


IN THE CITY OF AMSTERDAM

jaargang 3 | juni 2017 | nr.50 | LIMITED EDITION

magna
charta magazine

www.avdr.nl



THE
REMBRANDT
HOUSE
MUSEUM


PRIVACY OP
EN BUITEN
HET WERK

door Hanneke Frijlink

BEUNSCHIP "NO LIMIT".
OOK "NO LIMIT"
VOOR HET
EXONERATIEBEDING?

door Jan Mulder

10 QUESTIONS door Jorien Kok en Hanneke Frijlink

A woman with blonde hair, wearing a blue and white patterned dress and brown boots, stands smiling in a rustic workshop. She is positioned next to a large easel with a canvas that has a dark brown left side and a light blue right side. The workshop features wooden floors, a wooden stool with a wooden box on top, and shelves in the background holding various pottery and tools.

"Practice what
you know, and
it will help to
make clear what
now you do
not know."

- Rembrandt van Rijn -

Jorien Kok



Hanneke Frjlink

Jan Mulder

MAGNA CHARTA

Magna Charta magazine is een uitgave van:

Academie voor de Rechtspraak

Jaargang 3

Citeerwijze: MagnaCM, 2017-54

Redactie:

Etienne van Bladel

Sharon Olivier van Genderen

Ontwerp en realisatie:

Mark Pollema

Manon van Roosmalen

Melanie Hament

Eline van Roosmalen

Contactgegevens:

Academie voor de Rechtspraak

Interne cursuslocatie Kasteel Waardenburg

G.E.H. Tutein Noltheniuslaan 7

(navigatie: nr 1), 4181 AS WAARDENBURG

T: 030-220 10 70 Traditionele cursussen

T: 030-303 10 70 Webinar cursussen

F: 030-220 53 27


E-mail: info@avdr.nl

Advertenties: Etienne van Bladel

ISBN: 9789462286375

Met dank aan Het Rembrandthuis - Amsterdam

Behoudens door de auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave verveelvoudigd of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



"They say we do bad things but we do them very well"

ONTDEK HET HUIS WAAR REMBRANDT 20 JAAR HEEFT GEWOOND EN GEWERKT



MUSEUM
HET REMBRANDTHUIS

Jodenbreestraat 4, Amsterdam
Dagelijks: 10:00 - 18:00
www.rembrandthuis.nl

VOORWOORD

Op een mooie zonnige dag kwamen wij, Jan Mulder, Hanneke Frijlink en Jorien Kok bij elkaar in het Rembrandthuis in hartje Amsterdam. Het Rembrandthuis was dit keer het prachtige decor voor de fotoshoot van dit gloednieuwe exemplaar van het Magna Charta Magazine. Een bijzonder mooie en inspireerde locatie waar we hartelijk zijn ontvangen en van een rondleiding genoten hebben.

Dit allemaal met een reden; speciaal voor dit magazine heeft de Academie voor de Rechtspraak mensen uit het bedrijfsleven gevraagd om een aantal onderwerpen te behandelen. Zo behandelt Jan Mulder de toepassing van het exoneratiebeding in de scheepsbouw en behandelt Hanneke Frijlink het actuele onderwerp 'privacy op en buiten het werk'. De uitwerking van mijn interview is ook terug te lezen in dit magazine.

Voor ons was dit een fantastisch project om aan mee te werken en hopelijk beleven de lezers er evenveel plezier aan!

Hartelijke groeten,

Jorien Kok

INHOUDES OPGAVE



PAG. 14 T/M 20 **PRIVACY OP
EN BUITEN HET WERK**

PAG. 28 T/M 34

**QUEST
IONS**

IO

PAG. 40 T/M 47 **BEUNSCHIP**

**“NO LIMIT”. OOK “NO LIMIT”
VOOR HET EXONERATIEBEDING?**





*Hanneke
Frjlink*

H

Hanneke (1968) begon haar loopbaan als advocaat in 1992. In 2001 maakte zij de overstap naar Nysingh advocaten - notarissen, waar zij als advocaat arbeidsrecht en sinds 2008 als partner arbeidsrecht haar carrière heeft voortgezet.

Hanneke is voorzitter van de sectie Arbeidsrecht en is lid van de Marktgroepen Zorg en Food & Agri. Zij adviseert en procedeert voor (internationaal) opererende ondernemingen en cliënten in de zorg. Haar praktijk beslaat een breed scala aan uiteenlopende arbeidsrechtelijke onderwerpen, zoals reorganisaties, arbeidsconflicten, (collectief) ontslag, medezeggenschap, arbeidsvoorwaarden en samenwerkingsproblematiek op bestuurs- en managementniveau.

Hanneke is lid van de Vereniging voor Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) en de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Oost-Nederland (VAARA). Hanneke schrijft regelmatig over haar rechtsgebied en geeft daarover workshops en cursussen.





PRIVACY OP EN BUITEN HET WERK

Het begon onschuldig met het gebruik van telefoon en later internet en e-mail op het werk. Inmiddels is het gebruik van social media niet meer weg te denken van en buiten de werkvloer.

Hoofdregel is nog steeds dat het werknemers in zekere mate is toegestaan om onder werktijd en gebruik makend van de communicatiefaciliteiten al dan niet van de werkgever privécontacten te onderhouden. Dit vloeit voort uit het recht op privacy van werknemers, zoals dat o.m. is vastgelegd in artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Het recht op (respectering van de) privacy van de werknemer op het werk is (uiteraard) niet onbegrensd.

Een inbreuk door de werkgever op het recht op privacy van een werknemer is toegestaan, indien de werkgever voor die inbreuk een gerechtvaardigd bedrijfsbelang heeft. Bovendien heeft de werkgever een op zijn gezagsbevoegdheid gebaseerd instructierecht (artikel

7:660 BW) op basis waarvan hij gerechtigd is om gedragsregels op te stellen die het (privé)gebruik van e-mail, internet en social media door de werknemer begrenzen. Deze mogen echter niet zo ver strekken dat het recht op privégebruik van de werknemer geheel aan banden wordt gelegd.

Om te (kunnen) bewaken dat de door de werkgever gestelde gedragsregels betreffende gebruik van e-mail, internet en social media niet worden overschreden en dat het gerechtvaardigd bedrijfsbelang niet wordt geschonden, zal de werkgever een bepaalde controle mogen uitoefenen. Uitgangspunt is dat de werknemer door de werkgever over die controle dient te worden geïnformeerd¹.

Barbulescu

Redelijk recent heeft het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM)² zich uitgelaten over een beperking van het recht van de werknemer op privacy als bedoeld in artikel 8 EVRM. Het Hof oordeelde dat de werkgever van de Roemeense werknemer Barbulescu geen onrechtmatige inbreuk had gemaakt op diens privacy door gedurende een gelimiteerde periode van een aantal dagen het Yahoo Messenger account van deze werknemer te

¹ Zie Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) 3 april 2007, JAR 2007, 233, *Copland*. Hierin oordeelde het Hof dat de werkgever de werknemer moet informeren over een besluit om e-mail en internet te gaan controleren.

² EHRM 12 januari 2016, nr. 61496/08.

controleren, zonder dat de werkgever vooraf had aangekondigd dat het internetgebruik van Barbulescu gemonitord kon worden.

Feit was dat Barbulescu een Yahoo Messenger account had voor het onderhouden van zakelijke contacten en het beantwoorden van klantvragen. Volgens het interne beleid van de werkgever was gebruik voor privédoeleinden niet toegestaan. Barbulescu gebruikte het account echter ook voor persoonlijke contacten met zijn broer en verloofde, hetgeen door de werkgever bij controle werd ontdekt.

Barbulescu ontkende het gebruik van het Yahoo Messenger account voor andere dan zakelijke doeleinden. De werkgever legde echter ten bewijze van het privégebruik een uitdraai van de Yahoo berichten over. Ontslag volgde. Barbulescu vocht zijn ontslag aan bij de Roemeense rechter en stelde zich op het standpunt dat de privéberichten onder zijn recht op privacy (privé correspondentie) vielen en dat zijn werkgever zijn gebruik van het Yahoo Messenger account niet had mogen controleren c.q. dat de inbreuk op zijn recht op privacy niet proportioneel was. Nadat Barbulescu door de Roemeense rechter in het ongelijk was gesteld, wendde hij zich tot het Europese Hof. Het Hof vond het van belang dat het hier ging om een bedrijfscommunicatiemiddel dat volgens kenbaar beleid niet gebruikt mocht worden voor privédoeleinden. Volgens het Hof had de werkgever het recht om te controleren of Barbulescu zijn werktijd niet besteedde aan privé en was het monitoren van voor professioneel gebruik bedoeld berichtenverkeer een toelaatbare inbreuk op het privacyrecht van Barbulescu.

Controle en bedrijfsbelang

In de Barbulescu zaak speelde het belang van werkgever bij controle van de besteding van de werktijd door de werknemer een belangrijke rol. Andere voorbeelden van gerechtvaardigde belangen terzake controle op privégebruik door de werkgever kunnen zijn: de bescherming van vertrouwelijke gegevens (geheimhouding), de bescherming van IE-rechten van het bedrijf, de bescherming van de privacy van andere werknemers en de bescherming van de goede naam c.q. reputatie van de werkgever. Tenslotte kan ook voorkoming van concurrentie (naleving van non-concurrentie- en relatiebeding) genoemd worden. Uitgangspunt is dat een belang van de werkgever om controle en daarmee een inbreuk op de privacy van de werknemer te kunnen rechtvaardigen steeds zal worden getoetst aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

De zaak Barbulescu ziet op gebruik van internet op het werk. Tegenwoordig zijn werknemers veelal overal en 24/7 bereikbaar, al dan niet via een aan hen verleende onbeperkte toegang tot internet en social media. Dit brengt nieuwe kansen en risico's met zich, zowel voor werkgevers als werknemers. Er zal steeds een belangafweging moeten worden gemaakt tussen het privacybelang van de werknemer en het bedrijfsbelang van werkgever.

Privé op het werk / privé in privétijd

Geregeld werden werknemers onderwerp van geschil of volgde zelfs ontslag als gevolg van privégebruik van e-mail, internet en social media. Conversaties via social media moeten in beginsel beschouwd worden



als zich afspelend in de privésfeer van de betrokkene en vallend onder de grondrechten van vrijheid van meningsuiting c.q. privacy. Dit is anders indien uit die conversaties duidelijk en ondubbelzinnig het zakelijk karakter blijkt. Hoofduitgangspunt is dat privéuitingen van werknemers op internet, in e-mail en op social media, die geen verband houden of leggen met het werk niet (mogen) doorwerken in de arbeidsrelatie c.q. geen arbeidsrechtelijke consequenties mogen hebben.

De werknemer van nu, die gemiddeld genomen al dan niet via zijn smartphone overal en altijd te bereiken is en (onbeperkt) toegang heeft tot internet en social media, zal zich echter moeten realiseren dat uitingen op internet en social media die niet worden afgeschermd voor derden voor een ieder en dus ook voor de werkgever toegankelijk zijn. Indien een werknemer zich via die uitingen vergaloppeert en het bedrijfsbelang van de werkgever schaadt, zal dit doorwerken in de arbeidsrelatie en mogelijk arbeidsrechtelijke consequenties – soms zelfs ontslag – hebben. Indien het bedrijfsbelang van werkgever wordt geschonden (dat kan zijn het imago of de reputatie van werkgever c.q. de IE-rechten van werkgever of bijv. de bedrijfsgeheimen van werkgever), zal het privacybelang van werknemer in de regel moeten wijken c.q. het in de belangafweging niet redden.

Is privé nog privé?

Social media zijn niet alleen niet meer weg te denken uit het leven van werknemers, maar ook niet uit dat van werkgevers. Hier dienen zich vragen aan als: “Mag een werkgever informatie van social media gebruiken als bewijs van gedragingen van een werknemer dat

doorwerkt in de arbeidsrelatie?”. “Mag een werkgever zelfs zo ver gaan dat hij informatie afkomstig uit een controle van privégebruik van social media in privétijd van een werknemer gebruikt als bewijs tegen de werknemer dat doorwerkt in de arbeidsrelatie?”.

Het antwoord op bovenvermelde vragen is “ja”. Dit geldt eens te meer indien de werkgever beleid c.q. gedragsregels hanteert met het oog op de bescherming van gerechtvaardigde bedrijfsbelangen. Dit neemt niet weg dat indien de werkgever deze ook voor werkgever vrij toegankelijke informatie gebruikt om schending van het bedrijfsbelang aan te tonen, dit bedrijfsbelang nog altijd zal worden afgewogen tegen het belang van werknemer op respectering van zijn recht op privacy. Het is raadzaam dat de werkgever een social media gedragscode opstelt, zodat werknemers weten welke normen en waarden de werkgever binnen en buiten de organisatie wil uitdragen en wat de consequenties zijn van overtreding daarvan.

Bewijs via WhatsApp

De kantonrechter van de rechtbank Midden-Nederland³ benutte foto's en WhatsApp berichten als bewijs dat werd aangeleverd ter onderbouwing van een door de werkgever gegeven ontslag op staande voet van een captain-piloot. De werkgever verweet de captain-piloot dat hij tijdens een vlucht de cockpit had verlaten om achterin het vliegtuig langer dan een uur te gaan slapen. Dit laatste terwijl dit volgens de geldende regelgeving, inhoudende dat de stuurhutbemanning uit tenminste twee bestuurders diende te bestaan, niet was toegestaan. De co-piloot had foto's gemaakt van de lege cockpit en die vervolgens gedeeld

³ Rechtbank Midden-Nederland, 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6036

met zijn familie. Deze foto's en WhatsApp berichten aan de familie van de co-piloot werden door de werkgever als bewijs van de verboden gedraging van de captain-piloot aan de kantonrechter overgelegd. Hoewel de kantonrechter niet bewezen achtte dat de captain-piloot ruim een uur afwezig was in de cockpit, honoreerde hij op basis van het hiervoor genoemde aangedragen bewijs het ontslag op staande voet wel. Dit omdat de duur van het slaapincident niet van belang was voor de beoordeling van de vraag of er sprake was van een dringende reden. Aangenomen werd dat de captain-piloot bekend was met de geldende regelgeving en met het feit dat hij daarmee in overtreding was.

Ging het in de zaak van de captain-piloot nog om gebruik van tijdens het werk gemaakte foto's en verzonden WhatsApp berichten betreffende gedragingen tijdens werktijd, soms reiken de bewijsmogelijkheden van de werkgever nog veel verder.

Niet onbelangrijk is dat rechters in arbeidszaken door werkgevers aan te leveren bewijsmateriaal kunnen en in de regel ook zullen benutten, ook indien dit bewijs de in het strafrecht geldende toets dat bewijs rechtmatig verkregen dient te zijn, niet kan doorstaan. De werknemer dient zich ervan bewust te zijn dat de bewijsmogelijkheden van de werkgever legio zijn en zich hebben verruimd met bewijs verkregen via social media, waarbij de toegang al dan niet is afgeschermd voor "derden".

Dat bewijs kan in sommige gevallen zelfs worden ontleend aan van de werknemer afkomstige informatie op social media, die door de werknemer is gewisseld

in een situatie waarin hij zich privé heeft gewaand.

Bewijs via een gesloten Facebook account

De rechtbank in Amsterdam⁴ oordeelde op 19 januari 2017 dat KLM een werkneemster (Cabin Attendant) ten onrechte op staande voet had ontslagen. De CAO voor KLM Cabinepersoneel, de KLM Gedragscode en het door KLM gehanteerde Vademecum Vliegend Personeel bevatten regels die erop gericht zijn te voorkomen dat werknemers activiteiten ondernemen die schade kunnen berokkenen aan de goede naam van KLM, klanten en/of haar medewerkers en die tevens vermenging van KLM- en privébelangen trachten te vermijden.

De werkneemster in kwestie had aan KLM gemeld dat zij nevenactiviteiten verrichtte voor een bedrijf Forever Living Products (FLP). KLM had circa een jaar na de melding van die nevenactiviteiten een onderzoek naar die activiteiten gedaan o.a. op Facebook. Werkneemster was te zien in een promotiefilmpje voor FLP op YouTube, waarbij de naam van KLM en/of afbeeldingen van de werkneemster in KLM uniform te zien waren. Volgens KLM zou werkneemster door deze handelwijze bepalingen uit de CAO, het Vademecum Vliegend Personeel, de KLM Gedragscode en de regels voor "Veilig gebruik van e-mail en internet" hebben overtreden. Zij zou daarmee volgens KLM de naam, reputatie en faciliteiten van de KLM doelbewust hebben ingezet voor werkzaamheden voor FLP.

KLM verweet werkneemster bovendien dat zij haar IPB (indien plaats beschikbaar)-reisfaciliteiten gebruikt zou hebben voor een commercieel of zakelijk doel

⁴ Rechtbank Amsterdam, 19 januari 2017, RAR 2017/68



"Aangenomen werd dat de captain-piloot bekend was met de geldende regelgeving en met het feit dat hij daarmee in overtreding was."

door voor FLP naar Johannesburg te reizen. Tenslotte verweet KLM de werknemster dat zij de bij KLM geldende controlevoorschriften bij ziekte zou hebben overtreden en in de periode waarin zij zich ziek had gemeld andere activiteiten zou hebben ondernomen, waaruit kon worden afgeleid dat zij niet ziek zou zijn. KLM baseerde zich daarbij op berichten en foto's die werknemster tijdens ziekte op Facebook had geplaatst.

Voor KLM waren bovengenoemde gebeurtenissen aanleiding om de Cabin Attendant op staande voet te ontslaan.

Hoewel de rechter het ontslag op staande voet van de werknemster als zodanig niet honoreerde, woog hij het door KLM gedane onderzoek en de onderzoeksresultaten wel volledig mee als bewijs, zelfs nadat gebleken was dat KLM op het gesloten Facebook account van de werknemster (dat alleen toegankelijk was voor vrienden) had ingebroken. KLM mocht volgens de rechter dus o.m. op Facebook onderzoek doen om uit te vinden of de activiteiten van de werknemster, gelet op het bij KLM geldende beleid, geoorloofd waren.

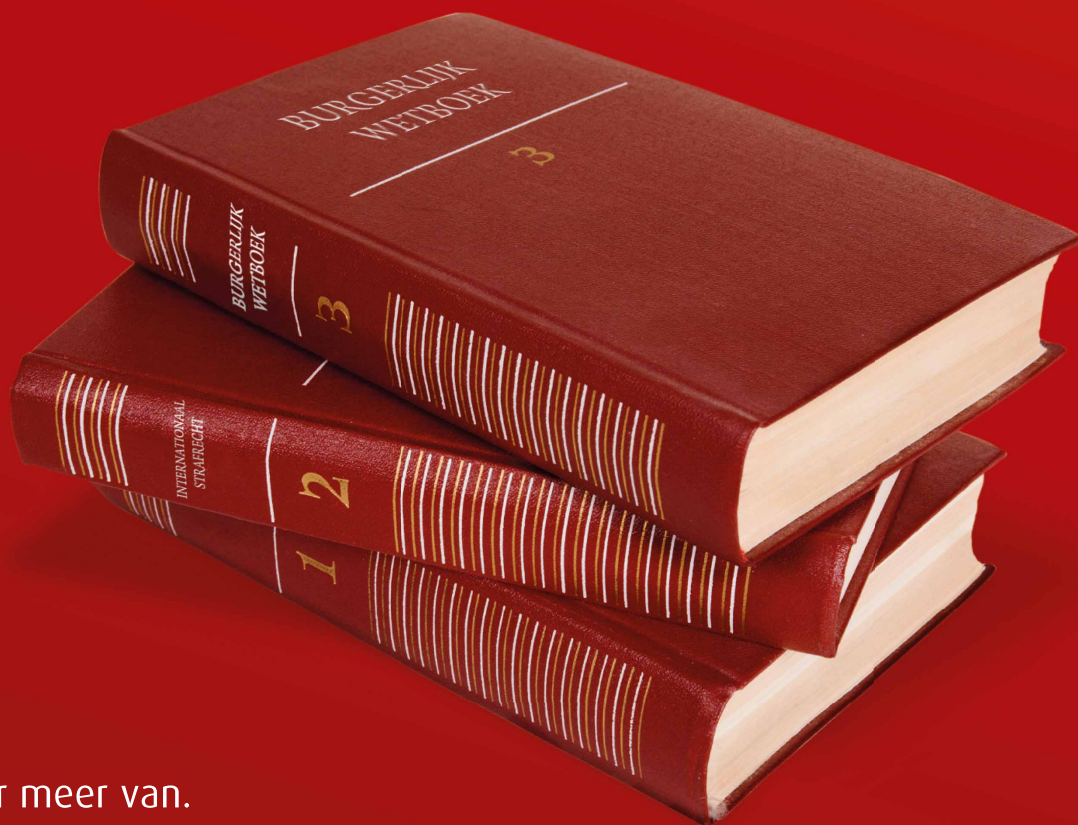
Conclusie

Social media bieden een scala aan mogelijkheden om het werk en de arbeidsovereenkomst zo vruchtbaar mogelijk in te vullen. Keerzijde is dat werk en privé makkelijker en meer dan voorheen door elkaar heen lopen. Vóór het tijdperk van de social media, was privé minder goed te controleren, maar juist door het gebruik van social media is controle beter mogelijk. Informatie die op social media wordt aangetroffen, kan worden gebruikt als bewijs in arbeidsrechtelijke procedures.

Zelfs indien die informatie tot de privésfeer van de werknemer behoort en voor inzicht door derden is afgeschermd. Hoewel het recht op privacy van de werknemer op en buiten het werk nog steeds een belangrijk recht is, zal dit recht al snel moeten wijken indien de werknemer (in privé) een (zwaarwegend) bedrijfsbelang van de werkgever schendt.



Een zaak beperkt
zich niet altijd tot
één rechtsgebied.
Wij dus ook niet.



Uw zaak.
Nysingh weet er meer van.

U wilt het beste juridische advies, van de beste juristen. Gedegen en onderbouwd als het moet. Snel en kort als het kan. Tijd is voor u zeer kostbaar. Als een van de grotere advocaten- en notarissenkantoren in Nederland, kunnen we u op nagenoeg alle rechtsgebieden bijstaan met topjuristen. Dat levert niet alleen essentiële tijds-

winst op, alle kennis en ervaring in één huis zorgt er ook voor dat we ons niet hoeven beperken tot één rechtsgebied. Onze specialisten werken hecht samen waardoor we heel breed kunnen opereren. En die brede blik op mogelijke oplossingen zorgt ervoor dat we snel, proactief en slagvaardig kunnen optreden. Daardoor weten we er meer van.

Kijk op www.nysingh.nl

nysingh
advocaten-notarissen

A faded, circular portrait of a man with a full beard and a cap, centered in the upper half of the image. The portrait is semi-transparent, allowing the green background to show through.

*Jorien
Kok*

A large, light green, stylized letter 'J' that curves upwards and to the right, positioned in the lower half of the image. It has a soft, glowing effect.



Jorien Kok is als Global Business Partner en Head of Europe & US werkzaam bij Vistra.

In deze capaciteit is zij strategisch HR adviseur voor het senior management en draagt bij aan het realiseren van de business plannen van de internationale organisatie. Daarnaast is Jorien verantwoordelijk voor het (door)ontwikkelen van HR beleid en samen met het Global HR team verantwoordelijk voor de vertaling van het beleid naar de praktijk. Dit onder andere op het gebied van Compensation & Benefits, Talent Management & People Development, Recruitment, Performance Management, organisatieontwikkeling en veranderkundige trajecten.

Jorien is 10 jaar werkzaam in deze branche en heeft in die periode al verschillende acquisities meegemaakt en begeleid op Human Resources gebied.









10 QUESTIONS

Hanneke vs Jorien

10 vragen over HR gesteld door
Hanneke Frijlink aan Jorien Kok



Wat is jouw achtergrond?

Jorien: Ik ben inmiddels een tiental jaren werkzaam in de financiële en juridische dienstverlening. Mijn vakgebied is human resources in de breedste zin van het woord. In de loop van de tijd heb ik veel verschillende aspecten van het vak gezien. In mijn vorige rol binnen Vistra was ik verantwoordelijk voor het HR beleid in Nederland, stuurde in die capaciteit het HR team aan en was ik onderdeel van het operationeel management team in Nederland. Binnen enkele jaren hebben we de organisatie zien groeien van 60 medewerkers naar meer dan 300 medewerkers. In mijn huidige rol ben ik Global HR business partner en verantwoordelijk voor het HR team in Europa en US.

Vistra is een groot internationaal bedrijf, welke rol speelt deze internationale component in jouw functie?

Jorien: Werken in een internationale dynamiek vind ik ontzettend interessant omdat er zo veel verschillende aspecten bij komen kijken. Denk aan cultuurverschillen, verschillen in drijfveren en verwachtingen van medewerkers, diversiteit in leiderschap stijl en de verschillen in wet en regelgeving per jurisdictie. Het maakt het extra uitdagend dat Vistra continue aan het groeien is, autonoom maar ook als gevolg van acquisities.

De uitdaging is vooral om de organisatie te laten functioneren als een samenwerkend en coherent geheel maar daarnaast de verschillen te respecteren. Bij Vistra wordt hier veel aandacht aan besteed door onder andere de inzet van het Global HR team.

Er worden door het team verschillende programma's uitgerold gericht op het uitwisselen van expertise tussen de verschillende jurisdicties met daarnaast als doel je collega's in andere kantoren beter te leren kennen. Voorbeelden hiervan zijn: een Global Performance Management programma, Training and Development en Talent Development programma's. Daarnaast werken we hard aan onze Employer branding. Op basis van gesprekken met medewerkers wereldwijd hebben we onze kernwaarden bepaald en de kracht en uitdaging zit er vooral in om deze waarden samen met de mensen in het bedrijf te implementeren en uit te dragen.

Welke kwaliteiten of eigenschappen zijn wat jou betreft essentieel voor jouw functie?

Jorien: Niet bang zijn om buiten de box te denken als de situatie daar om vraagt en aandacht en interesse te hebben voor de mensen om je heen en daarop kunnen anticiperen. Het is belangrijk om goed te begrijpen wat de bedrijfsdoelstellingen zijn, hierbij aansluiting vinden en daarnaast bij te houden wat er in de markt gebeurt. Veel aandacht besteden aan communicatie met de mensen om je heen om uiteindelijk een duidelijk en passend beleid te kunnen neerzetten.

Hoe houd jij jezelf scherp?

Jorien: Ik heb het geluk gehad om interessante stappen te kunnen maken gedurende mijn loopbaan en in mijn geval betekent dat ik steeds nieuwe projecten heb die mij scherp houden. Steeds weer een stapje verder gaan en leren van andere mensen om je heen. Ik probeer mijn kennis paraat houden

ten aanzien van marktontwikkelingen en lokale wet en regelgeving. Mijn scope gaat verder dan alleen Nederland en dat maakt het des te interessanter. Daarnaast is het verkeren in de omgeving van interessante en inspirerende mensen voor mij heel erg belangrijk.

Je hebt in jouw werk verschillende manieren gezien om met werknemers om te gaan, wat heb je daarvan geleerd?

Jorien: Uitgangspunt nummer één is dat het personeel binnen Vistra de belangrijkste component binnen het bedrijf is, dus die moet je koesteren. Voorts zijn loyaliteit en commitment verkrijgen belangrijke uitgangspunten. Hoe je als organisatie meer loyaliteit en commitment van medewerkers krijgt is moeilijk te zeggen. Standaardoplossingen bestaan helaas niet. Eerlijke en open communicatie, waardering en teamwork zijn de sleutelwoorden.

Vistra is een organisatie die zichzelf continue probeert te verbeteren en te versterken. Het kan soms lastig zijn om mensen mee te laten bewegen. Wat is nou ons gezamenlijk belang en welke rol speel jij daar in? Ook in dit geval is het belangrijk om eerlijk en transparant te zijn.

Verder ben ik van mening dat medewerkers zelf de grootste verantwoordelijkheid hebben als het gaat om succes en daarmee bedoel ik uiteraard inzet, open staan om zichzelf te ontwikkelen en verdieping te zoeken in het werk dat ze doen. Daarnaast heeft onze organisatie de verantwoordelijkheid om personeel daarin te ondersteunen en te faciliteren. Wij stimuleren

korte lijntjes tussen medewerkers en managers omdat we van mening zijn dat persoonlijke aandacht en benadering een voorwaarde voor succes zijn.

Welke ontwikkelingen signaleer jij op het gebied van arbeidsverhoudingen, bijvoorbeeld in de relatie tussen werkgever en werknemer of tussen werknemers onderling?

Jorien: Medewerkers komen steeds beter voor zichzelf op, zijn zelfverzekerder om 'de baas' te vertellen hoe zij tegen bepaalde zaken aan kijken. Dit geldt niet voor iedereen maar vooral de jongere generaties worden opgeleid om zeer kritisch te werk te gaan en hebben daarom vaak zeer hoge verwachtingen van een manager of organisatie. Dit zie je bijvoorbeeld ook terugkomen in onderhandelingen ten aanzien van salaris. Soms denk ik wel eens; kom op zeg – bewijs jezelf eerst eens, probeer zoveel mogelijk in de praktijk te leren, investeer in jezelf en dan komt het met de rest en de salarisstappen vanzelf wel goed. En aan de andere kant kan ik het persoonlijk ook zeer waarderen dat medewerkers zich bewust zijn van mogelijkheden en kansen en voor zichzelf opkomen.

Hoe speel jij hier in je werk op in?

Jorien: Uiteraard moet je hierop anticiperen en Vistra probeert dat te doen door duidelijkheid bieden ten aanzien van ontwikkeling en groei. Dit brengt met zich mee dat je als organisatie heel helder in beeld moet hebben wat je mensen kan bieden en daarnaast vraagt het extra vaardigheden van het management. Wij bieden daarom verschillende leiderschap





programma's aan die managers voorbereiden op het managen van hoogopgeleide professionals. Het mes snijdt daarmee aan twee kanten; we focussen ons op de ontwikkeling van de managers (to be) en hopen daarmee een sterk management laag te creëren die zich verantwoordelijk voelen voor het team en de individuen het team en werken vanuit het - lead by example- principe. Daarnaast hebben we 'Vistra University' uitgerold. Vistra University biedt (global) trainingen en programma's aan die toegankelijk zijn voor alle medewerkers.

Wat is het meest waardevolle advies of inzicht dat jij gedurende je loopbaan kreeg?

Jorien: Te veel om op te noemen! Door gewoon uit te proberen krijg je voortdurend nieuwe inzichten.

Wat is de grootste uitdaging voor jou op dit moment?

Jorien: De organisatie groeit en dat brengt soms wat 'groeipijn' met zich mee en we werken heel hard om elke keer weer te ontwikkelen, te verbeteren om zodoende op een volgend niveau te komen. We zijn al een heel eind gekomen maar er ontstaan altijd weer nieuwe (interessante) uitdagingen.

Welke thema's staan er de komende vijf jaar hoog op jouw agenda?

Jorien: Vistra als bedrijf wil zichzelf blijven manifesteren als top 3 speler binnen de branche. HR thema's die we daar aan koppelen zijn onder andere Employer Branding aangezien we het heel belangrijk

vinden om de juiste mensen aan de organisatie te binden en het juiste talent aan te trekken. We vinden het belangrijk dat mensen trots zijn op onze organisatie en het vertrouwen geven dat er een mooie toekomst voor hen open ligt. Vistra heeft daarom een groot aantal initiatieven opgestart zoals het uitrollen van een engagement survey waar mee we de meningen en gedachten kunnen peilen van onze medewerkers. Vanuit hier kunnen wij weer nieuwe initiatieven uitrollen die hierbij aansluiten of wat de medewerkers belangrijk vinden. Ook Vistra streeft er naar om een employer of choice te zijn, hoewel ik niet vind dat dit begrip met te veel gemak rondgestrooid moet worden. Ik ben van mening ben dat je als organisatie jezelf niet zo kan betitelen, dit moet van de medewerkers zelf uit komen. Wij proberen initiatieven te ontplooiën om medewerkers een platform te bieden om mee te denken wat ons een goede werkgever maakt, feedback te kunnen geven en hier concrete acties aan te koppelen.

Een tweede thema – en in de huidige tijdsgeest kunnen we er natuurlijk niet meer onder uit - is om zo veel mogelijk de (HR) processen te automatiseren en optimaliseren. Dit zijn zeer interessante trajecten die veel opleveren voor de medewerkers en de organisatie.

Het derde thema heb ik al eerder benoemd en dat is het bouwen aan een nog sterkere sterke identiteit van de organisatie wereldwijd.





Working
together,
to reach your
goal.

Expand Further

Ranked among the top four corporate service providers globally, Vistra is a versatile group of professionals, providing a uniquely broad range of services and solutions. Our capabilities span across international incorporations to trust, fiduciary, and fund administration services through our four business divisions:

- **Alternative Investments**
- **Company Formation**
- **Corporate & Private Clients**
- **International Expansion**

We employ over 2,800 professionals across over 43 jurisdictions throughout the Americas, Europe, Middle East, and Asia Pacific.


We aim to attract and retain our industry's most talented people, who share our vision of being a leading global player. We are open and transparent, working together and sharing expertise in order to meet our clients' needs.

www.vistra.com

VISTRA 

Anguilla / Austria / Aruba / Bahamas / Belgium / Belize / Brazil / British Virgin Islands / Bulgaria / Canada / Cayman Islands / China / Curaçao / Cyprus / Czech Republic / Germany / Guernsey / Hong Kong / Hungary / India / Ireland / Jersey / Luxembourg / Macau / Malaysia / Malta / Mauritius / Monaco / Netherlands / New Zealand / Poland / Romania / Samoa / Seychelles / Singapore / Slovakia / Spain / Switzerland / Taiwan / United Arab Emirates / United Kingdom / United States



A faded, monochromatic portrait of an elderly man with a serious expression, wearing a dark cap and a high-collared coat. The portrait is centered in the upper half of the image, serving as a background for the text.

*Jan
Mulder*

Jan Mulder is sinds 2002 werkzaam bij TUM verzekeringen. Sinds 2004 als in-house-advocaat. Bij TUM houdt hij zich in het bijzonder bezig met vervoerrechtelijke- en verzekeringsrechtelijke zaken. In deze zaken treedt hij in procedures met regelmaat op als advocaat van TUM en haar verzekerden. Daarnaast maakt hij onderdeel uit van (interne) werkgroepen die zich bezig houden met de ontwikkeling van verzekeringsproducten en denkt hij mee bij nieuwe ontwikkelingen zoals platooning, autonoom rijden e.d. Verzekeringsland en ook TUM is volop in beweging waar het gaat om nieuwe ontwikkelingen in mobiliteit en de consequenties hiervan voor verzekeringsproducten en logistieke contracten. TUM bedient zowel logistieke dienstverleners die gericht zijn op het wegvervoer, als - via haar Scheepvaart-label - logistieke dienstverleners die zijn gespecialiseerd in de binnenvaart.

De verdere achtergrond van Jan Mulder: in 2002 afgestudeerd aan de Radboud Universiteit te Nijmegen met als specialisatie o.a. verzekeringsrecht. Na zijn beëindiging als advocaat in 2004 is hij in 2005 gestart met de Beroepsopleiding Advocatuur die hij in 2007 heeft afgerond. Daarna heeft hij in 2008 de Grotius-opleiding Vervoerrecht gevolgd die hij in dat jaar ook met succes heeft afgerond. In 2013 heeft hij bij de Academie voor de Rechtspraak zijn kennis van het burgerlijk procesrecht verder vergroot door het volgen van de Leergang Burgerlijk Procesrecht.

In zijn werk houdt hij van een directe en resultaatgerichte aanpak, waarbij hij de belangen van TUM en haar verzekerden uiteraard op een zo goed mogelijke manier probeert te behartigen.





BEUNSCHIP “NO LIMIT” . OOK “NO LIMIT” VOOR HET EXONERATIEBEDING?

Kunt u mij kort de feiten uitzetten?

Koop-/aannemingsovereenkomst met betrekking tot de bouw van een multifunctioneel beunschip. In het kader van de bouw van dit schip laat de scheepsbouwer sterkteberekeningen maken door een teken- en adviesbureau. Op basis van deze sterkteberekeningen worden de constructietekeningen van het schip gemaakt.

Het schip – dat de naam “No Limit” krijgt – wordt vervolgens gebouwd en in de vaart genomen. Al tijdens de eerste echte vaart gaat het mis: de “No Limit” is geladen met nat zand en “knikt”/plooit in de sluis van IJmuiden waarbij de voor- en achterpunt van het schip omhoog komt zetten en de beun, de laadruimte in het midden van het schip, omlaag zakt.

De Onderzoeksraad voor Veiligheid stelt een onderzoek in en komt al snel tot de conclusie dat de “No Limit” is geknikt door een constructiefout die terug te voeren is op onjuiste sterkteberekeningen.

De cascoverzekeraar van de “No Limit” keert de casco schade, een bedrag van € 715.000,00, uit aan

de eigenaar van de “No Limit” en neemt regres op de scheepsbouwer. Deze vordering wordt toegewezen. De scheepsbouwer roept het teken- en adviesbureau op in vrijwaring. Het teken- en adviesbureau doet in deze vrijwaringsprocedure een beroep op een exoneratiebeding zoals deze is opgenomen in artikel 13.1 van de door haar van toepassing verklaarde Metaalunievoorwaarden 2001.

In dit exoneratiebeding is de aansprakelijkheid van het teken- en adviesbureau beperkt tot de directe schade vanwege een toerekenbare tekortkoming en is de schadevergoedingsverplichting beperkt tot “schade waartegen opdrachtnemer verzekerd is, dan wel redelijkerwijs verzekerd had behoren te zijn.”

De rechtbank verwerpt dit verweer van het teken- en adviesbureau en veroordeelt hen tot volledige schadevergoeding. Vervolgens wordt er appel ingesteld. Ook in appel dreigt het mis te gaan voor het teken- en adviesbureau: het Hof oordeelt na deskundigenonderzoek, waaruit blijkt dat het voor het teken- en adviesbureau mogelijk was om een beroepsaansprakelijkheidsverzekering te sluiten

op basis van de RVOI-voorwaarden 2001, dat het teken- en adviesbureau géén beroep toekomt op het exoneratiebeding. Het Hof gaat hiermee voorbij aan de bevindingen van de deskundige waarin deze ook aangeeft dat de aansprakelijkheid op basis van de RVOI-voorwaarden 2001 beperkt zou zijn tot het bedrag van de factuurwaarde van de verrichte diensten, in dit geval een bedrag van € 2.832,08.

Het teken- en adviesbureau stelt tussentijds cassatieberoep in en de Hoge Raad acht de klacht gegrond: het Hof had in haar oordeel moeten meewegen dat er ook in de RVOI-voorwaarden 2001 een exoneratiebeding is opgenomen waarin de aansprakelijkheid beperkt is tot het bedrag van de factuurwaarde. De zaak wordt vervolgens verwezen naar een ander Hof en de uitkomst laat zich raden: de aansprakelijkheid van het teken- en adviesbureau zal naar verwachting beperkt zijn tot het factuurbedrag

Wat is de belangrijkste vraag of vragen die de HR hier moest "beantwoorden?"

De belangrijkste vraag die de Hoge Raad in deze zaak moest beantwoorden, is de vraag of het teken- en adviesbureau een beroep toekomt op het exoneratiebeding dat van toepassing zou zijn in de voorwaarden waaronder verzekeringsdekking had kunnen worden verleend. Uit het deskundigenonderzoek bleek immers dat er wel verzekeringsdekking mogelijk was voor het risico van schade door fouten in de sterkteberekeningen, maar dat de schade-uitkering in dat geval beperkt zou zijn tot de aanspraak op grond van de RVOI-voorwaarden 2001. In deze algemene voorwaarden

is de aansprakelijkheid beperkt tot het factuurbedrag in het kader van de verrichte werkzaamheden.

Meer specifiek betreft dit de uitleg van de zinsnede: "schade waartegen opdrachtnemer (...) redelijkerwijs verzekerd had behoren te zijn" in het door het teken- en adviesbureau gehanteerde exoneratiebeding.

Wat kunt u zeggen over het oordeel van de rechtbank "artikel 13.1 (metaal-unie voorwaarde) geen beding waarbij de aansprakelijkheid wordt beperkt, maar een beding waarbij de schadevergoedingsplicht wordt beperkt" Met name wat is het verschil tussen beide?

In artikel 13.1 van de Metaalunievoorwaarden aanvaardt het teken- en adviesbureau aansprakelijkheid voor schade vanwege een toerekenbare tekortkoming. Dit is dus allerminst een aansprakelijkheidsbeperking! De schadevergoedingsverplichting op basis van deze aansprakelijkheid wordt echter wél contractueel beperkt: de schadevergoedingsverplichting is beperkt tot het bedrag waarvoor het teken- en adviesbureau verzekerd is, dan wel redelijkerwijs verzekerd had behoren te zijn. Omdat het risico van schade door fouten in de sterkteberekeningen, de kernprestatie van het teken- en adviesbureau, niet was verzekerd en – zoals later uit het deskundigenonderzoek is gebleken – tot maximaal het bedrag van de factuur kon worden verzekerd, kan er uiteindelijk maar een fractie van de door de scheepsbouwer vergoede schade op het

teken- en adviesbureau worden verhaald. De scheepsbouwer is feitelijk misleid door de inhoud van de exoneratieclausule: de eerste indruk is dat het teken- en adviesbureau aansprakelijkheid aanvaardt voor toerekenbare tekortkomingen en die aansprakelijkheid ook heeft verzekerd. Dit blijkt echter niet zo te zijn. Hierdoor staat de scheepsbouwer aan het eind van deze procedure met (vrijwel) lege handen.

Wat kunt u zeggen over het oordeel van de rechtbank aangaande onredelijk bezwarend?

De scheepsbouwer en het teken- en adviesbureau zijn twee professionele partijen. Niet betwist wordt dat de Metaalunievoorwaarden in de onderlinge relatie van toepassing zijn. Omdat in het exoneratiebeding een beperking van de schadevergoedingsverplichting is opgenomen tot het bedrag van een schade-uitkering onder de door het teken- en adviesbureau afgesloten verzekering, lag het voor de hand dat de scheepsbouwer specifiek had geïnformeerd naar de inhoud van deze verzekeringsdekking en de vraag had gesteld of ook het risico van schade door onjuiste sterkteberekeningen onder de verzekeringsdekking viel. Dit heeft de scheepsbouwer kennelijk verzuimd.

Voor de vraag of het exoneratiebeding onredelijk bezwarend is, is ook van belang de zwaarte en de schuld van het teken- en adviesbureau. Zie onder meer HR 19 mei 1967, NJ 1967/261 (Saladin/HBU) en HR 20 februari 1976, NJ 1976/486 (Pseudo-vogelpest). Het rapport van de Onderzoeksraad voor Veiligheid is in haar beschouwingen duidelijk:

geen van de partijen die betrokken zijn bij de bouw van het schip lijken voldoende kritisch te zijn geweest¹: het ontwerp was afwijkend van bestaande beunschepen, maar er werd wel vertrouwd op de bestaande ontwerphulpmiddelen. Dat het schip qua grootte en verhoudingen afwijkend was, werd door geen van de partijen voldoende erkend. De gangbare ontwerphulpmiddelen werden toegepast, zonder gedegen analyse of dit wel toereikend was. Bij het volledig doorrekenen van de constructie van het schip (in plaats van het uitvoeren van vereenvoudigde berekeningen) had men kunnen constateren dat het schip onvoldoende sterk was.

Geen van de partijen gaat dus vrijuit. Dit geldt ook voor de Scheepvaartinspectie die – voordat de bouw van het schip een aanvang nam - haar goedkeuring heeft gegeven aan de sterkteberekeningen en constructietekeningen. In een dergelijke situatie is er m.i. niet uitsluitend sprake van een fout van het teken- en adviesbureau en moet er rechtsgeldig een beroep kunnen worden gedaan op het exoneratiebeding.

De maatstaven van redelijkheid en billijkheid “onaanvaardbaar
Wat wordt hier mee bedoeld? “Het hof komt, de verschillende gezichtspunten tegen elkaar afwegend, tot de tussenconclusie dat (onder het hierna in verband met de verzekering te noemen voorbehoud) zich niet de situatie voordoet dat het naar

¹ https://www.onderzoeksraad.nl/uploads/items-docs/352/nolimit_def.pdf





maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn indien het beroep van [eiser] op de in art. 13 van de Metaalunievoorwaarden vervatte exoneratiebeding zou worden gehonoreerd".

Zie het antwoord op de vorige vraag.

Het hof heeft behoefte aan voorlichting door een verzekeringsdeskundige. Het gaat daarbij om de vraag tegen welke condities op de verzekeringsmarkt een klein bureau als het onderhavige voor een opdracht met een omvang als de onderhavige een verzekering had kunnen verkrijgen. Wat betekent dit voor de praktijk?

Het blijven hanteren van exoneratiebedingen waarbij de schadevergoedingsverplichting beperkt is tot het bedrag waarvoor men redelijkerwijs verzekerd had kunnen zijn, creëert grote onduidelijkheid over de mogelijkheid van verhaal bij schade. Mijn advies zou dan ook zijn om – vooraf – bij de opdrachtnemer te informeren naar de inhoud van de verzekeringsdekking. Wanneer deze verzekeringsdekking niet voldoet aan de wensen/eisen, kan in overleg met een verzekeraar worden beoordeeld in hoeverre een hogere verzekeringsdekking mogelijk is en welke premieconsequenties dit heeft. Dit kan voorkomen

dat men achteraf het deksel op de neus krijgt, terwijl de indruk bestond dat alle schade vanwege een toerekenbare tekortkoming kon worden verhaald

[eiser] dient te bewijzen – door middel van een deskundigenonderzoek – dat het verkrijgen van een verzekering met een ook voor dit geval afdoende dekking tegen condities welke tegen de achtergrond van zijn bedrijfsvoering aanvaardbaar waren, praktisch gesproken onmogelijk was. Indien hij daarin slaagt, slaagt tevens zijn beroep op art. 13.1, tweede volzin van de Metaalunievoorwaarden en dient de vordering van Veka reeds daarom integraal te worden afgewezen. Is dit nieuw of een voorzetting van de praktijk. Wat zou u uw cliënten willen adviseren op dit punt?

Met regelmaat worden door dienstverleners, waaronder advocaten en notarissen, gebruik gemaakt van exoneratiebedingen op grond waarvan de aansprakelijkheid in ieder geval beperkt is tot het bedrag dat een (beroeps)aansprakelijkheidsverzekering zal uitkeren. Een dergelijk exoneratiebeding wekt altijd de indruk dat er bij aansprakelijkheid wel een (beperkte) schadevergoeding zal worden betaald. Het exoneratiebeding zoals in deze zaak aan de orde is, is geheel afwijkend en creëert rechtsonzekerheid:

de aanspraak tot schade-uitkering kan nu immers pas worden vastgesteld nadat een deskundige heeft vastgesteld dat dit risico weliswaar verzekerd kan worden, maar voor een zeer beperkt bedrag. Dit is een onwenselijke situatie.

Wat zijn de drie grootste verschillen tussen (AVB-verzekeringen), (BAV-verzekeringen)?

De bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering dekt door derden geleden zaak- en personenschade. Een beroepsaansprakelijkheidsverzekering dekt het risico van aansprakelijkheid voor financiële schade (zuivere vermogensschade) van de opdrachtgever. De beroepsaansprakelijkheidsverzekering verzekert het risico dat voortvloeit uit de primaire prestatie van de vrije beroepsbeoefenaar, terwijl de bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering dit risico juist uitsluit. Daarnaast is op een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering ook het risico van werkgeversaansprakelijkheid meeverzekerd.

Welke keuze Metaalunievoorwaarden of RVOI en waarom?

De RVOI-voorwaarden geven duidelijkheid, namelijk beperking van de aansprakelijkheid en de schadevergoedingsverplichting tot het bedrag van de verzonden factuur. Bij de Metaalunievoorwaarden is het altijd afwachten welke schadevergoeding zal worden toegekend: die schadevergoeding is immers afhankelijk van de vraag of het risico verzekerd is en/of redelijkerwijs verzekerd kan worden en tot welk bedrag.

Heeft deze uitspraak de advisering aan cliënten anders gemaakt, mogelijk kleine accenten?

Advies aan cliënten is om de verzekeringsdekking van de opdrachtnemer te controleren. In dat kader zal een kopie van de polis en de polisvoorwaarden moeten worden opgevraagd. Blijkt hieruit dat de verzekeringsdekking (te) beperkt is, dan kan worden onderzocht welke mogelijkheden er zijn om de omvang van deze verzekeringsdekking te vergroten. Dat deze vraag van levensbelang is voor de opdrachtgever, blijkt wel uit deze zaak: mede omdat de scheepsbouwer geen regres kon nemen op het teken- en adviesbureau is de scheepsbouwer uiteindelijk failliet gegaan.²

Is deze uitspraak nu belangrijk voor de praktijk of is het een juridische steekspel voor juristen en de wetenschap?

Deze uitspraak is zeker van belang voor de praktijk. Voor opdrachtgevers wordt het belang onderstreept dat zij de verzekeringsdekking van hun opdrachtnemers goed moeten controleren. Dit is van levensbelang voor de continuïteit van het bedrijf. Voor opdrachtnemers is het zaak om in haar algemene voorwaarden concreet te zijn over de inhoud van een exoneratiebeding. Doen zij dit niet, dan kan dit leiden tot jarenlange onzekerheid omdat dan in een procedure de omvang van het exoneratiebeding moet worden vastgesteld.



² <https://www.schuttevaer.nl/nieuws/actueel/nid7700-veka-draait-op-voor-schade-no-limit.html>

MIJN KEUZE VOOR TVM IS GENETISCH BEPAALD.



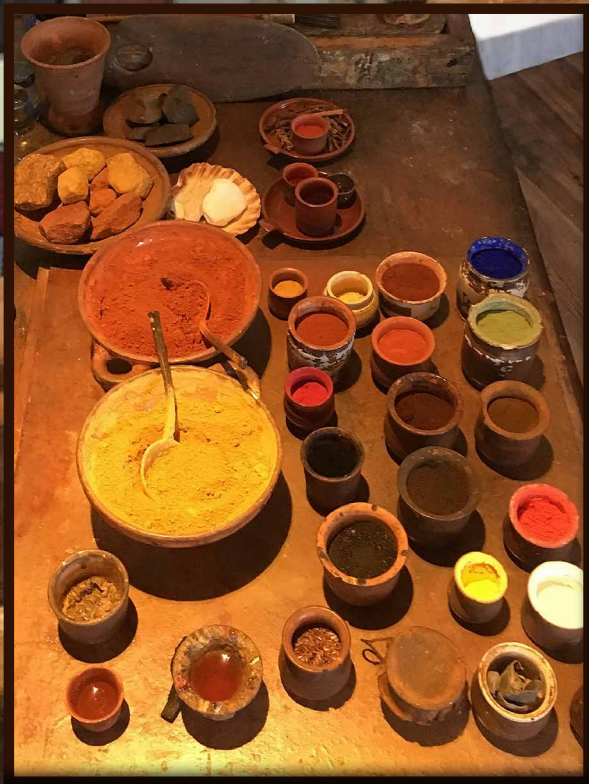
Marco van Thull vaart met het mts Karbouw in het ARA-gebied en op de Rijn. De schipper: "Zowel de keuze voor de verzekeraar als mijn vak is me met de paplepel ingegeven; ik ben al de vijfde generatie die vaart. Dat doe ik als zelfstandige, waarvoor ik bewust gekozen heb. Ik draag dus ook de ondernemersrisico's, en dek daarvan een deel af via de nodige verzekeringen. Belangrijk daarbij vind ik dat de afhandeling snel en betrouwbaar gebeurt en dat het contact goed is. TVM verzekeringen een gedegen partij is, zorgt ervoor dat ik mijn vak met gerust hart kan uitoefenen."

Wilt u meer weten?

Neem dan contact op met de scheepvaartspecialisten bij TVM verzekeringen via (0528) 29 27 50 of www.tvm.nl

MET TVM ACHTER JE STA JE STERKER.

Magna Charta







Magna Charta Journaal

Editie 1 Maart - April 2017

www.avv.nl

By Academie voor de Rechtspraak

> Interview

Eike maand gaat de AvdR met een advocaat op bezoek bij een HR-Directeur.

> Pagina 24

> Advocatuur meets Cultuur

Advocatuur en cultuur een twee-eenheid.

> Pagina 14

> Studiereis

Krakau Burgerlijk Procesrecht 12 september - 16 september 2017

> Pagina 34

Hoge Raad van onderen*

CARE4CARE/STIPP - HR 4 november 2016

Het Care4Care / STIPP arrest dat de Hoge Raad op 4 november 2016 wees van een uitzendovereenkomst, heeft grote impact op de sector van flexibele arbeidsrelaties.



PERSONEN- EN FAMILIERECHT

De overlegscheiding

BY MR. MARZOLENE DE BOORDER De overlegscheiding, ook wel collaborative divorce genoemd is een methode die verwant is aan mediation en een goed alternatief biedt voor een procedure op tegengestelde, zeker als het om een verchscheiding gaat.

> Lees verder op pagina 12

BESTUURSRECHT

Nut en noodzaak van een nieuwe Ladder voor duurzame verstedelijking

BY VERA TEXTOR De Ladder voor duurzame verstedelijking is en blijft een actueel thema bij het ontwikkelen van ruimtelijke plannen. Naar aanleiding van signalen uit de praktijk over knelpunten bij de toepassing van de Ladder en de motie van de Kamerleden Veldman en Bonnes om de Ladder te versimpelen, heeft Minister Schultz van Haagen voorgesteld om de Ladder te wijzigen. Met deze wijziging verwacht de Minister dat de Ladder beter hanteerbaar zal zijn en tot minder onderzoekskosten zal leiden. In dit artikel worden de voorgestelde wijzigingen en de belangrijke gevolgen daarvan voor de praktijk op een rij gezet. In de conclusie stel ik de vraag aan de orde, in hoeverre de voorgestelde wijziging van de Ladder noodzakelijk is om de benoemde knelpunten weg te nemen.

> Lees verder op pagina 18



Ramka Schepstra advocaat Baker & McKenzie



mr. E.B. Wits advocaat Sprengers Advocaten



mr. A.M. Wevers advocaat Bontje Advocaten



Scan de QR-code en bekijk het filmpje

BY RENKE SCHEEPSTRA De rijkwijze van het begrip uitzendovereenkomst in het BW is onder meer van belang voor vraagstukken met betrekking tot pensioenen, CAO's, en belasting- en premieheffing/sectorbijdrage, omdat bij regelingen daarvoor aansluiting wordt gezocht bij de definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 1700 BW. In dit artikel bespreek ik de gevolgen van het arrest voor Intra-coöördinatie uitzending.

> Lees verder op pagina 9



*Naar de titel van het Boek De Hoge Raad van onderen van prof. Anneli Pringaut

Sta of ik schiet!

BY JETTY GERITSE

Op 4 april 2013 vond een straatroof plaats. Het slachtoffer had haar tas achter de betonnen stoel van haar auto meegenomen. De minderjarige verdachte pakte de handtas en rende ermee weg, waarbij de verdachte het slachtoffer wegvulde waardoor zij viel. Verdachte vluchtte in een bepaalde auto, waarvan de eigenaar als voorwerp gevaarlijk bekend stond. Nadat de auto

> Lees verder op pagina 14

> Interview

Eén jaar geleden trad de WWZ in werking. Daarmee is het arbeidsrechtelijk landschap ingrijpend veranderd. Hoe ervaart het bedrijfsleven de invoering?

We vroegen het aan Mariëtte Daudt, hoofd van de afdeling Arbeidsrecht van advocatenkantoor Jones Day in Amsterdam en Raymond Tuerlings, HR-directeur van een groot bedrijf van de WWZ.



een rapport met de vraag of de aanregging nog klopt. In alle gevallen ontvangt de werkgever dan minimaal 1 maand vooraf aan 1 day alsnog een bericht over het wel of niet voortvaren van de arbeidsovereenkomst en in het eerste geval onder de voorwaarden waaronder.

Tijdelijke onderbreking c.q. 'pseudo draaideurconstructie'. Doorbreking van de kettengereguleerder door een 'paauze' van meer dan 3 maanden was nog wel eens te accepteren voor een tijdelijke medewerker, als die om moverende redenen niet voor onbepaalde tijd in dienst konden of wilden nemen. Maar nu met meer dan 6 maanden gedwongen onderbreking ben je ze gewoon definitief kwijt.

Geen wijzigingen met betrekking tot het 'uitfaseringsproces'. We zijn een bedrijf met een lange historie aan reorganisatie- en 'right sizing' processen. We zijn gewend om met name bij reorganisaties veel aandacht te besteden aan begeleiding en bij het helpen van 'werk naar werk'. Dat is nu in deze wet met de geplaatste singuliere min of meer geformaliseerd. Wij deden dat al omdat we dat in mijn ogen in het kader van goed werkgeverschap ook aan onze werknemers verschuldigd zijn.

In die gevallen dat we de arbeidsrelatie niet wilde of konden voortzetten en gedwongen afscheid van elkaar moesten nemen zowel in individuele gevallen als bij grotere groepen in reorganisaties hebben we de laatste jaren altijd al gekozen voor de route om er onderling uit te komen via een verstillingsovereenkomst, en dat werkte meestal wel goed. We hoeven dus eigenlijk geen draai te maken naar UWV of kantonrecht.

Wij hebben als werkgever, ondanks diverse reorganisaties, een goede reputatie en die willen we graag handhaven. Wij wikkelen dit soort zaken altijd netjes af. Dat klemt ook door in ons personeelsbeleid. Ik kan het al jaren als parallelle benoemen van de afdeling HRM. Have fun, Respect people and make Money. Ook al moet je soms ingrijpende zakelijke beslissingen nemen dan dien je dat wel op een nette manier te doen en alles wat

"Wij wikkelen dit soort zaken altijd netjes af"

In je vermogen ligt aan te wenden om zaken netjes af te wikkelen. We hebben daarin al diverse malen complimenten mogen ontvangen van zowel Ondernemingsraad als medewerkers zelf die plaats moesten maken.

Welk positief gevolg heeft de WWZ gehad voor uw organisatie?

Mariëtte: Dat is een vraag waarop ik voorheen al het antwoord schuldig moest blijven voor wat betreft mijn eigen kantoor. Meer in het algemeen kan ik zeggen dat de beëindigingvergoeding nu gegoten in de vorm van de wettelijke transitievergoeding in vergelijking tot de oude kantonrecht-formule aanzienlijk lager uitvalt. Hetgeen in eerste instantie zorg voor een goedkope ontslagrecht.

De introductie van de transitievergoeding draagt in beginsel bij aan een eerlijker

periodes, etc. om te voorkomen dat je denkt iemand nog een tijdelijk dienstverband aan te kunnen bieden maar uiteindelijk toch blijkt dat je iemand in vaste dienst hebt. Een goede communicatie met het uitzendbureau hierbij van cruciaal belang. Wij hanteren wel de 7-8-8 regel voor mensen die wij zelf zittrekken in dienst nemen.

De aanregging van de arbeidsovereenkomst wordt beter in afen. Als werkgever dienen we uitzendbureau voorafgaand aan het aflopen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 3 maanden of langer de medewerker in kennis te stellen van de aflopende arbeidsovereenkomst. Meer in het algemeen kan ik zeggen dat de beëindigingvergoeding nu gegoten in de vorm van de wettelijke transitievergoeding in vergelijking tot de oude kantonrecht-formule aanzienlijk lager uitvalt. Hetgeen in eerste instantie zorg voor een goedkope ontslagrecht.

Arbeidsrecht De WWZ-interviews

In deel 9: Ruim één jaar geleden trad de WWZ in werking. Daarmee is het arbeidsrechtelijk landschap ingrijpend veranderd. Hoe ervaart het bedrijfsleven de invoering?

We vroegen het aan Mariëtte Daudt, hoofd van de afdeling Arbeidsrecht van advocatenkantoor Jones Day in Amsterdam en Raymond Tuerlings, HR-directeur van Sapa Extrusion Benelux, over de effecten van de WWZ.

> Lees het gehele interview op pagina 24



GEZONDHEIDRECHT

Aandacht voor governance in ziekenhuizen

"Ziekenhuizen en Medisch Specialistische Bedrijven moeten meer tijd aan governance besteden"

BY TESSA VAN DEN ENDE Dat zei minister Schippers in een recente rapport van onderzoeksbureau Tias over de invloed van integrale bekostiging. De integrale bekostiging heeft medisch specialisten meer mogelijkheden geboden om invulling te geven aan hun eigen verantwoordelijkheid voor kwaliteit en veiligheid. Tegelijkertijd is de organisatiestructuur complexer geworden, wat een risico kan zijn voor de bestuurbaarheid van het ziekenhuis.

> Lees verder op pagina 2

OUT NOW

Magna Charta
Journaal



BE THE FIRST ONE
TO READ IT ALL!



**This is
magna charta**
www.avdr.nl