

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](mailto:INFO@AANTJESZEVENBERG.NL)

NAAR DE WEBSITE: [WWW.AANTJESZEVENBERG.NL](http://WWW.AANTJESZEVENBERG.NL)

ARTIKELN IN DEZE NIEUWSBRIEF

INTERESSANTE ARTIKELN OP INTERNET

## De proeftijd lang niet meer altijd ontslagproof

[Lees artikel](#)

## Eigen of andermans schuld?

[Lees artikel](#)

## De proeftijd lang niet meer altijd ontslagproof

In de wet is bepaald dat een proeftijd schriftelijk overeen kan worden gekomen. Bij contracten korter dan twee jaar mag deze een maand bedragen, bij langere contracten twee maanden. In de CAO kan daarvan in zoverre worden afgeweken dat ook bij kortere contracten een proeftijd van twee maanden kan worden overeengekomen. Overigens is aan het schriftelijkheidsvereiste ook voldaan als alleen in de CAO is vastgelegd dat een proeftijd geldt (als die CAO dan vervolgens wel van toepassing is verklaard in de arbeidsovereenkomst of algemeen verbindend is). Met andere woorden: ook wanneer in het contract geen proeftijd is vastgelegd, kan het toch zo zijn dat een proeftijd geldt omdat deze voortvloeit uit de CAO.

Wanneer in strijd met de wet een langere proeftijd is vastgelegd, is deze vernietigbaar. Een werkgever kan er dan geen beroep op doen. Omdat de bepaling ertoe strekt om de werknemer te beschermen, mag de werknemer er wel een beroep op doen. Wanneer in een contract voor een jaar zonder afwijking in de CAO een proeftijd van twee maanden is overeengekomen, mag de werknemer dus na zes weken alsnog proeftijdontslag nemen. Verder is van belang dat voor eenzelfde functie maar één keer een proeftijd mag worden overeengekomen. Bij verlenging van een tijdelijk contract bijvoorbeeld mag niet nogmaals een proeftijd worden gecontracteerd.

Tijdens de proeftijd mogen beide partijen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen zonder dat daar in beginsel bloed uit vloeit. Zo is zo'n ontslag niet schadelijkt of onregelmatig, gelden de opzeggeregels niet, hoeft er geen ontslagvergunning te worden aangevraagd en wat dies meer zij. Wel is sinds 1999 in de wet vastgelegd dat de werkgever op verzoek de ontslagreden moet toelichten. Zo bekeken zou dus bij een rechtsgeldig overeengekomen proeftijd elk ontslag moeten standhouden.

Toch blijkt de praktijk iets weerbarstiger. Zo was er een arbeidsovereenkomst gesloten met een proeftijd. Een maand voor aanvang van die arbeidsovereenkomst krijgt de werknemer een herseninfarct. Afschuwelijk uiteraard. Het wordt allemaal nog ellendiger wanneer de werkgever, die de werknemer dus nog niet aan het werk heeft gezien, het dienstverband opzegt omdat er een wijziging heeft plaatsgevonden in zijn geschiktheid voor de functie. Gelukkig protesteert de werknemer en met succes. Hij beroept zich er op dat in strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte tot het ontslag is overgegaan en het ontslag daarom vernietigbaar is.

Ook zwangere vrouwen hebben soms succes. Eenmaal al in 2005 toen een werknemster medio september haar werkzaamheden aanving en desgevraagd op 4 oktober vertelde dat zij zwanger was. Daags daarna werd zij per email ervan op de hoogte gesteld dat op 11 oktober, een dag waarop zij vrij had gevraagd en gekregen, een bepaald overleg zou plaatsvinden. Op die betreffende (vrije) dag nam de werkgever contact op met de mededeling dat het dienstverband met onmiddellijke ingang was beëindigd omdat werknemster er onvoldoende blijk van had gegeven op haar eigen gedrag te kunnen reflecteren. Tijdens de procedure die volgt, komt naar voren dat werkgever werknemster verwijt dat zij niet op het zo belangrijk geachte overleg aanwezig was. De rechter vindt dat werkgever werknemster dan haar gevraagde verlof had moeten weigeren. Omdat ook de overige verwijten in ieder geval nimmer met werknemster waren besproken en het ontslag zo kort volgde op de mededeling dat ze zwanger was, gaat de rechter er voorshands vanuit dat het ontslag is gegeven wegens de zwangerschap en acht het ontslag vernietigbaar omdat het in strijd is met de verplichting tot gelijke behandeling.

Waar vroeger de verkeerde toepassing van de proeftijd zich in de jurisprudentie vaak vertaalde in een schadevergoeding, gaat de recentere jurisprudentie verder. Het ontslag wordt geacht nooit te zijn gegeven en de rechter liet in alle drie de voorgaande gevallen het dienstverband in stand. Hierbij zij wel opgemerkt dat in de genoemde gevallen tijdig, te weten binnen twee maanden na het gegeven ontslag, een beroep op de vernietigbaarheid was gedaan. Was dat later gebeurd, dan had de rechter hoogstwaarschijnlijk geoordeeld dat het beroep op vernietigbaarheid was verjaard.

Samengevat is het zaak om proeftijden goed schriftelijk vast te leggen en te controleren of de juiste lengte wordt gehanteerd. Bovendien is van belang dat de ontslagreden goed is geformuleerd en eventueel aannemelijk kan worden gemaakt, zeker wanneer zwangerschap of handicaps op de loer liggen. Een en ander betekent niet dat zieke werknemers niet tijdens de proeftijd mogen worden ontslagen, het opzeggverbod van ziekte geldt uitdrukkelijk niet maar ontslagen in strijd met de Wet gelijke behandeling zijn risicovol.

[... terug naar boven](#)

## Eigen of andermans schuld?

Jaren geleden waren er twee echtelieden in de dertig met twee kinderen die besloten dat ze geen derde kind meer wilden. Dat zou hen financieel slecht uitkomen en ten koste gaan van de opvoedingsmogelijkheden van de eerste twee. Vandaar dat de vrouw besloot zich te laten steriliseren. Een half jaar later werd de vrouw alsnog zwanger. De sterilisatie bleek te zijn mislukt door een fout van de specialist. Het kind werd geboren en het echtpaar vorderde als schadevergoeding de kosten van opvoeding van hun derde kind. De advocaat van de verzekeraar van het ziekenhuis kwam met het verweer dat de schade op nul uitkwam. Doordat de vrouw geen abortus had uitgevoerd was de geboorte van het kind aan haar eigen schuld te wijten. Een ranzig verweer waar de rechter korte metten mee maakte.

Recenter is de ontvoeringszaak. X en Y ontvoeren A. A wordt tijdens die ontvoering ook bij haling mishandeld. Uiteindelijk wordt A te ontsnappen naar het dak van het pand waar hij werd vastgehouden. Ontvoerder X komt hem achterna het dak op. A, die geheel door angst bevangen is, springt van het dak en loopt letsel op. De ontvoerders worden opgepakt en A vordert letsel schade van X. en Y., van ieder het geheel "des dat de ene betale de ander zal zijn bevrijd". Hoofdelijke aansprakelijkheid derhalve. Betaalt één van hen de volledige schade dan kan hij voor de helft regres nemen op de andere, maar dat interesseert de eiser verder niet.

Y verweert zich in de procedure met de stelling dat niet hij, maar zijn kompaan X achter A is aangerend en dat hij niet hoefde te verwachten dat A het dak op zou vluchten, naar beneden zou springen en letsel schade zou oplopen. Kortom eigen schuld van A dan wel schuld van X, maar niet van hem (Y).

Hof Den Haag oordeelde dat Y als medepleger aan de ontvoering aansprakelijk is en dat de aard van deze aansprakelijkheid en de aard van de schade een ruime toerekening rechtvaardigen. Een kansloos verweer van Y dus.

Tenslotte de man die fors beenletsel oplee na een val over de rand van het balkon. Operatie volgde, maar in het ziekenhuis ging van alles mis. Normaal gesproken zou de man na de operatie genezen zijn, maar door de medische fouten bleef hij invalide. De verzekeraar van het ziekenhuis beriep zich op eigen schuld van de man. Het bleek namelijk dat de man een zelfmoordpoging had gedaan door over de balustrade van het balkon te springen. Of het tot een procedure is gekomen is niet bekend. Niettemin is het interessant te bezien of het beroep op eigen schuld kans van slagen gehad zou hebben. Dat lijkt onwaarschijnlijk. Immers wie een zelfmoordpoging doet wordt doorgaans - op dat moment- ontoerekeningsvatbaar geacht. Dan kun je logischerwijs ook geen eigen schuld hebben aan hetgeen je jezelf aandoet. Kortom ook hier behoort het beroep op eigen schuld afgewezen te worden.

[... terug naar boven](#)

## Snellere afhandeling letsel- of overlijdensschade mogelijk

Er komt een eenvoudige en snelle toegang tot de rechter als partijen in een letsel- of overlijdensschadezaak er door onenigheid over een deelgeschil zelf niet meer uitkomen. Het betreft de zogeheten deelgeschilprocedure. De rechterlijke uitspraak stelt partijen in staat de onderhandelingen weer op te pakken en de schade verder buiten de rechter om af te ronden. De Eerste Kamer heeft ingestemd met een daartoe strekkend wetsvoorstel van minister Hirsch Ballin van Justitie. Dit wetsvoorstel treedt 1 april 2010 in werking

De afhandeling van letsel- en overlijdensschade duurt vaak lang. Dit wordt menigmaal veroorzaakt door verschillen van mening over de vele vragen die beantwoord moeten worden. Onenigheid over een of meer van zulke deelgeschillen kan ertoe leiden dat partijen de kern van de zaak uit het oog verliezen, waardoor de verhoudingen verslechteren en de afwikkeling van de schade op zich laat wachten.

Het wetsvoorstel biedt zowel de persoon die personenschade lijdt, als degene die daarvoor aansprakelijk wordt gehouden, de mogelijkheid in de buitengerechtelijke onderhandelingsfase een vraag aan de rechter voor te leggen. Partijen kunnen dat ook gezamenlijk doen. De rechter kan dan worden verzocht te beslissen over een deel van het geschil over de aansprakelijkheid voor schade door dood of letsel. Tegen de beslissing in de deelgeschilprocedure staat geen hoger beroep open.

Verder heeft de Eerste Kamer een wetsvoorstel aanvaard waardoor slachtoffers in het strafproces ook eigen rechten krijgen. De regeling erkent het slachtoffer als procesdeelnemer met eigen belangen en bevoegdheden. Het slachtoffer is meer dan een getuige, wiens verklaring als bewijsmiddel tegen de verdachte kan worden gebruikt.

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

## Dienstenrichtlijn in werking

Na jaren van voorbereiding is op maandag 28 december 2010 de Europese Dienstenrichtlijn in werking getreden.

Dat betekent dat het voor dienstverleners zoals kappers en reclamebureaus makkelijker is geworden om in heel Europa te ondernemen. Oneerlijke en onnodige regels zijn zoveel mogelijk afgeschaft, het aanvragen van vergunningen is eenvoudiger geworden en het belangrijkste: formaliteiten regelen kan elektronisch, via een speciale berichtenbox op [antwoordvoorbedrijven.nl](http://antwoordvoorbedrijven.nl). Vanaf 28 december gelden de nieuwe wetten in heel Europa en is er in elk land een 'Antwoord voor bedrijven'.

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

## Nieuwe wetten per 1 januari 2010

Per 1 januari 2010 is een aantal wetten en besluiten in werking getreden, waarvan u een aantal hieronder aantreft.

### Bescherming kinderen tegen seksueel misbruik

Personen die zich toegang verschaffen tot kindporno op internet zijn strafbaar. Deze strafbaarstelling vergroot de mogelijkheden tot optreden tegen kindporno op internet en andere informatiesystemen. Het biedt een belangrijke aanvulling op het verbod op bezit van kindporno. Dit staat in een wet die op 1 januari 2010 in werking is getreden en kinderen beschermt tegen seksueel misbruik. Verder is 'grooming' strafbaar gesteld. Onder 'grooming' wordt verstaan het door een volwassen persoon op internetsites actief benaderen en verleiden van minderjarigen met als uiteindelijke doel het plegen van seksueel misbruik met die minderjarige. Door deze bepaling kan deze persoon worden vervolgd zodra hij een voorstel doet voor een ontmoeting met het kind en daar ook de voorbereidingen voor treft. De strafmaat hiervoor is maximaal twee jaar vrijheidsstraf.

### Deskundige in strafzaken

Nieuw is ook dat met ingang van 1 januari 2010 een verdachte een uitdrukkelijk recht heeft gekregen om een tegenonderzoek of aanvullend onderzoek te vragen bij de officier van justitie en bij de rechter-commissaris. Als de officier van justitie dat verzoek afwijst, kan de verdachte het voorleggen aan de rechter-commissaris. Dat betekent dat de verdediging beter in staat wordt gesteld om toch eerder - dat wil zeggen voor het begin van de berechting op de terechtzitting - nader onderzoek te laten uitvoeren.

### Thuiskopievergoedingen niet omhoog

Ook is op 1 januari een besluit in werking getreden op grond waarvan de bestaande thuiskopieregeling wordt bevroren tot 2013. Dit houdt in dat er de komende drie jaar geen nieuwe thuiskopievergoedingen komen op bijvoorbeeld dvd-harddiscrecorders en mp3-spelers.

### Bestuurlijke lus

Verder is op 1 januari 2010 een initiatiefvoorstel in werking getreden dat de Algemene wet bestuursrecht aanvult met een regeling die de Bestuursrechter de mogelijkheid geeft om bestuursorganen tijdens een beroepsprocedure de kans te geven een besluit met een gebrek te herstellen. De zogenaamde "bestuurlijke lus". Tot nu toe was het alleen mogelijk om deze besluiten te vernietigen en de procedure te herstarten. Het voorstel vereenvoudigt de uitvoering van grote en kleine besluiten om te bouwen, om de mobiliteit te vergroten of om de leefkwaliteit te verbeteren. Onnodige kosten en vertragingen van het opnieuw doorlopen van uitgebreide besluitvormingsprocedures worden voorkomen.

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

## Belangrijkste maatregelen per 1 januari 2010 op het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

### Deeltijd WW

De deeltijd-WW wordt verlengd tot 1 april 2010. Het kabinet treft verschillende maatregelen om de inzetbaarheid van werknemers te vergroten, zoals de omscholingsbonus. Door middel van scholing en goed loopbaanbeleid kunnen werknemers makkelijker naar ander werk in een sector waar vacatures zijn. Bedrijven die voor 1 april 2010 gebruikmaken van de deeltijd-WW, kunnen verlengen tot maximaal 15 maanden. De deeltijd-WW is voor een minimale periode van 26 weken en heeft een minimale omvang van 20 procent per werknemer.

### Lastenvermindering

Werkgevers betalen vanaf 1 januari 2010 minder premies als zij een oudere werknemer in dienst nemen die eerder een uitkering kreeg op grond van de Algemene Nabestaandenwet. De premiekorting bedraagt Euro 6.500 per jaar. Ook dalen de werkgeverslasten voor banen van jongeren tot 23 jaar met een loon onder 50% van het voor de betrokken jongere geldende wettelijk minimumloon (kleine banen). Werkgevers betalen voor deze banen in 2010 geen premies voor de WW (sectorpremie en Awf-premie) en de WIA/WAO (basispremie, gedifferentieerde premie WGA en uniforme premie WAO). Daarnaast zijn kleine banen vrijgesteld van de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW. De werkgever betaalt daarom in 2010 geen vergoeding voor deze bijdrage aan de werknemer. Bij elkaar besparen deze maatregelen de werkgever circa 15% van de loonkosten.

### Mensen met een beperking

Startende ondernemers met een beperking krijgen per 1 januari 2010 meer mogelijkheden hun bedrijf uit te oefenen. Zij kunnen nu structureel een aantal voorzieningen krijgen die zij nodig hebben in verband met hun handicap, bijvoorbeeld een voorleeshulp, doventolk of aanpassing van de werkplek. Vanaf het vierde jaar na de start is er een inkomensgrens van toepassing.

### Uitzendkrachten

Uitzendkrachten krijgen meer mogelijkheden onderhouden ongedaan te maken. Zij kunnen, indien zij zijn ingehuurd door niet-gecertificeerde uitzendbureaus, ook de bedrijven voor wie zij werken aansprakelijk stellen voor het betalen van het wettelijk minimumloon en vakantiegeld. Bij gecertificeerde uitzendbureaus is dit niet mogelijk.

[... 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.