

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

Kantonrechter passeert kantonrechttersformule bij het bepalen van de ontbindingsvergoeding

[Lees artikel](#)

Overtreiding relatiebeding via LinkedIn

[Lees artikel](#)

Kantonrechter passeert kantonrechttersformule bij het bepalen van de ontbindingsvergoeding

Bij veel werkgevers bestaat nog wel eens de indruk dat er weinig risico's zijn verbonden aan het beëindigen van arbeidsovereenkomsten van werknemers met korte dienstverbanden. Op grond van de toepasselijke kantonrechttersformule met bijbehorende aanbevelingen is immers goed in te schatten met welke vergoeding de werkgever (maximaal) rekening moet houden. Dit leidt er regelmatig toe dat werkgevers bij korte dienstverbanden relatief snel over gaan tot het opstarten van een ontbindingsprocedure, terwijl daarvoor eigenlijk nog onvoldoende aanleiding is.

In een recente zaak bij de kantonrechter te Brielle werd geoordeeld dat de kantonrechttersformule slechts een aanbeveling vormt voor de behandelend kantonrechter. In deze zaak ging het om een ziekenhuis, dat niet langer wilde samenwerken met het hoofd Personeelszaken, ondanks dat hem niets viel te verwijten en het bestuur van het ziekenhuis inmiddels (deels) uit nieuwe personen bestond.

Uit de financiële inkomensgegevens van de betreffende werknemer in deze zaak kan worden opgemaakt dat een neutrale ontslagvergoeding zou uitkomen op een bedrag van bijna 12.000 euro bruto. Aangezien de kantonrechter van mening was dat met toepassing van de kantonrechttersformule geen recht zou worden gedaan aan de zaak, heeft de kantonrechter er voor gekozen om de gehele kantonrechttersformule buiten toepassing te laten en de vergoeding naar billijkheid vast te stellen op een bedrag van 75.000 euro bruto. De kantonrechter lijkt hiermee een signaal af te willen geven aan werkgevers die denken dat zij goedkoop af kunnen komen van werknemers met korte dienstverbanden, terwijl hiervoor een deugdelijke onderbouwing ontbreekt.

Hoewel dit signaal enerzijds wel is te begrijpen, moet anderzijds niet worden vergeten dat in de huidige aanbevelingen ook bij korte dienstverbanden de kantonrechttersformule uitdrukkelijk van toepassing wordt verklaard. Met andere woorden: ook in een situatie als de onderhavige biedt de kantonrechttersformule de kantonrechter voldoende mogelijkheden om rekening te houden met de bijzondere omstandigheden van het geval. Bijvoorbeeld door het ophogen van de correctiefactor. Dit zou voor een werkgever in een vergelijkbare situatie een argument kunnen zijn om de kantonrechter ertoe te bewegen de kantonrechttersformule niet buiten beschouwing te laten. Ook zou een werkgever kunnen aanvoeren dat de toepassing van de kantonrechttersformule de rechtseenheid bevordert, hetgeen in 1996 één van de belangrijkste redenen is geweest voor het ontwerpen van de kantonrechttersformule.

In dit verband dient te worden vermeld dat een werkgever in beginsel niet de mogelijkheid heeft om hoger beroep in te stellen tegen een uitspraak in een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Mede om die reden is het van belang dat ook voor de werkgever duidelijk inzichtelijk is hoe de kantonrechter tot een bepaalde vergoeding is gekomen.

In de bovengenoemde zaak bij de kantonrechter Brielle was er ten tijde van de ontbindingsprocedure sprake van een dienstverband van 17 maanden, waarbij het jaarsalaris van de betrokken werknemer bijna 82.000 euro bruto bedroeg, exclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Hoewel het ontbindingsverzoek zijdens de werkgever misschien niet de schoonheidsprijs verdiende, kan ook de vraag worden gesteld of het in deze situatie wel redelijk is om een werknemer met een dienstverband van 17 maanden een ontbindingsvergoeding mee te geven, die vergelijkbaar is met 11 bruto maandsalarissen, exclusief vakantietoelage. Temeer daar de kantonrechter ook de mogelijkheid heeft om een ontbindingsverzoek af te wijzen, indien er onvoldoende reden is voor beëindiging van het dienstverband. Dit was in deze zaak overigens ook nadrukkelijk door de betreffende werknemer verzocht.

Het is dan ook nog maar de vraag of deze uitspraak veel navolging zal vinden bij andere kantonrechtters. Eén zwaluw maakt immers nog geen zomer. Dit neemt echter niet weg dat een werkgever op zijn hoede moeten zijn indien zij overweegt een kortlopend dienstverband te beëindigen, terwijl er nog nauwelijks een dossier is opgebouwd.

[... terug naar boven](#)

Overtreiding relatiebeding via LinkedIn

De voorzieningenrechter Rechtbank Arnhem heeft in maart van dit jaar een uitspraak gedaan waarin onder meer de vraag centraal stond of een werknemer een relatiebeding had overtreden door via LinkedIn contacten te leggen.

De betreffende werknemer had met zijn werkgever een beëindigingsovereenkomst gesloten. In deze overeenkomst was een relatiebeding opgenomen. Ingevolge dit relatiebeding was het de werknemer onder meer verboden om als particulier, als zelfstandig ondernemer, of als werknemer in dienst van derden of in welke hoedanigheid dan ook enig contact te onderhouden met een vijfde met name genoemde relaties van de werkgever. De werknemer had in strijd met het concurrentiebeding al twee maal contact gezocht met een van de vijf relaties. Hiermee had hij het concurrentiebeding overtreden en diende hij een boete van 20.000 euro met rente te betalen aan zijn inmiddels voormalig werkgever.

De voormalig werkgever meende dat de werknemer doorging met de verboden activiteiten. De werknemer werd wederom betrokken in een procedure. In deze procedure werd door de voormalig werkgever gesteld dat de werknemer het relatiebeding had overtreden door via LinkedIn contact te hebben met een werknemster van een van de vijf relaties. De voormalig werkgever had ter staving van haar stelling een screenprint van het profiel van de werknemster overgelegd waarin verwezen werd naar zakelijke onderwerpen. Hieruit bleek dat de betreffende werknemster en de werknemer contact met elkaar hadden gelegd. De werknemer stelde dat het eerste contact met de werknemster had plaatsgevonden in de periode dat hij nog voor zijn voormalig werkgever werkte. Hij had het contact slapend gehouden.

Met betrekking tot de vraag of de werknemer met het betreffende LinkedIn contact het relatiebeding had overtreden, was het van belang op welke datum het eerste contact met de werknemster tot stand was gekomen. Uit de stukken die de voormalig werkgever in de procedure had overgelegd, werd voorshands door de voorzieningenrechter aangenomen dat de screenprint uit september 2010 dateerde, waarmee het eerste contact tussen de werknemer en de werknemster na het einde van de arbeidsovereenkomst met de voormalig werkgever tot stand was gekomen. Daarmee had de werknemer het relatiebeding overtreden. De werknemer was hierdoor alleen al een boete aan zijn voormalig werkgever verschuldigd van 10.000 euro.

Als een werknemer gebonden is aan een concurrentiebeding of relatiebeding, is het raadzaam om niet alleen goed te kijken naar wat het beding de werknemer verbiedt te ondernemen, maar ook heel kritisch en voorzichtig te zijn met het leggen van contacten in de vorm van ook, waaronder via LinkedIn. Al lijkt het onschuldig om via LinkedIn contact te leggen, het kan een werknemer duur komen te staan.

[... terug naar boven](#)

Eerlijkere kans voor ondernemers bij aanbestedingen

Meedingen naar opdrachten in een aanbestedingsprocedure wordt eenvoudiger en transparanter. Hierdoor krijgen met name kleine ondernemers meer kans opdrachten binnen te halen. Vooral het midden- en kleinbedrijf heeft veel klachten over onduidelijke regels en onredelijke eisen bij aanbestedingen. Zo is bijvoorbeeld de ervaring van het bouwen van een viaduct bij de huidige regels niet voldoende om mee te mogen doen bij een aanbesteding voor het bouwen van een brug.

De nieuwe aanbestedingsregels moeten zorgen voor een gelijk speelveld voor alle ondernemers, groot en klein. Opdrachten mogen niet meer dusdanig worden geclusterd zodat kleinere bedrijven geen kans meer maken. Zo mag een bedrijf met 120 vestigingen bijvoorbeeld niet de schoonmaak van alle gebouwen bundelen in één aanbesteding, zodat een klein schoonmaakbedrijf bij voorbaat al geen kans meer maakt. Ook mogen er geen onredelijke contractvoorwaarden aan ondernemers worden gesteld. Hierdoor wordt voorkomen dat een kleine ondernemer alle risico's van een bouwproject moet dragen, terwijl deze ondernemer zich onmogelijk kan verzekeren tegen deze risico's. Daarnaast worden de aanbestedingsregels waar mogelijk versimpeld. Ook hoeven alleen ondernemers die een aanbesteding winnen, een bewijs van goed gedrag te kunnen laten zien. De geldigheid van dit bewijs wordt verlengd van 1 naar 2 jaar. Tenslotte komt er een onafhankelijke commissie waar ondernemers met klachten over aanbestedingen terecht kunnen.

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

Per 1 januari 2012 treedt nieuwe vakantiewetgeving pas in werking

Het wetsvoorstel betreffende wijzigingen inzake vakantie en verlof treedt op 1 januari 2012 in werking. De wijziging van de vakantiewetgeving betekent dat werkgevers hun verlofregistratiesysteem moeten wijzigen. Er moet een onderscheid gemaakt kunnen worden tussen het opnemen van wettelijke minimum vakantiedagen (met een verval- of verjaringstermijn) en het opnemen van bovenwettelijke vakantiedagen (met verjaringstermijn).

Werkgevers hebben enige tijd nodig om zichzelf en ook hun werknemers daarop voor te bereiden. Het is onpraktisch om in de loop van een kalenderjaar de wetgeving te wijzigen, omdat men dan in één kalenderjaar met twee verschillende regimes te maken krijgt. Dat is onoverzichtelijk en maakt de uitvoering onnodig complex. Vandaar dat minister Kamp heeft besloten de wijziging per 1 januari 2012 in te laten gaan wat volgens hem ook voldoende tijd biedt voor de noodzakelijke voorlichting over de wijzigingen van de vakantiewetgeving.

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

Commissie kiest snelle route voor EU-octrooi

Op 13 april lanceerde de Commissie twee voorstellen voor EU-verordeningen, die de weg moeten vrijmaken voor een versnelde invoering van een unitair EU-octrooi, volgens planning in 2014.

De eerste Verordening introduceert een 'Europees octrooi met unitaire werking'. Daarmee wordt bedoeld een unitair octrooi voor die EU-landen die om versterkte samenwerking hebben gevraagd, op het ogenblik alle EU-landen behalve Italië en Spanje. Het unitaire octrooi is ondeelbaar en kan dus alleen voor alle deelnemende landen tegelijk worden beperkt, gelicentieerd, overgedragen of vernietigd. Jaartaksen worden ook centraal geïnd.

De tweede Verordening regelt het talenregime voor het unitaire octrooi. Er wordt slechts één vertaling van de octrooi tekst vereist, namelijk naar het Engels wanneer het Europese octrooi wordt verleend in het Duits of Frans, dan wel naar een willekeurige andere EU-taal, bij voorbeeld Nederlands, wanneer het Europese octrooi in het Engels wordt verleend.

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

Meer marktwerking bij huurprijsbeleid

Verhuurders van woningen krijgen meer ruimte bij de vaststelling van de huurprijzen. De situatie op de regionale woningmarkt kan een grotere rol spelen bij de maximale huurprijs. Zelfstandige woningen die vallen onder het Woningwaarderingstelsel krijgen dan vanaf 1 juli 2011 25 basispunten extra.

Met de aanpassing van het Woningwaarderingstelsel geeft het kabinet uitvoering aan een afspraak uit het regeerakkoord die meer marktwerking in het huurbeleid beoogt. Door de maatregel alleen huurprijzen in schaarstegebieden bij nieuwe verhuur beter gaan aansluiten op wat huurders en verhuurders nu al reëel vinden. Ook stimuleert de extra marktwerking de investeringsmogelijkheden in gebieden met een krappe woningmarkt, waardoor naar verwachting huurders uiteindelijk uit een groter woningaanbod kunnen kiezen.

Voor zittende huurders verandert er niets. Voor hen geldt zoals afgesproken in het regeerakkoord dat de huren alleen met de inflatie meestijgen. Dit jaar is dat 1,3%. Voor nieuwe huurovereenkomsten die na 1 juli 2011 ingaan, verandert er alleen iets als de marktsituatie dat toelaat en de aanpassingen in lijn zijn met lopende prestatieafspraken.

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

Strenger tegen drugs in het verkeer

Politieagenten kunnen straks automobilisten, motorrijders en bromfietzers verplichten mee te werken aan het afnemen van speeksel met behulp van een speekseltester. Met de speekseltester is vrij eenvoudig vast te stellen of iemand drugs heeft gebruikt. Hierdoor verbetert de aanpak van drugs in het verkeer.

Rijden onder invloed van drugs wordt apart strafbaar gesteld. Een lijst met veelvoorkomende drugs geeft voorstellen aan boven welke waarden het gebruik gevaar voor het verkeer oplevert. Zo mag de meetbare stof amfetamine en cocaine in het bloed van de bestuurder niet hoger zijn dan 50 microgram per liter bloed. In het geval van cannabis is voor de meetbare stof tetrahydrocannabinol een grens vastgesteld van 3,0 microgram per liter bloed.

Als bloedonderzoek vaststelt dat een bestuurder een hogere concentratie van de meetbare stof in zijn bloed heeft dan de vermelde grenswaarde is het bewijs geleverd voor overtreding. Er volgt dan een straf, bijvoorbeeld een boete of een tijdelijke ontzegging van de rijbevoegdheid.

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

Uitspraak hoe inzake val met schoonmaakster van trapje en zorgplicht werkgever

Kwalificeert de val van een huishoudtrapje als een huis-, tuin- en keukenongeval of heeft de werkgever tekortgeschoten in haar zorgplicht jegens werknemster?

[... 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.