

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

Verpanding van intellectuele eigendomsrechten zoals domeinnamen?

[Lees artikel](#)

De loonbetalingsverplichting na 104 weken ziekte

[Lees artikel](#)

Verpanding van intellectuele eigendomsrechten zoals domeinnamen?

Vrijwel iedereen is bekend met zekerheidsrechten. Zekerheidsrechten dienen ter zekerheid van een geldvordering. Het bekendste voorbeeld is het hypotheekrecht. De geldverstrekker (meestal een bank) leent geld aan een geldlener om een huis te kunnen kopen en bedingt tot zekerheid van de terugbetaling van de lening en rente een hypotheekrecht op het huis. Als de geldlener zijn financiële verplichtingen naar de geldverstrekker niet nakomt, kan deze het onderpand (het huis) openbaar laten verkopen en zich laten betalen uit de opbrengst. Bij onroerende goederen noemt men dit een hypotheekrecht, in alle andere gevallen een pandrecht.

Naast gebouwen is het ook mogelijk inboedel, machines, voorraden en zelfs vorderingen op anderen in pand te geven. Maar is er ook een grens? Kun je niet tastbare, ongreepbare zaken verpanden? Gedacht kan worden aan intellectuele eigendomsrechten als domeinnamen, handelsnamen, merken, octrooien. Een korte blik in de kranten van alle dag laat zien dat de eigendom daarvan zeer waardevol kan zijn. Gelet daarop zou het handig zijn als zekerheidsrechten op deze intellectuele eigendomsrechten gevestigd kunnen worden. Helaas volgt uit de wet dat alleen in de wet benoemde rechten overdraagbaar en verpandbaar zijn. Dat betekent dat alle andere intellectuele eigendomsrechten niet als onderpand kunnen worden gebruikt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan rechten op bedrijfsgeheimen of know how of rechten van organisatoren van sportevenementen. Laten we het iets dichterbij huis houden. Hoe zit het met domeinnamen?

Eenzijds is een domeinnaam niet veel meer dan een adres binnen het world-wide-web. Anderzijds zal een domeinnaam vaak overeenstemmen met een naam die ook als merk of als handelsnaam door een onderneming wordt gebruikt. Daarmee sluipst ook de overdraagbaarheid via de achterdeur naar binnen. De rechthebbende op dat merk of die handelsnaam zal in de meeste gevallen ook het gebruik van de domeinnaam kunnen controleren. In de praktijk levert een domeinnaam ook nauwelijks problemen op aangezien een recht op een domeinnaam in ieder geval (ook) is aan te merken als een vorderingsrecht op de domeinnaam-uitgevende instantie, in Nederland de SIDN (Stichting Internet Domeinregistratie Nederland). SIDN is verantwoordelijk voor het stabiel functioneren en de ontwikkeling van het .nl-domein op het internet. Naast de registratie en uitgifte van .nl-domeinnamen houdt dit in dat SIDN internetgebruikers wereldwijd in staat stelt op elk gewenst moment deze labels te gebruiken. Dat vorderingsrecht is overdraagbaar en daarmee verpandbaar. Er is dus vanuit een vermogensrechtelijk perspectief geen probleem voor wat betreft de verpandbaarheid van het recht op een domeinnaam.

Omdat er nog veel onduidelijkheid is over de juridische status van een domeinnaam, verdient het aanbeveling een verpanding van een domeinnaam mee te delen aan SIDN. Dit heeft als voordeel dat wanneer mededeling van de verpanding op de juiste wijze is geschied, SIDN slechts zal meewerken aan de overdracht en beëindiging van het abonnement van de verpande domeinnaam, indien SIDN daartoe ook toestemming van de pandhouder heeft verkregen. Indien en zolang SIDN niet op de hoogte is gesteld van de verpanding van (een deel van) een .nl-domeinnaam, kan en zal SIDN geen rekening houden met deze verpanding en is overdracht van de domeinnaam relatief snel en eenvoudig te regelen.

[... terug naar boven](#)

De loonbetalingsverplichting na 104 weken ziekte

In beginsel duurt de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 104 weken. Wanneer in deze twee jaar in de ogen van het UWV onvoldoende aan de re-integratieverplichting is voldaan, kan het UWV de werkgever een loonsanctie opleggen zodat langer moet worden doorbetaald.

Wanneer alles echter volgens het boekje is gegaan, kan de loonbetaling toch nog een staart krijgen zo blijkt uit een recent gepubliceerd (maar al in de zomer geweest) arrest van het Hof in Den Haag.

Een werknemster was, na een dienstverband van ruim tien jaar, uitgevallen met RSI en burn out klachten. Na verloop van tijd re-integreert zij weer, maar niet in haar eigen functie. Omdat de functies waar zij achtereenvolgens re-integreert bij de werkgever vervallen, wordt extern gezocht naar re-integratie op het tweede spoor. Aanvankelijk vindt zij extern een baan, maar daar valt zij toch weer uit. Zij werkt dan wel al weer 7 uur per dag. De werkgever garandeert aan het UWV dat het dienstverband ook het derde ziektejaar in stand wordt gehouden. Hoewel er best wat op te merken was over de re-integratie-inspanningen in het eerste ziektejaar, wordt mede op basis van die garantie geen loonsanctie opgelegd. Het UWV acht haar in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt.

Na ommekeer van de twee jaar zegt de werkgever niet meer te hoeven betalen; de garantie aan het UWV betreft immers niet de loonbetaling doch alleen het in stand houden van de arbeidsovereenkomst. De werknemster verklaart zich daarop hersteld en beschikbaar voor passend werk. De werkgever reageert daarop dat alleen nog extern wordt gezocht.

De kantonrechter wijst de loonvordering van de werknemster af, maar het Hof zegt dat, wanneer een zieke werknemer zich beschikbaar houdt voor passende werkzaamheden, de werkgever zo spoedig mogelijk moet onderzoeken of er passend werk is en daarover duidelijkheid moet verschaffen aan die werknemer.

Wanneer een werkgever niet reageert of zonder deugdelijke grond een werknemer niet toelaat tot passende werkzaamheden, heeft de werknemer vanaf de datum van zijn aanbod aanspraak op loon, zelfs als achteraf alsnog zou blijken dat bij de werkgever geen passend werk voorhanden was. Het kan dan nog wel zijn dat slechts aanspraak bestaat op een lager loon, namelijk het loon dat bij die passende werkzaamheden hoort.

Hoewel nog niet duidelijk is of deze zaak in cassatie stand houdt, is het vooralsnog zaak om, wanneer een werknemer die arbeidsongeschikt is voor zijn eigen werk, zich beschikbaar houdt voor passend werk, daarop tijdig en inhoudelijk te reageren. Het loont de moeite ook na ommekeer van twee jaar, toch de bedrijfsarts en een arbeidsdeskundige in te schakelen om te bezien wat een werknemer kan en of binnen het bedrijf dergelijke werkzaamheden bestaan.

Uiteraard speelt dit alles alleen indien en voor zover er nog een arbeidsrelatie bestaat. Het is dus tevens zaak om na twee jaar ziekte de arbeidsrelatie zo snel mogelijk te verbreken door middel van een ontbinding, een verkregen ontslagvergunning of via een beëindiging met wederzijds goedvinden.

[... terug naar boven](#)

Behoud WW na ontslag in strengere deeltijd-WW

De rechten op een werkloosheidsuitkering worden hersteld voor werknemers die in deeltijd-WW hebben gezeten en daarna door de aangescherpte regels voor de crisissteun zijn ontslagen. Dat is het gevolg van een recent door de Tweede Kamer aangenomen motie.

In juli 2009 werden de regels van de deeltijd-WW strenger, omdat een groter beroep werd gedaan op de regeling dan verwacht. Met de WW-steun kunnen werkgevers hun personeel minder laten werken, totdat de vraag weer aantrekt. Op die manier hoopt het kabinet ontslagen te voorkomen. Maar de vakbeweging waarschuwde na de aanscherping dat bedrijven ervoor zouden kiezen minder werknemers in de deeltijd-WW te houden en dat deze ontslagen zouden worden.

Normaal zit er een boete ingebouwd in de deeltijd-WW om tegen te gaan dat werkgevers na gebruik van de crisissteun alsnog mensen ontslaan. Maar deze boete geldt niet voor bedrijven die wegens de nieuwe regels ervoor kiezen minder personeel in de deeltijd-WW te houden.

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

Wettelijke rente van 4 naar 3 procent

De ministerraad heeft op voorstel van minister Hirsch Ballin van Justitie en minister Bos van Financiën ingestemd met een verlaging van de wettelijke rente voor niet-handelstransacties van 4 naar 3 procent. Het besluit is op 1 januari 2010 ingegaan.

De wettelijke rente is de rente die is verschuldigd als vergoeding voor vertragingsschade bij een verbintenis tot betaling van een geldsom. De vorige wijziging vond plaats op 1 juli 2009.

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

Mkb maakt meer kans op overheidsopdrachten

Kleine ondernemers krijgen meer kans op een overheidsopdracht. Bij aanbestedingen worden minder en heldere regels gesteld, blijkt uit het goedgekeurde wetsvoorstel Aanbesteden. Dit laat het ministerie van Economische Zaken weten. De speerpunten van de nieuwe wet:

* locatie, waardoor mkb'ers bij grote opdrachten kunnen inschrijven op de locaties in hun eigen regio;

* jaarmet, die moet in verhouding staan tot de opdracht;

* één formulier voor elke aanbesteding in plaats van verschillende.

De nieuwe Aanbestedingswet geldt voor alle overheidsopdrachten, onder en boven de Europese grens.

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

Ook regeling voor zelfstandige in AOW-plan

De regeling waarbij mensen die vroeg zijn gaan werken toch nog op hun 65e AOW krijgen, zal niet alleen gelden voor werknemers, maar ook voor kleine zelfstandigen. Dit staat in een voorontwerp van wet dat minister Donner eind december presenteerde.

De Tweede Kamer had erop aangedrongen dat niet alleen werknemers met een lang arbeidsverleden toch op hun 65e met pensioen kunnen, maar ook de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Donner maakte recent een voorontwerp van wet bekend, dat verband houdt met de verhoging van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 jaar.

Voor werknemers wordt sinds een aantal jaren goed vastgelegd hoeveel zij werken en hoe lang ze gewerkt hebben. Om voor zelfstandigen te bekijken hoelang ze gewerkt hebben, wordt aangesloten bij gegevens over de zelfstandigenaftrek die bekend zijn bij de Belastingdienst.

Werkgevers moeten personeel dat heel zwaar werk verricht, helpen om hun baan lichter te maken of na dertig jaar regelen dat ze een minder zware baan krijgen. Doen zij dat niet, dan moeten ze ervoor zorgen dat hun werknemers na hun 65e met pensioen kunnen zonder daarvoor zelf de rekening te betalen.

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

Rechter geeft fraudeur bij ontslag gelijk

Een werkgever die een frauderende caissière een verklaring liet tekenen waarin haar arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden werd beëindigd, is door de rechter teruggeloten.

De werknemster had ten behoeve van een tante en een vriend bepaalde boodschappen niet aangeslagen aan de kassa. Haar leidinggevende had haar hierop aangesproken en tijdens dat gesprek een brief laten ondertekenen waarin ze bevestigde dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van haar zelf met wederzijds goedvinden met onmiddellijke ingang werd beëindigd. De werkgever had tevens aangifte gedaan bij de politie. De caissière is gearresteerd en meegenomen uit het filiaal. De brief werd ondertekend tussen het moment van beschuldiging en de arrestatie.

Bij de rechter eiste de werknemster vervolgens vernietiging van het ontslag, een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd en doorbetaling van loon. Volgens de werknemster wist zij destijds niet wat zij ondertekende. De kantonrechter deelde de mening van de werknemster. Met het ondertekenen van het document is er geen rechtshandeling (overeenkomst) tot stand gekomen, omdat haar wil niet op de totstandkoming daarvan gericht is geweest. De werkgever heeft dit ook niet mogen aannemen.

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

Aansprakelijkheidswet inleners vanaf 1 januari 2010 van kracht

Vanaf 1 januari 2010 zijn inleners die met een niet-gecertificeerd uitzendbureau zaken doen hoofdelijk aansprakelijk voor voldoening van het loon ter hoogte van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag. De wet die dit regelt is op 1 januari 2010 in werking getreden.

Het wetsvoorstel wil de inlener direct betrekken bij de strijd tegen malafide uitzenders. Het kabinet gaat er van uit dat hoofdelijke aansprakelijkheid voor inleners een extra prikkel is om in zee te gaan met een gecertificeerd uitzendbureau. Alleen in dat geval is de inlener namelijk gevrijwaard van aansprakelijkstelling door de uitzendkracht.

Door de hoofdelijke aansprakelijkheid van de inlener bij het in zee gaan met een niet-gecertificeerd uitzendbureau krijgt de uitzendkracht de keuze te maken of aansprakelijk stelt: de inlener of het uitzendbureau. De uitzendkracht hoeft voor voldoening van het loon niet eerst het uitzendbureau aan te spreken en pas daarna (mocht het uitzendbureau zijn verplichting niet nakomen) de inlener, maar hij kan direct de inlener aanspreken op voldoening van het loon ter hoogte van het wettelijk minimumloon.

[... 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.