

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

Nieuwe vakantiewetgeving

[Lees artikel](#)

Ontslag op staande voet, niet zo makkelijk als gedacht

[Lees artikel](#)

Nieuwe vakantiewetgeving

Op 1 januari 2012 is een nieuwe vakantiewetgeving in werking getreden. Aanleiding hiervoor was de beslissing van het Hof van Justitie EG dat alle werknemers, dus ook zieke werknemers, recht hebben op minimaal vier weken (uitgaande van een volledige werkweek) vakantie per jaar ten behoeve van hun gezondheid en veiligheid.

In Nederland bepaalde artikel 7:635 lid 4 BW tot voor kort dat zieke werknemers slechts beperkt (de laatste zes maanden van ziekte) vakantiedagen opbouwden. De regeling van beperkte opbouw van vakantiedagen voor arbeidsongeschikte werknemers was destijds bedacht om opeenstapeling van vakantiedagen van zieke werknemers te voorkomen. Per 1 januari 2012 is deze regeling afgeschaft en hebben gezonde en zieke werknemers dezelfde minimumvakantieaanspraken.

Werkgevers worden met enige regelmaat geconfronteerd met werknemers die vakantiedagen opsparen, zodat er 'verlofstuwmeren' ontstaan. Om werkgevers tegemoet te komen, heeft de wetgever een vervalttermijn van zes maanden geïntroduceerd voor de minimumvakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 (artikel 7:640a BW). Dat betekent dat iedere werknemer zijn opgebouwde minimumvakantiedagen binnen zes maanden na afloop van het jaar waarin deze zijn verworven, moet opnemen.

Voor bovenwettelijke vakantiedagen en vakantiedagen opgebouwd vóór 1 januari 2012 geldt nog de verjaringstermijn van vijf jaar. Overigens kunnen werkgever en werknemer ten aanzien van bovenwettelijke vakantiedagen afwijkende afspraken overeenkomen.

Onder de oude vakantiewetgeving gold dat de oudste dagen als eerst werden opgenomen. Een redelijke wetsuitleg brengt met zich dat onder de nieuwe vakantiewetgeving de dagen die als eerst vervallen als eerst moeten worden opgenomen.

Voor werkgevers betekent dit dat zij een gescheiden vakantieadministratie zullen moeten bijhouden. Voor alle vakantiedagen opgebouwd vóór 1 januari 2012 en de bovenwettelijke vakantiedagen geldt immers een verjaringstermijn van vijf jaar. Dat zal moeten worden onderscheiden van de opgebouwde minimum vakantiedagen na 1 januari 2012, waarvoor een vervalttermijn van zes maanden geldt.

Door deze nieuwe vakantiewetgeving zullen de huidige 'verlofstuwmeren' niet onmiddellijk verdwijnen, maar het is vanaf nu in elk geval niet meer mogelijk om eendeloos (minimum)vakantiedagen op te sparen. Goed nieuws voor de werkgever, maar deze nieuwe regeling vergt wel enige inspanning. Het is voor werkgevers raadzaam te controleren wat er in de huidige arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement ten aanzien van vakantiedagen is opgenomen. Voorts zullen werkgevers hun vakantieadministratie moeten aanpassen.

[... terug naar boven](#)

Ontslag op staande voet, niet zo makkelijk als gedacht

Wanneer de werknemer de werkgever een dringende reden geeft, mag die laatste de werknemer op staande voet ontslaan. In het wetboek is een niet limitatieve opsomming gegeven van voorbeelden die een dringende reden zouden kunnen opleveren. Uiteraard is bijvoorbeeld diefstal of mishandeling een reden voor ontslag op staande voet.

Aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet wordt in de jurisprudentie echter nogal wat eisen gesteld. Het ontslag moet onverwijld worden gegeven, dat wil zeggen vrijwel meteen nadat de werkgever bekend is geworden met de dringende reden. Weet de werkgever bijvoorbeeld al twee maanden dat er gestolen is door de werknemer maar doet hij niets, dan mag hij niet meer op staande voet ontslaan.

Ook moet er doorgaans hoor en wederhoor plaatsvinden voordat tot ontslag mag worden overgegaan. Een werkgever moet de werknemer gelegenheid geven zijn verhaal te doen. Sommige dingen zijn niet wat ze lijken.

Daarnaast geldt dat alle redenen voor het ontslag ook genoemd moeten worden. De ontslagbrief fixeert als het ware waarom een werknemer ontslagen wordt. Is er gestolen en is de werknemer ondanks diverse waarschuwingen stelselmatig dronken op het werk, maar wordt in de ontslagbrief alleen maar melding gemaakt van te laat komen, dan kan het zijn dat het ontslag onderuit gaat.

Tot slot moet het zo zijn dat in de afweging van de belangen over en weer ontslag op staande voet gerechtvaardigd is.

Uit de jurisprudentie blijkt dat het niet naleven van controlevoorschriften op zich geen reden voor ontslag op staande voet oplevert. De werkgever kan immers het salaris opschorten of stopzetten. Dit is anders wanneer er bijkomende omstandigheden zijn. Datzelfde geldt wanneer een werknemer in voorlopige hechtenis wordt genomen. Een bijkomende omstandigheid zou dan zijn dat het gaat om een delict op de werkvloer en de werknemer bekend. Zelfs een onherroepelijk strafrechtelijk vonnis is niet altijd een reden om van een werknemer af te willen. Tijdens zijn afwezigheid hoeft immers ook niet te worden betaald.

Bij een ontslag op staande voet is het zaak snel te handelen, de werknemer te confronteren met de dringende reden, bij voorkeur ook in de ontslagbrief in te gaan op het eventuele verweer van de werknemer en stil te staan bij de afweging van de belangen over en weer. Verder dienen alle redenen te worden benoemd, maar dient tevens te worden aangegeven dat niet alleen alle genoemde redenen te samen maar elk der redenen op zich aanleiding is voor het gegeven ontslag.

Kan om welke reden dan ook niet (meer) worden overgegaan tot ontslag op staande voet, dan staat nog steeds de mogelijkheid open op grond van de dringende reden ontbinding te vragen bij de kantonrechter. Dat heeft overigens meestal hoe dan ook de voorkeur. Enerzijds duurt het dan wellicht iets langer voordat er een einde komt aan het dienstverband, anderzijds bestaat wel op korte termijn definitieve duidelijkheid over het einde van het contract. Een werknemer heeft na een ontslag op staande voet nog zes maanden de tijd daartegen op te komen en het is buitengewoon vervelend om na bijvoorbeeld 5 maanden van een kantonrechter te horen dat een gegeven ontslag op staande voet geen rechtsgeldig einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.

[... terug naar boven](#)

Ook beëindigingsovereenkomsten per 1 maart onder de Wet melding collectief ontslag

De regels van de Wet melding collectief ontslag (Wmco) worden met ingang van 1 maart 2012 aangepast. Vanaf die datum zal gelden dat ook ontslagen die een werkgever met een zogenoemde beëindigingsovereenkomst wil realiseren onder de Wmco komen te vallen. Als gevolg van deze wijziging zal het voor de toepassing van de Wmco niet uitmaken langs welke route een werkgever ontslagen wil realiseren (via het UWV, via de rechter of via een beëindigingsovereenkomst).

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

Uitspraak over vraag wanneer bestuurder aansprakelijk is bij selectieve betaling van schuldeisers

Rechtbank Almelo geeft uitleg over de vraag onder welke omstandigheden sprake is van bestuurdersaansprakelijkheid in geval van selectieve betaling van schuldeisers. Volgens vaste jurisprudentie bestaat er geen algemene regel die voorschrijft dat een debiteur gehouden is al zijn crediteuren naar evenredigheid van hun respectieve vorderingen te betalen en dat selectieve betaling in beginsel niet onrechtmatig is, nu de paritas creditorum pas geldt op het moment dat er sprake is van een collectief verhaal op het vermogen van de schuldenaar. Wel kunnen er blijken diezelfde jurisprudentie omstandigheden zijn die meebrengen dat een (bestuurder van een) vennootschap onrechtmatig handelt. Dergelijke omstandigheden kunnen bijvoorbeeld gelegen zijn in het feit dat een bestuurder die weet dat de vennootschap in ernstige problemen verkeert, zijn eigen vordering op de vennootschap, of vorderingen van met de vennootschap gelieerde (rechts)personen wel, en de vorderingen van andere crediteuren niet voldoet. Ook het onbetaald laten van een enkele crediteur, terwijl de overige crediteuren hun vorderingen wel voldaan krijgen, kan onder omstandigheden een reden zijn om de selectieve (wan)betaling onrechtmatig te achten.

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

Sneller aan het werk vanuit de Ziektewet

Het kabinet wil uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk dienstverband die ziek zijn, sneller aan het werk krijgen. De ministerraad heeft op voorstel van minister Kamp (SZW) ingestemd met een aanscherping van de Ziektewet. Het kabinet wil werkgevers stimuleren meer aan preventie en zorg te doen door de premie te verhogen als er meer mensen in de Ziektewet zitten. Bij kleine werkgevers wordt gekeken naar het aantal mensen dat in de betreffende sector in de Ziektewet belandt. Ook flexibele werknemers moeten aansporingen krijgen om te re-integreren. Daarom wordt op 1 januari 2013 de hoogte en duur van de uitkering afhankelijk gemaakt van het arbeidsverleden. Werknemers krijgen in eerste instantie 70% van hun loon. Afhankelijk van het aantal gewerkte jaren wordt dit teruggebracht tot 70% van het minimumloon. Een werknemer heeft maximaal 24 maanden recht op een uitkering.

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

Particuliere koop en verkoop van woonhuis moet schriftelijk

De koop en verkoop van een woonhuis aan een particuliere koper moet volgens de wet schriftelijk worden vastgelegd. Mondelinge overeenstemming is dan niet geldig. De particuliere koper én de particuliere verkoper kunnen zich erop beroepen dat een mondelinge koopovereenkomst niet geldig is. Een particuliere verkoper en een particuliere koper hadden mondeling overeenstemming bereikt over de verkoop van het woonhuis van de verkoper. De verkoper heeft de koopakte niet ondertekend. De koper eiste dat de verkoper zou meewerken aan ondertekening van het koopcontract, maar de verkoper weigerde dat. Volgens de verkoper was er geen bindende koopovereenkomst omdat het contract nog niet was ondertekend.

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

Geen open grenzen voor werknemers Roemenië en Bulgarije

De grenzen gaan tot 1 januari 2014 niet open voor werknemers uit Roemenië en Bulgarije. Zolang de werkloosheid stijgt en er een recessie dreigt, wil het kabinet geen werknemers toelaten uit die landen. Het kabinet vindt het onwenselijk dat er in Nederland 500.000 mensen die kunnen werken een uitkering krijgen, en dat het bedrijfsleven tegelijkertijd steeds meer arbeidsmigranten aantrekt. Het aantal migranten uit Midden- en Oost-Europa is groter dan verwacht. Naar schatting zijn er tussen de 286.000 en 325.000 migranten in Nederland. Naast positieve effecten brengt arbeidsmigratie ook problemen met zich mee.

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

Beslag op vermogen dader al tijdens onderzoek

De Staat kan straks al tijdens het opsporingsonderzoek beslag leggen op het vermogen van de verdachte ten gunste van het slachtoffer. De rechter-commissaris mocht toestemming geven voor de beslaglegging. In spoedgevallen, zoals bij ontdekking op heterdaad, is mondelinge toestemming voldoende. Het kabinet wil voorkomen dat het slachtoffer van een misdrijf zijn schade niet vergoed krijgt omdat de verdachte voor zijn veroordeling zijn bezittingen heeft weggesluisd. Nadat de Staat beslag heeft gelegd, beslist de zittingsrechter over de vergoeding van de schade. Het slachtoffer krijgt altijd eerst compensatie. Een eventueel restant gaat naar de Staat om bijvoorbeeld een boete te voldoen.

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

Werkgever moest ontslag rokers intrekken

Vier werknemers zijn al tientallen jaren in de productie werkzaam bij een aardappelzetmeelfabriek in Oost-Groningen. Zij werden rokend op heterdaad betrapt en zij gaven ook toe te hebben gerookt terwijl zij wisten dat dit niet mocht. Ontslag op staande voet volgde. Dit bericht haalde het landelijke nieuws. Minder bekend is wellicht dat de werkgever het ontslag moest intrekken. Naast het rookbeleid geldt in de fabriek ook een uitvoerig veiligheidsbeleid. Dit beleid is belangrijk. Er bestaat hoog explosiegevaar: vorig jaar had al een explosie plaatsgevonden! Om de werknemers die in de fabriek werken toch te kunnen laten roken, was buiten een rookhok geplaatst. Op 28 december 2010 hebben twee leidinggevenden in een e-mailbericht aan twee werknemers nogmaals laten weten dat het verboden is om te roken. Overtreding van dit verbod zou leiden tot 'gepaste maatregelen' en schreven zij: 'de consequenties zullen er naar zijn'. Ook tijdens ochtendoverleggen is gewaarschuwd op het rookverbod.

[... 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 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.