

Juridische nieuwsflits

Gedempte Oude Gracht 60 | 2011 GT Haarlem | T 023 532 51 77 | info@kalbfleisch.nl

De nieuwe kantonrechttersformule

[Lees artikel](#)

Bedrijfsongevallen bij ingeleende uitzendkrachten

[Lees artikel](#)

De nieuwe kantonrechttersformule

Wanneer een werkgever of werknemer een dienstverband wenst te beëindigen, is één van de wegen die daartoe kan leiden het daartoe strekkende verzoekschrift bij de kantonrechter. De rechter moet het verzoek beoordelen en kent, indien daartoe aanleiding bestaat, een vergoeding naar billijkheid toe. Dit is bepaald in artikel 7:685 BW.

In 1996 is getracht eenheid te brengen in de toe te kennen vergoeding en zijn voor het eerst aanbevelingen vastgelegd op welke wijze die vergoeding diende te worden berekend. Deze aanbevelingen heten in de wandelgangen de kantonrechttersformule.

Bij een beëindiging, waar geen van beide partijen een overwegend verwijt kan worden gemaakt, wordt de zogenaamde neutrale vergoeding toegekend. Al naar gelang de ene partij wel meer een verwijt kan worden gemaakt, gaat de vergoeding omhoog of omlaag.

Recentelijk zijn deze aanbevelingen aangepast. Bij ontbindingsverzoeken die vanaf 1 januari 2009 worden ingediend, worden de nieuwe aanbevelingen in beginsel toegepast. Hierbij is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat het gaat om aanbevelingen en de rechter niet verplicht is deze toe te passen. Wettelijk is de rechter enkel verplicht een vergoeding naar billijkheid toe te passen, de aanbevelingen geven hem een kader, waarvan hij mag afwijken.

De formule is opgebouwd uit de bekende AxBxC-berekening, waarbij A staat voor het aantal gewogen dienstjaren, B voor het maandsalaris (inclusief bepaalde emolumenten) en C voor de correctiefactor die samenhangt met de verwijtbaarheid.

Tot voor kort telden de dienstjaren die voor het 40e levensjaar waren gewerkt, voor 1, tussen de 40 en de 50 voor 1,5 en daarboven voor 2.

Daarin komt nu een wijziging. De jaren tot 35 tellen nog maar voor 0,5 mee, tussen de 35 en de 45 voor 1, tussen 45 en 55 voor 1,5 en daarboven voor 2. Voor zowel de oudere als de jongere werknemers betekent dit een forse achteruitgang.

Nieuw is ook dat bij de C-factor wordt aanbevolen dat de rechter de arbeidsmarktpositie van de werknemer laat meewegen. Wanneer sprake zou zijn van een afwijkende arbeidsmarktpositie kan dat door middel van een, bij voorkeur door een deskundige opgemaakt, rapport worden aangetoond. Mogelijk is ook voldoende dat een werkgever bijvoorbeeld recente vacatures in de omgeving, die passend zijn voor de werknemer met het verzoekschrift meezendt zodat aannemelijk wordt gemaakt dat de werknemer naar verwachting binnen zeer afzienbare tijd een andere baan zou kunnen vinden.

In de C-factor werd onder de huidige praktijk al rekening gehouden met de financiële positie van de werkgever door de verwijzing naar de overige bijzonder omstandigheden. Nu is in de aanbevelingen de financiële positie van de werkgever met zoveel woorden als meewegende factor vastgelegd. In de toelichting daarop staat dat voor de beoordeling daarvan aansluiting wordt gezocht bij de criteria die het CWI hanteert bij ontslagaanvragen wegens een bedrijfseconomische noodzaak. Wil een rechter acht slaan op het verweer dat de werkgever niets heeft, dan moeten op zijn minst winst- en verliesrekeningen over de afgelopen drie jaar worden ingediend, vergezeld van een heldere toelichting. Daarnaast moet een prognose voor de komende zes maanden worden gegeven en moet worden uitgelegd waar de haast vandaan komt en hoe groot de ingreep binnen het bedrijf is.

Onder de oude aanbevelingen was het gebruik ontstaan dat, behoudens immateriële schade, de vergoeding nooit hoger zou zijn dan hetgeen iemand met behoud van zijn dienstverband tot zijn 65ste zou verdienen. Omdat de leeftijd waarop met pensioen wordt gegaan in beweging is, is nu meer specifiek vastgelegd dat moet worden gekeken naar de verwachte inkomstandering tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioendatum. Telt iemand de dagen af totdat hij met pensioen mag, dan wordt rekening gehouden met die datum. Is anderzijds iemand duidelijk in zijn gevoel dat zijn werk zijn lust en zijn leven is en hij tot ver na zijn 70ste wil doorgaan, dan wordt niet meer uitgegaan van 65 jaar.

Tot slot is een geheel nieuwe aanbeveling opgenomen, met betrekking tot de vergoeding bij kortdurende dienstverbanden voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd waarbij de tussentijdse opzeggingsmogelijkheid is bedongen. In die gevallen wordt in beginsel de formule gewoon toegepast. Bij dienstverbanden voor bepaalde tijd zonder dat de mogelijkheid is opgenomen dat tussentijds wordt opgezegd daarentegen, is de richtlijn dat als vergoeding het resterend aantal maandsalarissen binnen het contract wordt toegekend.

Nogmaals wordt benadrukt dat het gaat om aanbevelingen waarvan kantonrechtters mogen afwijken.

[... terug naar boven](#)

Bedrijfsongevallen bij ingeleende uitzendkrachten

Is de werkgever aansprakelijk voor de schade van een uitzendkracht ingeval van een ongeval tijdens het werk of tijdens de reistijd? Welke risico's loopt de werkgever? Kan de werkgever die risico's vermijden?

De uitzendkracht heeft een arbeidscontract met het uitzendbureau, dat daarom de formele werkgever wordt genoemd. De werkgever leent de uitzendkracht in, zodat hij de inlener ofwel de feitelijke werkgever is.

Krijgt de werknemer een bedrijfsongeval, dan kan hij zowel de formele alsook de feitelijke werkgever aansprakelijk stellen. Die keuze is aan de werknemer. Hij kan ze allebei aansprakelijk stellen en zodra de ene betaalt kan hij natuurlijk niet nog eens vergen dat de ander dan ook betaalt. Wie betaalt is de werknemer om het even. Het ligt in de rede dat de werknemer zijn pijlen op beide - formele en feitelijke - werkgevers richt, want als de ene failliet gaat of onverzekerd blijkt, is er nog verhaalsmogelijkheid op de ander.

Een uitzendkracht overkwam een bedrijfsongeval. Zowel de feitelijke als de formele werkgever werd hoofdelijk aansprakelijk geoordeeld voor de volle 100% en wie de schade per saldo betaalt, is het slachtoffer om het even. Onzichtbaar voor de feitelijke werkgever en voor het uitzendbureau (de formele werkgever) is vaak hoe het nu zit met de uiteindelijke onderlinge draagplicht. Dus beide verzekeraars gaan ruzie maken wie uiteindelijk moet betalen.

Het uitzendbureau hanteert de zogenaamde Abu-voorwaarden. Daarin staat onder meer dat de inlener het uitzendbureau vrijwaart voor alle schade wegens bedrijfsongevallen met die uitzendkracht. De uitzendkracht overkwam een arbeidsongeval en koos er voor om enkel het uitzendbureau aansprakelijk te stellen en van die partij de schade betaald te krijgen.

Welnu, dat ging probleemloos. Maar vervolgens probeerde het uitzendbureau (in feite natuurlijk haar verzekerde) de schade te verhalen op de feitelijke werkgever. Die verzette zich tegen de vordering, maar zonder succes want de rechter accepteerde het beroep door het uitzendbureau op de Abu-voorwaarden.

Deze casus leert maar weer dat je als ondernemer het je niet kunt permitteren om onverzekerd te zijn tegen risico's op schade met (ingeleend) personeel.

[... terug naar boven](#)

Eerste ontbinding met nieuwe kantonrechttersformule

Een kantonrechter in Amsterdam heeft begin februari voor het eerst de nieuwe kantonrechttersformule gebruikt in een ontbindingsprocedure. De ontslagvergoeding is hierdoor euro 10.000 lager uitgevallen.

De ontslagvergoeding is lager doordat het aantal dienstjaren minder zwaar wegen. De Kring van Kantonrechtters heeft in november 2008 besloten om de kantonrechttersformule aan te passen aan. Aanleiding was volgens de kantonrechtters de veranderde arbeidsmarkt, zoals de betere arbeidsmarktpositie van jongeren en de gedaalde werkloosheid.

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

Einde aan papieren factuur

Ondernemers kunnen vanaf 16 februari rekeningen per e-mail versturen. Papieren facturen zijn als het aan staatssecretaris De Jager van Financiën ligt namelijk niet meer nodig. Elektronische facturen zijn net zo veilig en leveren een flinke besparing op van papier- en verzendkosten.

Het was al mogelijk om elektronische facturen te sturen, maar die moesten aan allerlei voorwaarden van de Belastingdienst voldoen om o.a. de echtheid te kunnen controleren. De Jager schrapte die regels, zodat het net zo makkelijk wordt om een factuur te e-mailen. Ondernemers besparen op jaarbasis naar schatting zo'n 600 miljoen euro met deze administratieve lastenverlichting.

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

Toezicht op rechtspersonen verbeterd

De ministerraad heeft ingestemd met het wetsvoorstel dat het toezicht op rechtspersonen aanscherpt. De huidige, preventieve toets bij de oprichting van een onderneming wordt afgeschaft. Daarvoor in de plaats komt een nieuw systeem van doorlopende controle van rechtspersonen. Ook zullen meer bedrijven onder de voorgestelde regeling vallen.

Voor de oprichting van een naamloze of besloten vennootschap is nu nog een verklaring van geen bezwaar vereist die door de minister van Justitie wordt afgegeven en is bedoeld als preventieve toets. Als het gevaar bestaat dat de vennootschap zal worden gebruikt voor ongeoorloofde doeleinden of dat haar werkzaamheden zullen leiden tot benadeling van schuldeisers, wordt de verklaring niet afgegeven.

Onderzoek heeft uitgewezen dat deze vorm van toezicht in de praktijk niet goed werkt. Het blijkt geen effectief middel om misbruik van rechtspersonen tegen te gaan. Ook zijn er de nodige kosten voor het bedrijfsleven in de vorm van administratieve lasten en leges.

Het nieuwe systeem verbetert deze situatie. Aan de hand van risicoprofielen gaat de overheid na of er een verhoogd risico bestaat op criminele activiteiten. In dat geval volgt een risicomelding die aan verschillende handhavers wordt verstrekt zoals het Openbaar Ministerie, de Belastingdienst, DNB, AFM en de FIOD/ECD. Zij kunnen op grond van hun eigen verantwoordelijkheid nader (strafrechtelijk) onderzoek instellen of preventief actie nemen.

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

Loonkostensubsidies en participatieplaatsen om mensen aan de slag te helpen

Werkgevers die werknemers in dienst nemen die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt of langer dan één jaar werkloos zijn, kunnen hiervoor een jaar lang subsidie krijgen. Voorwaarde voor zo'n loonkostensubsidie is onder meer dat het om een echte baan gaat: een bestaande vacature of een nieuwe baan die na dat jaar (in beginsel) voortgezet wordt. De subsidie is maximaal 50 procent van het minimumloon. Daarnaast komen er participatieplaatsen om mensen met een bijstandsuitkering of uitkering van het UWV die moeilijker aan een baan komen, ervaring op te laten doen met behoud van uitkering. Zo kunnen ze een eerste stap zetten naar een echte baan. Zij krijgen scholing en een premie, zodat ze er ook financieel op vooruitgaan.

Dit is de kern van het Wetsvoorstel stimulering arbeidsparticipatie (Stap), waarmee de Eerste Kamer heeft ingestemd. Het kabinet wil met deze maatregelen in deze kabinetsperiode mensen aan de slag helpen die nu moeilijk aan het werk komen.

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

Bouwvergunning aanvragen via digitaal loket

In de loop van 2009 kunnen burgers verschillende vergunningen aanvragen via een digitaal omgevingsloket. Het gaat daarbij om veel voorkomende aanvragen zoals die voor de bouw-, inrit-, kap- en sloopvergunning.

Dat moet één van de resultaten zijn van het National uitvoeringsprogramma dienstverlening en e-overheid (NUP). Dit programma wil de dienstverlening aan burgers en bedrijven verbeteren. Op 1 december hebben Rijk, provincies, gemeenten en waterschappen een akkoord bereikt over het NUP. Het programma wil de dienstverlening verbeteren door betere samenwerking tussen overheden en gebruik van ict.

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

Wetsvoorstel keuzemogelijkheid in uitstel AOW ingediend bij Tweede Kamer

Mensen kunnen als ze willen hun AOW straks maximaal 5 jaar later laten ingaan. Zij kunnen aangeven wanneer zij de AOW willen ontvangen. Als de AOW later ingaat, dan wordt die ook hoger. Het wetsvoorstel waarin dit wordt geregeld is ingediend bij de Tweede Kamer.

Het doel van het wetsvoorstel is tweeledig; enerzijds een cultuuromslag bereiken waarbij mensen 65 jaar niet meer als definitief eindpunt zien van hun werkzame leven. Daarnaast krijgt men de keuzemogelijkheid om na 65 de AOW geheel of gedeeltelijk te ontvangen. De AOW wordt dan een individuele keuze, gebaseerd op de fysieke en financiële mogelijkheden van mensen. Mensen kunnen er dan voor kiezen werken geleidelijk af te bouwen. AOW is een basispensioenvoorziening voor mensen die 65 jaar of ouder zijn en rechtmatig in Nederland wonen. De AOW gaat nu in op de eerste dag van de maand waarin iemand 65 wordt.

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

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 op via deze digitale nieuwsbrief beschikbaar is.