

Juridische nieuwsflits

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

De beknelde tussenschakel: de aanspraken van verkoper jegens producent

[Lees artikel](#)

Het recht op loon bij situatieve arbeidsongeschiktheid

[Lees artikel](#)

De beknelde tussenschakel: de aanspraken van verkoper jegens producent

Een verkoper wordt aangesproken door de consument aan wie hij een product, bijvoorbeeld tegels, heeft verkocht. De tegels blijken een paar weken nadat ze zijn gelegd te zijn verkleurd. Onderzoek heeft uitgewezen dat de verkleuring is te wijten aan een productiefout. De verkoper is tekortgeschoten in de nakoming en zal de tegels moeten vervangen en/of herstellen om alsnog te leveren wat was overeengekomen.

Omdat niet de verkoper maar de producent verantwoordelijk is voor het mankement aan de tegels, spreekt de verkoper vervolgens de producent aan om de schade die hij heeft geleden als gevolg van het ongedaan maken van zijn wanprestatie tegenover de koper, te vergoeden. De producent beroept zich echter op zijn algemene voorwaarden waarin een beding is opgenomen waarmee lagenoege elke aansprakelijkheid wordt uitgesloten. De verkoper staat met zijn rug tegen de muur: hij moet wel de schade van de koper/consument vergoeden, maar krijgt nul op het rekest bij de producent die zich op zijn algemene voorwaarden beroept. Is de verkoper nu kansloos tegenover de producent?

Nee, dat is hij niet. Op grond van de wet kan de verkoper het beding dat door de producent tegen hem wordt ingeroepen vernietigen, als gevolg waarvan de producent (behoudens enkele uitzonderingen) de schade aan de verkoper dient te vergoeden. De wettelijke regeling die hierop ziet, dient er toe te voorkomen dat de verkoper beknelde raakt tussen de beschermde consument en de producent die zijn aansprakelijkheid beperkt. De achterliggende gedachte is dat de aansprakelijkheid daadwerkelijk ten laste komt van diegene die deze uiteindelijk dient te dragen. Voorwaarde is wel dat de koper een 'consument' (natuurlijk persoon, die niet beroeps- of bedrijfsmatig handelt) is en de producent handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf.

In enkele gevallen kan geen beroep worden gedaan op terzijdestelling van het uitsluitingsbeding van de producent. Als de verkoper bijvoorbeeld het gebrek kende (er is al eerder geklaagd over verkleuring van de tegels, maar de verkoper is toch doorgegaan met de verkoop) of het gebrek is ontstaan bij de verkoper zelf (de verkleuring is een gevolg van een bewerking van de tegels door de verkoper), gaat deze bescherming van de beknelde schakel niet op. Ook speciale 'garanties' verstrekt door de verkoper komen voor rekening van de verkoper, zodat aansprakelijkheid die geënt is op dergelijke garanties niet kan worden 'doorgeschoven' naar de producent (tenzij deze natuurlijk dezelfde garanties heeft gegeven aan de verkoper).

Het beding van de producent kan niet aan de beknelde tussenschakel worden tegengeworpen als op de relatie tussen de producent en verkoper Nederlands recht van toepassing is, maar niet zonder meer als op deze relatie buitenlands recht van toepassing. Dit is doorgaans het geval wanneer de verkoper de goederen uit het buitenland betreft. In dat geval zal naar buitenlands recht moeten worden beoordeeld of de verkoper het uitsluitingsbeding tegen zich moet laten gelden. Zo ja, dan raakt de verkoper dus alsnog 'beknelde', tenzij het toepasselijke recht een zelfde regel kent. Dat kan het geval zijn want een regeling vergelijkbaar met die in onze wet is voorgescreven in een richtlijn van het Europees Parlement.

Van belang is nog het verschil tussen vergoeding van schade aan het product zelf (voor vervanging en herstel) en vergoeding van schade aan personen of zaken als gevolg van een gebrek aan het product. Een beroep op vernietiging van het uitsluitingsbeding is in het laatste geval niet mogelijk. Trouwens ook niet nodig, want de wet bepaalt namelijk dat de consument zich bij persoons- of zaakschade (ontstaan door een gebrekkeig product) rechtstreeks moet wenden tot de verantwoordelijke voor het gebrek aan het product, doorgaans de producent. De verkoper blijft in dat geval buiten schot en 'beknelde' raakt hij dan dus niet.

[... terug naar boven](#)

Het recht op loon bij situatieve arbeidsongeschiktheid

Het gebeurt regelmatig dat een werknemer, nadat er een conflict is ontstaan met de werkgever, zich ziek meldt bij de werkgever. Vaak wordt dan door de bedrijfsarts geconstateerd dat er geen sprake is van een medische oorzaak voor de arbeidsongeschiktheid. In dat geval kan de werknemer geen aanspraak maken op doorbetaling van zijn loon wegens ziekte (artikel 7:629 BW).

In de literatuur en lagere rechtspraak van de afgelopen jaren werd echter veelal het standpunt ingenomen dat een dergelijke situatie in beginsel voor rekening van de werkgever behoort te komen. Hierbij werd dan verwezen naar artikel 7:628 BW, welk artikel bepaalt dat een werknemer zijn recht op loon behoudt, indien hij de arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

De Hoge Raad heeft inmiddels in een recent arrest korte metten gemaakt met deze ontwikkeling. Uit de visie van de Hoge Raad blijkt dat een werknemer van goeden huize moet komen om zijn recht op loon bij situatieve arbeidsongeschiktheid te behouden. Volgens de Hoge Raad heeft een beroep van een werknemer op artikel 7:628 BW bij situatieve arbeidsongeschiktheid enkel kans van slagen, indien hij aantoonde dat:

- de arbeidsomstandigheden zodanig zijn dat redelijkerwijs niet van de werknemer kan worden gevergd dat hij zijn werkzaamheden hervat;
- er sprake is van een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever komt;
- de werknemer alle medewerking verleent aan inspanningen, die er op gericht zijn de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid weg te nemen.

Uit deze criteria blijkt dat slechts bij zeer ernstige tekortkomingen aan de zijde van de werkgever, de werknemer zijn aanspraak op loon behoudt. Men moet dan bijvoorbeeld denken aan de situatie dat een werknemer (seksueel) wordt geïntimideerd en de werkgever blijkt hieraan onvoldoende te willen doen. In de meeste gevallen doen dergelijke extreme omstandigheden zich in een arbeidsrelatie niet voor.

De recente jurisprudentie van de Hoge Raad leidt er dan ook toe dat een situatieve arbeidsongeschikte werknemer slechts in zeer uitzonderlijke (conflict)situaties aanspraak heeft op loon. In dit verband is nog van belang dat de Hoge Raad reeds eerder heeft uitgemaakt dat een werknemer aan zijn werkherhating ook geen aanvullende eisen kan stellen, zoals bijvoorbeeld aanpassing van de inhoud van de functie volgens de wensen van een werknemer. De Hoge Raad is van oordeel dat er geen sprake is van bereidheid tot het verrichten van de werkzaamheden, indien een werknemer zijn werkherhating afhankelijk stelt van aanvullende voorwaarden. Dit brengt met zich mee dat in deze situatie de werknemer eveneens geen aanspraak kan maken op doorbetaling van zijn loon, aldus de Hoge Raad.

Gezien de bovengenoemde jurisprudentie van de Hoge Raad doet een werknemer er dan ook verstandig aan bij situatieve arbeidsongeschiktheid eerst zijn werkzaamheden te hervatten en pas na deze werkherhating er voor te kiezen om met de werkgever te overleggen over eventuele aanpassingen c.q. wijzigingen. De Hoge Raad komt de werknemer wat dat betreft tegemoet door te overwegen dat uit de verplichting van goed werkgeverschap voortvloeit dat een werkgever daaraan zijn medewerking moet verlenen, zodat heruitval kan worden voorkomen. Mocht de werknemer vervolgens opnieuw uitvallen wegens situatieve arbeidsongeschiktheid, dan is er een grote kans aanwezig dat de werknemer wel met succes aanspraak kan maken op doorbetaling van zijn loon indien de werkgever heeft verzuimd om de werknemer te overleggen over de mogelijkheden om heruitval te voorkomen.

[... terug naar boven](#)

Tijdelijk langer tijdelijk contract voor jongeren

Bedrijven mogen jongeren tot 27 jaar gedurende de crisis langer tijdelijk laten werken. Bij tijdelijke contracten moet de werkgever nu na een periode van drie jaar of bij het vierde contract een medewerker vast in dienst nemen. In onzekere tijden bestaat dan het risico dat de werkgever de jongere niet in dienst houdt. Straks hoeft de werkgever een werknemer pas na een periode van vier jaar of bij het vijfde tijdelijke contract een vaste baan te bieden. De ministerraad heeft op verzoek van minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ingestemd met een wetsontwerp dat voor spoedadvies naar de Raad van State is gestuurd.

Het kabinet wil hiermee een bijdrage leveren aan de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Jongeren dreigen hard te worden getroffen door de huidige economische crisis. De tijdelijke maatregel geldt in principe voor twee jaar. Het voorstel volgt mede uit de motie-Rutte die in de Tweede Kamer is aangenomen en die vraagt om tijdelijke contracten voor jongeren langer mogelijk te maken.

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

Kabinet biedt duidelijkheid aan langdurig 'gedoogde' onrechtmatige bewoners recreatiewoningen

Gemeenten worden verplicht een ontheffing te verlenen aan langdurig 'gedoogde' onrechtmatige bewoners van recreatiewoningen. De ministerraad heeft ingestemd met een daartoe strekkend wetsvoorstel van minister Cramer. Het kabinet komt daarmee tegemoet aan de wens van de Tweede Kamer om definitief duidelijkheid voor betrokkenen te creëren.

De Wet ontheffing onrechtmatige bewoning recreatiewoningen zal gelden voor mensen die uiterlijk op 31 oktober 2003 in hun recreatiewoning zijn getrokken en daar sindsdien onafgebroken hebben gewoond. Voorwaarde is wel dat zij nooit door hun gemeente op die bewoning zijn aangesproken. Ook mag bewoning niet in strijd zijn met de milieuwetgeving.

Gemeenten worden door de nieuwe wet verplicht langdurig 'gedoogde' bewoners op aanvraag een ontheffing te verlenen van het bestemmingsplanverbod op wonen in een recreatiewoning. Wel moeten de bewoners hun bewoning bewijzen met minimaal twee in de wet genoemde bewijsmiddelen, zoals bijvoorbeeld renteaftrek, ziektekostenverzekeringsspolis of inschrijving bij huisarts en GBA. Ook andere bewijzen kunnen eventueel leiden tot een - in dat geval niet verplichte - ontheffing.

Indien gemeenten de beslistermijn overschrijden, wordt automatisch ontheffing verleend. Tegen ontheffingverlening kan bezwaar en beroep worden aangetekend. De aanvraagmogelijkheid bestaat twee jaar en de ontheffing is - evenals in het huidige Besluit ruimtelijke ordening - persoonsgebonden en vervalt bij beëindiging van de bewoning. De gemeente moet bij haar ontheffingverlening de bewoner er ook op wijzen dat de recreatiewoning moet voldoen aan de eisen van het Bouwbesluit 2003.

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

Aangescherpte regeling deeltijd WW 20 juli van start

Vanaf 20 juli kunnen bedrijven weer gebruik maken van de nieuwe aangescherpte deeltijd-WW. Minister Donner van Sociale Zaken wil dat bedrijven zorgvuldiger kijken op welke manier ze gebruik maken van de regeling, zodat meer bedrijven van de regeling gebruik kunnen maken. Daarnaast zijn ook strengere regels voorzien om fraude met de deeltijd WW te voorkomen.

Bedrijven kunnen zelf bepalen in welke mate zij de deeltijd WW nodig hebben en voor welk deel van hun personeel. Wel komt er een drempel. Bedrijven moeten de werktijd van werknemers met minstens 20 procent verkorten en het voornemen hebben minimaal zes maanden van de regeling gebruik te maken. Ook wordt de regeling zo aangepast dat naarmate bedrijven meer personeelsleden in de deeltijd-WW plaatsen, zij er korter gebruik van kunnen maken. Als minder dan 30 procent van het personeel er gebruik van maakt, mag de uitkering 15 maanden duren. Tussen 30 en 60 procent is dit 12 maanden en bij meer dan 60 procent wordt de duur 9 maanden. Ook gaat de verlenging niet meer met periodes van zes maanden, maar met periodes van drie maanden, zodat bedrijven bewuster omgaan met extra gebruik van de regeling.

Naar aanleiding van signalen over fraude en de wens van de Tweede Kamer worden ook de regels voor fraude aangescherpt. Bij het constateren van een fraudegeval, wordt de deeltijd-WW in het hele bedrijf stopgezet en moeten alle - ook terecht ontvangen - uitkeringen worden terugbetaald. De werknemer betaalt de uitkering terug waarvan is vast komen te staan dat die onterecht is verkregen. De werkgever moet alle overige uitkeringen terug betalen. Bovendien gaan UWV en de Arbeidsinspectie strenger controleren op fraude met deeltijd-WW.

Tot slot is de scholingsbepaling in de regeling aangescherpt. Bedrijven kunnen geen verlenging van deeltijd WW krijgen, als niet duidelijk is dat de deeltijders ook echt scholing (gaan) krijgen. Ook is bij onjuiste opgave van scholing door het bedrijf de frauderegeling van toepassing.

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

Camera's van bedrijven mogen desnoods ook verder kijken dan naar eigen pand

Winkeliers en andere ondernemers die camera's gebruiken om hun panden te beveiligen, mogen daarbij ook de openbare weg en gebouwen en terreinen van anderen in beeld brengen als dat onvermijdelijk is en noodzakelijk voor het beveiligen van het eigen pand. De ondernemers moeten het gebruik van de camera's wel kenbaar maken.

Dat schrijven de ministers Ter Horst en Hirsch Ballin aan de Tweede Kamer. Zij hebben hierover overleg gehad met het College bescherming persoonsgegevens (Cbp). Ondernemers moeten van geval tot geval afwegen of het in beeld brengen van de openbare weg ook onvermijdelijk en noodzakelijk is. Of een ondernemer in een concreet geval de juiste afweging heeft gemaakt, beoordeelt het Cbp en uiteindelijk de rechter.

Naast het gebruik van eigen, particuliere camera's, kunnen ondernemers ook aan gemeenten vragen om met overheidscamera's de openbare orde en veiligheid te handhaven. In dat geval kan de openbare ruimte gewoon in beeld worden gebracht.

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

Nieuwe formule bepaalt schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag

De gerechtshoven Amsterdam, Arnhem, Den Bosch en Leeuwarden hebben met de XYZ-formule een gemeenschappelijk standpunt ingenomen over de berekening van de ontslagvergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag. In verschillende uitspraken in hoger beroep hebben de gerechtshoven reits de nieuwe XYZ-formule toegepast. Het hof Den Haag hanteert al sinds eind 2008 de kantonrechtformule minus 30% als standaard. De XYZ-formule komt als reductiefactoren uit de rechtspraak. Juristen konden hun cliënten moeilijk adviseren over de kennelijk onredelijk ontslagprocedure omdat er geen eenduidige richtlijn was voor het bepalen van de hoogte van de ontslagvergoeding. Bij een ontbindingsprocedure is dat wel het geval. Daar wordt de kantonrechtformule gehanteerd om de vergoeding te berekenen. Het hof Den Haag was ook bij het overleg betrokken maar houdt vast aan de eigen lijn omdat er inmiddels een aantal zaken waarin de Haagse formule is toegepast bij de Hoge Raad liggen.

De hoogte van de schadevergoeding wordt bij de XYZ-formule als volgt berekend:

X (aantal 'gewogen' dienstjaren) x Y (laatstverdiende maandsalaris) x Z (correctiefactor).

De gewogen dienstjaren worden op dezelfde manier berekend als in de oude kantonrechtformule. De schadevergoeding bedraagt in principe niet meer dan de verwachte inkomstanderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

[... 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.