

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

## Nieuws over vakantiedagen

[Lees artikel](#)

## Kennelijk onredelijk ontslag: de stand van zaken

[Lees artikel](#)

## Nieuws over vakantiedagen

In ons burgerlijk wetboek staat dat de opbouw van vakantiedagen stagneert wanneer een werknemer langer dan zes maanden ziek is. Alleen tijdens de laatste zes maanden van de ziekte wordt vakantie opgebouwd. De andere tijdens ziekte opgebouwde vakantieaanspraken vervallen.

Vorig jaar is echter in een tweetal uitspraken uitgemaakt dat het op Europees niveau bepaalde minimum aantal vakantiedagen van vier weken bij een fulltime dienstverband op geen enkele wijze mag worden aangetast zo lang het dienstverband voortduurt. Zodra het dienstverband eindigt, moeten de dagen die niet zijn genoten worden afgerekend.

Nationale wetgeving kan bepalen dat een werknemer geen vakantie mag opnemen tijdens ziekte, maar wetgeving die de zieke werknemer verhindert die dagen op een later tijdstip op te nemen, is strijdig met het Europese recht voorzover het verval van het wettelijk minimum aantal vakantiedagen zou betekenen. De bovenwettelijke dagen mogen op basis van nationale wetgeving wel vervallen.

Voor Nederland betekent dit dat de wetgeving dient te worden aangepast. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in samenwerking met het Ministerie van Justitie een wetsvoorstel opgemaakt. De ministerraad heeft al ingestemd met het voorstel. Zodra dat wordt aangeboden aan de Tweede Kamer wordt de tekst openbaar gemaakt.

Naast de correctie van de wetgeving van opbouw van vakantiedagen bij ziekte, zal anderzijds ook een wijziging worden aangebracht met betrekking tot de verjaring van vakantiedagen.

Nu geldt een verjaringstermijn van vijf jaar. Hoewel in arbeidsovereenkomsten vaak staat dat vakantiedagen vervallen wanneer deze niet in het jaar van opbouw worden opgenomen of dat maar maximaal een bepaald aantal dagen mag worden meegenomen naar het volgende jaar, zijn dit soort bepalingen in strijd met dwingend recht, te weten dat vakantiedagen pas na vijf jaar verjaren. Werknemers kunnen dus, ondanks het tekenen van dergelijke arbeidscontracten, aanspraak blijven maken op de 'vervallen' dagen.

Om toch verlofstuwmeren te voorkomen, zal het wetsvoorstel behelzen dat vakantiedagen eerder verjaren. Dat dwingt werknemers ertoe hun dagen eerder op te nemen en niet te sparen. Voor zieke werknemers geldt dan in de lijn van de Europese rechtspraak wel dat ze in staat moeten zijn om hun vakantie te genieten.

[... terug naar boven](#)

## Kennelijk onredelijk ontslag: de stand van zaken

Eerst heeft het Hof in Den Haag in zeven uitspraken een algemene lijn trachten te stellen voor de vergoeding in procedures inzake kennelijke onredelijkheid van het ontslag. De lijn bestond daarin dat het enkele feit dat geen vergoeding was toegekend het ontslag doorgaans kennelijk onredelijk zou maken en vervolgens werd voor de vergoeding aangehaakt bij de kantonrechttersformule, waarbij een generieke korting van 30% werd toegepast. Aansluitend heeft het Hof Den Bosch een andere formule gehanteerd, de zogenaamde XYZ-formule met daarbij een omstandighedencatalogus.

Beide lijnen zijn door de Hoge Raad vernietigd. De vergoeding inzake kennelijk onredelijk ontslag is niet een vergoeding naar billijkheid, maar een schadevergoeding zodat geen algemene regel kan worden geformuleerd, noch voor de vraag wanneer een ontslag kennelijk onredelijk is, noch voor de hoogte van de vergoeding. We zijn dus weer terug bij af.

Hoe wordt er sindsdien omgegaan met de vergoeding in dit soort procedures? In sommige gevallen is een betere motivatie zichtbaar van het oordeel dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag als ook van de hoogte van de toe te kennen schade.

Bijvoorbeeld bij de rechtbank Haarlem. Een werknemster die al zeer lange tijd in dienst is en laatstelijk adjunct-directeur was, krijgt gaandeweg steeds meer onenigheid met de leiding. Haar wordt op enig moment duidelijk gemaakt dat zij niet meer houdbaar is in haar functie van adjunct-directeur en zij wordt eind oktober 2007 op non-actief gezet.

Vervolgens wordt haar wel de functie van docent, maar niet de door haar geambieerde functie van zorgcoördinator aangeboden. Aansluitend wordt haar ontslag aangezegd met inachtneming van de opzegtermijn. Het dienstverband eindigt per 1 januari 2009.

De kantonrechter staat uitgebreid stil bij het feit dat er kennelijk sprake is van incompatibiliteit des humeurs. Dat werknemster als ondergeschikte moest wijken, is redelijk. Voorts had van haar mogen worden verwacht de functie van docent te aanvaarden. Anderzijds had het van de school mogen worden verwacht dat die haar de beschikbare functie van zorgcoördinator had aangeboden, zeker gegeven het lange dienstverband, de eenzijdige werkervaring en de leeftijd van werknemster ten tijde van het ontslag (59 jaar). De kantonrechter oordeelt het ontslag als kennelijk onredelijk en komt op een schadebedrag van euro 50.000, maar motiveert dat helaas niet nader.

Een andere uitspraak komt van de kantonrechter in Enschede. Daar was ontslagvergunning verleend, doch achteraf op basis van een verkeerde voorstelling van zaken. Achteraf gezien had de werknemer dus niet dienen te worden ontslagen. Het ontslag is kennelijk onredelijk wegens een valse of voorgewende reden. Voor de begroting van de schade wordt gezien dat de werknemer ten tijde van de beëindiging van het dienstverband elders een contract voor bepaalde tijd had, zijn verworven anciënniteit was verloren, extra reistijd had en meer uren moest werken om hetzelfde salaris te verdienen. Tot slot wordt er bij stilgestaan dat de ontslagprocedure zelf stress met zich mee had gebracht. Vervolgens wordt de vergoeding bepaald op euro 17.500. Helaas is het een eindvonnis na een tussenvonnis, zodat het salaris en de lengte van het dienstverband in dit geval niet bekend zijn.

Ook zonder eenduidige vuistregel wordt het door nadere motivering van de uitspraken toch wat beter mogelijk een inschatting te geven voor de uitkomst van een procedure.

[... terug naar boven](#)

## Versterking positie van mkb-leveranciers

De Eerste Kamer heeft het initiatiefvoorstel aangenomen over de versterking van de positie van leveranciers uit het mkb. Het initiatiefvoorstel wijzigt de bagatelregeling in de Mededingingswet. Hiermee wordt de onderhandelingspositie van leveranciers met een beperkt marktaandeel versterkt. Door verruiming van de bagatel kunnen kleine leveranciers vaker mededingingsafspraken maken.

Ondernemers met een gezamenlijk marktaandeel van maximaal 10 procent krijgen voortaan de mogelijkheid om mededingingsafspraken te maken. Tot nu toe mochten alleen afspraken gemaakt worden als het gezamenlijke marktaandeel niet hoger was dan 5 procent. Daarnaast wordt de omzetgrens als onderdeel van de bagatelregeling geschrapt.

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

## Minder lasten en heldere regels bij aanbesteding

Ook kleinere ondernemers krijgen straks een goede en eerlijke kans op overheidsopdrachten, doordat het kabinet redelijke eisen voor aanbesteding opstelt. Ook worden de lasten voor bedrijven vermindert. Dit staat in een wetsvoorstel waarmee de ministerraad heeft ingestemd.

Het wetsvoorstel stelt de volgende regels:

- de eisen die aan opdrachten worden gesteld moeten in redelijke verhouding staan tot de opdracht. Nu kan een aanbestedende dienst met 120 vestigingen in heel Nederland de schoonmaak in één opdracht uitbesteden, waardoor kleine ondernemingen niet kunnen inschrijven. Straks moet de dienst een opdracht zo opstellen dat ook mkb'ers zich kunnen inschrijven op de locaties in hun eigen regio;
- de eisen aan de jaaromzet van de ondernemer moeten in redelijke verhouding staan tot de opdracht.

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

## Denk aan de afwijkende regels voor vakantiewerkers!

De vakantietijd dient zich weer aan. Het inzetten van (jonge) vakantiewerkers kan een goede oplossing zijn om het tijdelijke tekort aan personeel op te vangen, maar er zijn ook regels gebonden aan het inzetten van vakantiewerkers. Elk jaar weer blijken werkgevers deze regels te overtreden. Flink boetes kunnen daarvan het gevolg zijn.

Er zijn strenge regels wat betreft de leeftijd en de aard van de werkzaamheden die jongeren mogen verrichten. Zo geldt bijvoorbeeld voor jongeren van 13 en 14 dat er altijd iemand bij moet zijn die op ze let. Ze mogen licht werk doen en niet werken met machines. Voor elke leeftijdsgroep gelden aparte regels waar de werkgever zich aan dient te houden. Zie voor meer informatie de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Speciaal voor werkgevers is er een apart dossier aangelegd.

Net zoals bij de andere werknemers, is het ook voor de vakantie medewerker noodzakelijk om een aantal zaken vast te leggen.

- Identiteit: de werkgever dient een kopie te maken van een geldig identiteitsbewijs van de vakantiewerker (paspoort, identiteitskaart; een rijbewijs is geen geldig ID-bewijs) en deze bij de salarisadministratie te bewaren.
- Loonheffingen: de gegevens voor de loonheffingen dient de werkgever schriftelijk vast te leggen (loonbelastingverklaring) en bij de salarisadministratie te bewaren.
- Arbeidsovereenkomst: het is verstandig een arbeidsovereenkomst met de vakantiewerker schriftelijk vast te leggen, ook al zijn de werkzaamheden voor korte duur. Dit kan zijn een contract voor bepaalde tijd voor of een vast aantal uren of op oproepbasis voor maximale flexibiliteit. Let er wel op dat bij jongeren onder de 16 één van de ouders of verzorgers dient mee te tekenen.

De werkgever is verplicht om jongeren vanaf 15 jaar minimaal het minimumjeugdloon te betalen of het minimumsalaris volgens een van toepassing zijnde CAO. Daarnaast hebben zij recht op vakantiegeld. Het vakantiegeld bedraagt meestal 8% van het loon. De vakantiekracht bouwt ook vakantiedagen op naar rato van het aantal gewerkte uren.

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

## Nieuwe wetten treden in werking per 1 juli 2010

Per 1 juli 2010 treedt een aantal nieuwe wetten in werking:

- verplichte bloedtest voor verdachten;
- zwaardere straffen bij eerdere veroordeling in EU-landen;
- verbeterde asielprocedure wordt van kracht;
- spreekrecht voor ondernemingsraden;
- uniforme registratiedatum beursvennootschappen;
- deelgeschilprocedure treedt in werking.

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

## Nieuwe deelgeschilprocedure voor letsel- en overlijdensschade per 1 juli

Vanaf 1 juli 2010 is het voor slachtoffers makkelijker om naar de rechter te stappen. Een nieuwe wet maakt het voor slachtoffers en verzekeraars mogelijk om onderdelen van de letselclaim op eenvoudige wijze door de rechter te laten beoordelen.

De verwachting is dat verzekeraars die op hun geld blijven zitten, nu sneller met een deelgeschilprocedure worden geconfronteerd. Het initiatief tot deze wet is bijna vier jaar geleden genomen door toenmalig minister Donner van Justitie. Oogmerk was onnodige vertraging in de afwikkeling van letselzaken te voorkomen, door partijen snel toegang tot de rechter te bieden om een uitspraak te verkrijgen over deelgeschillen. Is daarover duidelijkheid, dan kunnen ze verder met de onderlinge regeling van de schade. Slagen partijen er desondanks niet in om de schade zelf af te wikkelen, dan kunnen zij alsnog de gehele zaak in een bodemprocedure aan de rechter voorleggen.

[... 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 het handelen op grond van informatie die in of via deze digitale nieuwsbrief beschikbaar is.