milieueffectbeoordeling (m.e.r.) is op 1 juli in werking getreden. De herziening van de mer-wetgeving leidt tot meer ruimte voor maatwerk door het bevoegd gezag, een verlaging van de regel- en lastendruk en een meer samenhangend systeem van milieubeoordelingen. Het zwaartepunt ligt nu op het niveau van plannen en bij projecten waar belangrijke milieufactoren gelden die niet worden meegenomen in de vergunning.

Tot 1 juli bestond er een plan-m.e.r. en een project-m.e.r. procedure. Nu is er een zogenaamde 'beperkte' en 'uitgebreide' procedure. Voor projecten die een milieubeoordeling nodig hebben en waarvoor géén passende beoordeling op grond van de Natuurbeschermingswet 1998 hoeft te worden gemaakt, geldt de beperkte procedure. Voor alle andere projecten geldt de uitgebreide procedure. Ook voor plannen geldt de uitgebreide procedure.

[... 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 de vorm van deze digitale nieuwsbrief beschikbaar is.