

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

## Wijziging arbeidsvoorwaarden

[Lees artikel](#)

## Smartengeld

[Lees artikel](#)

## Wijziging arbeidsvoorwaarden

Als werkgever en werknemer eenmaal een arbeidsovereenkomst hebben gesloten, kan deze in principe pas met toestemming van beide partijen worden gewijzigd; in beginsel kan de werkgever de arbeidsvoorwaarden van een werknemer niet eenzijdig wijzigen. Echter, daartoe kan wel aanleiding zijn - bijvoorbeeld een nodige aanpassing van het beloningstelsel of vergoeding van reiskosten - en onder bepaalde omstandigheden is het dan toch mogelijk.

Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst kan een wijzigingsbeding voor de werkgever worden meegenomen. Onder verwijzing naar dit beding kan de werkgever in het geval dat hij een zwaarwegend belang heeft bij een wijziging waarvoor het belang van de werknemer moet wijken, de arbeidsvoorwaarden van de werknemer eenzijdig wijzigen. Aantoonbare bedrijfseconomische moeilijkheden kunnen een zwaarwegend belang zijn, het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden over het algemeen niet.

Indien in de arbeidsovereenkomst geen wijzigingsbeding is opgenomen, betekent dit nog niet dat de arbeidsvoorwaarden dan niet kunnen worden gewijzigd. Een werknemer mag als 'goed werknemer' een redelijk voorstel van de werkgever voor wijziging in de arbeidsvoorwaarden niet weigeren. Afwijzing van een voorstel tot wijziging mag alleen wanneer aanvaarding van het voorstel redelijkerwijs niet van de werknemer kan worden gevergd. Zo oordeelde de Hoge Raad in een kwestie over een taxichauffeur dat deze na een periode van arbeidsgeschiedenis en gewijzigde omstandigheden op het werk, ander passend werk niet mocht weigeren. Jurisprudentie na dit arrest wijst uit dat de werkgever wel eerst moet aantonen dat hij een zwaarwegend belang heeft bij de wijziging en dat het voorstel redelijk is. Voor zover een wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet valt onder 'goed werknemerschap' zal aan de hand van redelijkheid en billijkheid moeten worden beoordeeld of de werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig kan aanpassen.

Het gaat dus, ook met een overeengekomen wijzigingsbeding, om een belangenafweging. Een goede afbouw- dan wel overgangsregeling bij een wijziging waarbij de maatregelen ook tijdig worden aangekondigd, kan de kans dat de belangen van de werknemer prevaleren verkleinen.

Tenslotte het volgende. Wanneer de werkgever op een wijziging van arbeidsvoorwaarden - die in werkelijkheid een verslechtering voor de werknemer betekent - een handtekening van de werknemer ontvangt of de werknemer niet 'piept', dan mag de werkgever toch niet te makkelijk uitgaan van (stilzwijgende) instemming van de werknemer. Gelet op de verhouding tussen werkgever en werknemer, mag de werkgever er slechts op vertrouwen dat de werknemer werkelijk heeft ingestemd met een dergelijke wijziging, indien aan de werknemer duidelijkheid over de inhoud van die wijziging is gegeven en op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer mag worden aangenomen dat de werknemer bewust met de wijziging heeft ingestemd.

[... terug naar boven](#)

## Smartengeld

Nederland loopt niet voorop met het toekennen van hoge bedragen aan smartengeld. De rechters houden de rem er op, vanwege de angst voor een claimcultuur. Sinds 1995 is het hoogste smartengeld (omgerekend Euro 136.000) niet meer verhoogd. Zelfs niet geïndexeerd. Smartengeld is kort gezegd bedoeld ter compensatie van verdriet, leed, smart of pijn als gevolg van letsel door andermans toerekenbare schuld.

Enige tijd geleden overleden twee zussen waarvan er één zwanger was. Ze waren begin twintig. Doodgereden door een dronken automobilist. Nabestaanden hebben in Nederland geen recht op smartengeld. Toen in 1975 in België het smartengeld voor nabestaanden bij wet werd vastgesteld, heeft het nog jaren geduurd voor men er hier over wilde nadenken.

In 2000 is men gaan werken aan een wetsvoorstel en in 2006 werd dat unaniem door de Tweede Kamer aangenomen. De richtlijnen in het wetsontwerp gingen bijvoorbeeld uit van Euro 10.000 voor het verlies van een inwonend kind, of voor een inwonend kind dat één van zijn ouders verliest. De meeste andere verhoudingen (kleinkind, zus etc.) leverden veel kleinere bedragen op.

In maart van dit jaar wees de Eerste Kamer het wetsvoorstel af. Een aantal partijen stemden tegen omdat ze vinden dat pijn, leed en verdriet niet vergoedbaar is. Een aantal andere partijen stemden tegen uit vrees voor het aanwakken van de claimcultuur, ondanks het feit dat de rechters in Nederland de boel strak in de hand houden en geen Amerikaanse toestanden willen.

Slachtoffers vinden in de regel dat het krijgen van smartengeld wel degelijk helpt bij verwerking van verdriet. Intussen is het zo dat het niet juist is dat Euro 136.000 het hoogste toegekende smartengeld is. De heren Viets en Du Bois kregen 10 jaar cel opgelegd in de Puttense moordzaak. Ze hebben van die straf zo'n 6 jaar en 8 maanden uitgezeten. Later zijn zij alsnog vrijgesproken en is de werkelijke dader veroordeeld tot 15 jaar gevangenisstraf. De rechter heeft hen schadevergoeding toegekend voor inkomstenverlies, advocaatkosten maar ook smartengeld. Enkel voor smartengeld kreeg Viets Euro 858.500 en Du Bois Euro 864.050 (omdat hij een tijdje langer had vastgezet).

Binnenkort kan Lucie de B, nu eindelijk Lucie de Berk geheten, ook smartengeld toegekend krijgen. Zij was ten onrechte tot levenslang veroordeeld, maar is nu vrij.

De ouders van de twee overleden meisjes hebben ook levenslang. Daar komt geen verandering meer in. Maar zij krijgen geen cent smartengeld. Zulks doordat onze senatoren angst hebben voor toenemende claimcultuur en omdat leed en verdriet toch niet met geld te vergoeden zou zijn.

[... terug naar boven](#)

## Definitieve invoeringsdatum Wabo 1 oktober 2010

Minister Huizinga van VROM heeft besloten dat 1 oktober 2010 de definitieve invoeringsdatum van de Wet Algemene bepalingen omgevingsrecht (Wabo) is. Hiermee komt duidelijkheid voor burgers, bedrijven en overheden over de datum waarop een verantwoorde invoering van de Wabo mogelijk is.

De Wabo zorgt voor een betere en snellere dienstverlening van de overheid aan burger en bedrijven. Door integrale vergunningverlening en handhaving ontstaat een doelmatige manier van werken. Daarnaast levert de omgevingsvergunning een flinke besparing op.

Wie bijvoorbeeld een huis of schuur wil bouwen, verbouwen, oprichten of gebruiken, krijgt te maken met veel vergunningen en voorschriften voor wonen, ruimte en milieu met elk hun eigen criteria, procedures, ambtelijke loketten, afhandelingstermijnen, leges en toezichthouders. Door de invoering van de Wabo worden 26 vergunningen en 1600 formulieren ondergebracht in één vergunning, de zogenoemde omgevingsvergunning. Zo hebben burgers en ondernemers nog maar te maken met één vergunning, één loket, één besluit en één procedure. Bovendien kan de aanvraag digitaal worden ingediend via Omgevingsloket online.

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

## Ontslag op staande voet: geen recht op ontslagvergoeding

De kantonrechter heeft in twee zaken werkgevers die werknemers op staande voet hebben ontslagen, gelijk gegeven. Het wegnemen van betrekkelijk kleine dingen als een krat bier (de eerste zaak) of een pakje shag (de tweede), kan immers een dringende reden voor ontslag opleveren. De waarde van het ontvreemde goed speelt geen enkele rol. Als de rechter tot die conclusie komt, heeft de werknemer geen recht op een ontslagvergoeding.

De eerste zaak gaat over het wegnemen van bier. De betreffende werknemer is een 48-jarige kok in een woonzorgcentrum, waar hij al 25 jaar naar tevredenheid van beide partijen werkt. Op een slechte dag verrijdt hij zijn auto naar de leveranciersingang om vlak voor het einde van zijn werktijd een krat bier in de wagen te zetten. Kort daarvoor had hij zijn leidinggevende nog gezien, maar hij heeft op dat moment niet over het lenen van een krat bier gerept. Toen de krat al in zijn auto stond, kwam hij zijn leidinggevende opnieuw tegen. Deze vroeg hem wat hij aan het doen was, mede met het oog op de auto bij de leveranciersingang. Ook op dat moment sprak de werknemer niet over het krat bier, laat staan dat hij toestemming vroeg om de pijpjes te mogen lenen. Pas na de vraag wat hij in de auto had gezet, noemde hij het bier.

Dat hij de krat in zijn auto heeft gezet, ontkent de kok niet. Maar hij beweert dat hij het wilde lenen. Dat gebeurt ook wel eens met zaken als etenswaren, behangtafels en stoomapparaten. Het lenen van goederen is echter uitzondering in dit bedrijf en gebeurt altijd met voorafgaande toestemming van de direct leidinggevende.

De kantonrechter, in het spel gekomen omdat de werknemer zich verzet tegen ontslag op staande voet, vindt het verhaal van de kok niet geloofwaardig. In zijn overwegingen neemt de rechter mee dat de werkgever zijn mensen onvoorwaardelijk moet kunnen vertrouwen, zeker iemand als de kok die in zijn functie toegang heeft tot allerlei zaken die eigendom zijn van de werkgever. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een vergoeding.

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

## Regels voor vergunningen bij onrechtmatige bewoning recreatiewoningen

Bij de Tweede Kamer is een wetsvoorstel ingediend waarin regels zijn opgenomen voor vergunningen voor onrechtmatige bewoning van recreatiewoningen. Onder bepaalde voorwaarden kan een bewoner een omgevingsvergunning krijgen voor het bewonen van een recreatiewoning die in strijd is met het bestemmingsplan of de beheersverordening.

Aanleiding voor het wetsvoorstel is de wens van de Tweede Kamer om tot meer duidelijkheid te komen over de onrechtmatige bewoning van recreatiewoningen. Alleen bepaalde bewoners komen voor een vergunning in aanmerking. Het gaat om mensen voor wie voor 1 januari 2010 door de desbetreffende gemeente geen besluit is genomen tot oplegging van een last onder dwangsom of bestuursdwang of een besluit om voor bepaalde tijd van handhaving af te zien.

Bovendien moet de bewoner in ieder geval vanaf 31 oktober 2003 onafgebroken in de woning hebben gewoond. Hij moet hierbij een aantal bewijsstukken overleggen, zoals een bewijs van inschrijving in de gemeentelijke basisadministratie en een polis voor een ziektekostenverzekering waarbij als adres van de bewoner het adres van de recreatiewoning is vermeld. Als de bewoner de bewijsstukken heeft overgelegd, is de gemeente verplicht om een vergunning te verlenen.

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

## Schade door te lange rechtsgang wordt vergoed

Burgers kunnen straks schadevergoeding vragen als een zaak bij de bestuursrechter te veel tijd in beslag neemt. Die kan oplopen tot enkele honderden euro's voor elk jaar dat de procedure heeft geduurd. Dit blijkt uit een wetsvoorstel van minister Hirsch Ballin dat voor advies naar verschillende instanties is gestuurd. De nieuwe regeling is een gevolg van internationale en nationale jurisprudentie over schadevergoeding bij overschrijding van de redelijke termijn.

Als een bestuursrechtelijk geschil te lang duurt, kan onzekerheid over de uitkomst leiden tot spanning en frustratie. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens vindt dat in zo'n geval vergoeding van immateriële schade mogelijk moet zijn. Hirsch Ballin wil die mogelijkheid nu wettelijk verankeren. Er is gekozen voor een eenvoudige en snelle verzoekschriftprocedure. Burgers kunnen een verzoek tot vergoeding van immateriële schade indienen na afloop van de rechtsgang, maar ook als de zaak nog aanhangig is. Niet alleen direct belanghebbenden, maar ook anderen kunnen om schadevergoeding vragen. Als bijvoorbeeld een procedure over een kapvergunning in een achtertuin te lang duurt, kan de buurman van de aanvrager van die vergunning daarvan evenzeer spanning en frustratie ondervinden, wanneer de bomen ook bij zijn huis veel zicht wegnemen.

[... 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.