

Juridische nieuwsflits

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

Ooneerlijke handelspraktijken

[Lees artikel](#)

Deeltijd WW

[Lees artikel](#)

Ooneerlijke handelspraktijken

De Europese richtlijn ooneerlijke handelspraktijken is in werking getreden op 15 oktober 2008. Ooneerlijke handelspraktijken tussen ondernemingen onderling vallen buiten het bereik van deze richtlijn: het gaat om gedragingen jegens consumenten. Het criterium is of er strijd is met de professionele toewijding waardoor de keuzevrijheid van de gemiddelde consument om een geïnformeerd besluit te nemen aanmerkelijk wordt beperkt. Dit is een open norm die door de rechtspraak nader zal moeten worden ingevuld.

Er bestaan twee typen ooneerlijke handelspraktijken: ooneerlijk in de zin van misleidend (dat kan overigens ook een misleidend nalaten van informatie betekenen) en ooneerlijk in de zin van agressief. Beide typen vormen een onrechtmatige daad jegens de consument, die een verbod en/of schadevergoeding kan vorderen.

De wet bevat (naast de genoemde open norm) een tweetal 'zwarte lijsten' van gedragingen die onder alle omstandigheden misleidend of agressief zijn. Indien van een dergelijke handelspraktijk sprake is, komt de bewijslast op de handelaar te liggen dat er wel degelijk juist en volledig is geïnformeerd.

Of een handelspraktijk agressief is, hangt volgens de wet af van veel factoren, zoals het tijdstip, de plaats, de aard en de vasthoudendheid bij de handelspraktijk, het eventuele gebruik van dreigende gedragingen of dreigende taal, of sprake is van het uitbuiten door de handelaar van bepaalde tegenslagen bij de consument, of het dreigen met maatregelen die eigenlijk wettelijk niet kunnen worden genomen. Wat in ieder geval door de wet als agressief wordt bestempeld is hardnekkig en ongewenst aandringen per telefoon, fax, e-mail of andere media tenzij de handelaar beoogt om een contractuele verplichting te doen naleven. Verder is het niet toegestaan om kinderen in reclame er rechtstreeks toe aan te zetten om geadverteerde producten te kopen of om hun ouders of andere volwassenen ertoe over te halen die producten voor hen te kopen. Ook agressief in de zin van de wet is vragen om onmiddellijke dan wel uitgestelde betaling of om terugzending of bewaring van producten die de handelaar heeft geleverd, maar waar de consument niet om heeft gevraagd. Wat ook als een ooneerlijke handelspraktijk wordt beschouwd, is als men de indruk wekt dat de consument een prijs heeft gewonnen of zal winnen, of door iets te doen een prijs of voordeel zal winnen, terwijl er in feite geen sprake is van een prijs of voordeel, of als deze prijs of voordeel afhankelijk is van de betaling van een bedrag door de consument.

Van misleidende handelspraktijken is sprake indien informatie wordt verstrekt die feitelijk onjuist is of die de gemiddelde consument misleidend of kan misleiden, bijvoorbeeld door de presentatie van de informatie. De wet noemt vele voorbeelden waarbij de consument misleidend wordt over de voornaamste kenmerken van het product, zoals de prijs en de beschikbaarheid, of bepaalde voordelen of risico's, de samenstelling ervan, accessoires, klantenservice en klachtenbehandeling, levering, gebruiksmogelijkheden, geografische of commerciële oorsprong, te verwachten resultaten, of op het product verrichte tests of controles. Een handelspraktijk is ook misleidend indien een concrete en kenbare verplichting die is opgenomen in een gedragscode niet wordt nagekomen, als de ondernemer aangeeft dat hij aan die code gebonden is en de consument daarop afgaat. Reclame maken met een gedragscode mag dus geen 'window dressing' zijn.

[... terug naar boven](#)

Deeltijd WW

Het kan niemand zijn ontgaan dat we in tijden van crisis leven. In dat kader is eind 2008 een tijdelijke maatregel afgekondigd waarbij bedrijven die aan een aantal specifieke criteria voldeden, voor een korte periode werktijdverkorting konden aanvragen voor hun werknemers. Deze regeling is per 21 maart van dit jaar vervallen en daarvoor is een ruimere deeltijd WW ingevoerd per 1 april 2009.

De reguliere WW voorziet al in de mogelijkheid werknemers partieel te ontslaan en hen voor een gedeelte in de WW te laten instromen. In dat geval dient de werknemer wel aan de verplichtingen van bijvoorbeeld sollicitatie en re-integratie te voldoen. Ook dient de werkgever de opzegtermijn in acht te nemen voordat de urenbeperking in gaat.

Omdat het voor werkgevers van belang is dat, wanneer de economie weer aantrekt, meteen vakbekwame werknemers voorhanden zijn die liefst ook al zijn ingevoerd in het bedrijf, is het nu voor alle bedrijven die gezond genoeg zijn om de crisis te overleven mogelijk werknemers voor maximaal de helft van hun uren tijdelijk in de WW te laten instromen. Het dienstverband bij de werkgever blijft voor die uren behouden en ook geldt de sollicitatieplicht niet. Wel dient de werkgever hierover overeenstemming te hebben bereikt met de belanghebbende partijen danwel, bij gebreke daaraan, met een andere vertegenwoordiging van de werknemers. In die overeenstemming dient dan ook een plan over scholing van de werknemers te zijn verrat, gedurende de uren waarop niet wordt gewerkt.

Per werknemer kan een werkgever maximaal euro 2.500 omscholingssubsidie verkrijgen. De helft van de daadwerkelijke scholingskosten wordt vergoed, de andere helft betaalt de werkgever zelf. Wel moet de scholing resulteren in een diploma of certificaat.

De werknemer blijft, zoals gezegd, in dienst en de werkgever hoeft geen opzegtermijn in acht te nemen. De werknemer soupeer over die uren wel zijn WW-rechten op en bouwt, over de uren dat hij niet werkt, ook geen nieuwe WW-rechten op. Dat betekent dat alleen deeltijd WW kan worden aangevraagd voor werknemers indien en voorover zij WW-aanspraken hebben.

De eerste aanvraag kan maximaal drie maanden beslaan en vervolgens kan de aanvraag tot twee keer toe worden verlengd met maximaal zes maanden. Nogmaals zij opgemerkt dat dit alleen kan indien de werknemer nog aanspraak heeft op WW. Een werkgever kan ten hoogste eenmaal van de regeling gebruik maken.

Het is de bedoeling dat de werknemer na afloop van de regeling weer voor het oorspronkelijk aantal uren bij de werkgever gaat werken. Wanneer de werknemer in de tussentijd wordt ontslagen, dan dient de werkgever de helft van de betaalde WW aan het UWV terug te betalen. Zijn afloop van de regeling, wanneer de werknemer weer voor zijn volle aantal uren aan het werk is, moet hij voor ten minste een derde van de tijd dat hij aanspraak maakte op de deeltijd WW ook daadwerkelijk in dienst blijven met een minimum van drie maanden. Wordt hij in die periode toch ontslagen, dan geldt ook de terugbetalingsverplichting voor de werkgever.

Wanneer blijkt dat de regeling oneigenlijk wordt gebruikt of wanneer het budgettaire plafond van euro 375 miljoen wordt bereikt, kan de minister de regeling per direct sluiten. Tot 1 januari 2010 kunnen de eerste aanvragen worden ingediend.

[... terug naar boven](#)

Zakelijk spamverbod vanaf 1 oktober 2009

Het spamverbod dat sinds 2004 geldt voor consumenten, gaat per 1 oktober ook gelden voor zakelijke ontvangers. U moet vanaf dat moment vooraf toestemming hebben om te mogen communiceren per e-mail. Ook voor uw bestaande adressenbestand is die toestemming verplicht.

U mag alleen nog commerciële e-mails en faxen sturen als:

- u vooraf toestemming heeft van de ontvanger. Deze toestemming moet bewust gegeven zijn.
- u 'gelijksortige' producten en diensten aanbiedt aan bestaande klanten;
- u in elke mail de mogelijkheid biedt om verdere toezending te stoppen (opt-out).

Door het nieuwe verbod ontstaat een algeheel spamverbod in Nederland. Hiermee moet de schade die spam veroorzaakt bij internetproviders en andere bedrijven afnemen. Telecom-waakhond Opta kan Nederlandse bedrijven die toch doorgaan met het versturen van spam boetes opleggen, die kunnen oplopen tot 450.000 euro.

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

Overwerk telt ook mee bij deeltijd-WW

Deeltijd-WW wordt verruimd om te voorkomen dat werknemers die structureel overwerken, zoals veel vrachtwagenchauffeurs, extra de dupe zijn als hun baas een beroep moet doen op de crisismaatregel. Voortaan tellen ook overuren mee in de regeling, waarmee bedrijven gedurende de economische dip hun personeel tijdelijk minder kunnen laten werken met behulp van WW-uitkeringen.

Minister Donner van Sociale Zaken heeft daartoe een verruiming van de regeling bekend gemaakt. Vooral transportondernemingen klaagden de afgelopen tijd dat ze niets aan de deeltijd-WW hadden, omdat in de oorspronkelijke regeling werd uitgegaan van een 40-urige werkweek. Een groot deel van de chauffeurs werkt gemiddeld 55 uur per week. Zij zouden er flink op achteruit gaan als het overwerk niet zou meetellen bij het vaststellen van de hoogte van de WW-uitkering over de uren dat ze minder werken. Een woordvoester van Donner benadrukt dat de uren bovenop een 40-urige werkweek wel structureel moeten zijn. Zo moet in de 52 weken, ofwel een jaar, voor aanvraag van deeltijd-WW minimaal sprake zijn van gemiddeld vijf uren overwerk per week.

Eerder werd al bekend dat de minister de regeling voor deeltijd-WW ook op een ander punt aanpast. Voortaan kunnen ook vakbonden klagen bij een meldpunt van Sociale Zaken over werkgevers die op een oneigenlijke manier proberen goedkoop uit te zijn door personeel via deeltijd-WW korter te laten werken.

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

Telecomcontracten vanaf 1 juli 2009 makkelijker op te zeggen

Telecomcontracten zijn binnenkort makkelijker op te zeggen als gevolg van een wijziging van de Telecommunicatiewet door staatssecretaris Heemskerk. Vanaf 1 juli 2009 kan de consument een stilzwijgend verlengd abonnement na de eerste contractperiode (meestal 1 tot 2 jaar) op elk moment opzeggen met een opzegtermijn van een maand. Het gaat dan om abonnementen voor bijvoorbeeld internet, mobiele telefonie of voor kabeltelevisie.

Vooral de consument profiteert van de wetswijziging en kan makkelijker overstappen naar een ander bedrijf als het niet bevalt. Veel consumenten blijven nu vaak ongemerkt vastzitten aan hun contract. Met de nieuwe regels wordt het voor de consument makkelijker gemaakt om over te stappen. De nieuwe overstapmogelijkheid dient aanbieders te prikkelen tot een concurrerend aanbod en een betere dienstverlening, waarvan ook de consument profiteert die gewoon blijft zitten bij zijn huidige aanbieder.

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

Scholingsbonus voor met ontslag bedreigde werknemers

Werkgevers die een elders met ontslag bedreigde werknemer aannemen kunnen hiervoor een scholingsbonus krijgen van maximaal euro 2.500 op voorwaarde dat het bedrijf of de instelling er zelf minimaal hetzelfde bedrag bijlegt. Het maakt niet uit uit welke sector een werknemer komt. De bonus geldt zowel voor bedrijven als voor overheidswerkgevers. De hoogte van de bonus is afhankelijk van de bijdrage van een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O+O) indien aanwezig, in de betreffende sector.

De scholingsbonus is onderdeel van een totaal pakket aan crisismaatregelen voor de arbeidsmarkt. Met de bonus is hiermee euro 72 miljoen gemeoid. Daarnaast is er euro 57 miljoen beschikbaar voor ervaringscertificaten (evc's) en ervaringsprofielen (evp's) die de bestaande competenties van werknemers vastleggen die niet beschikken over een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. Met die evc's en eventueel aanvullende scholing maken werknemers meer kans op de arbeidsmarkt.

Een van de maatregelen is deeltijd-ww, de tijdelijke regeling waarmee bedrijven vakkrachten gedurende de crisis maximaal vijftien maanden kunnen vasthouden. Werknemers krijgen voor de uren waarin zij niet werken een WW-uitkering. Voor deze regeling is euro 375 miljoen beschikbaar, wat gelijk staat aan 16.000 volledige arbeidsplaatsen. De regeling stopt zodra het vastgestelde bedrag bereikt is.

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

Regels voor werkgevers die gaan werken met buitenlandse arbeidskrachten

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is een campagne gestart om ondernemers te informeren over rechten en plichten bij het inzetten van (buitenlandse) arbeidskrachten. De campagne informeert werkgevers en uitzendbureaus over de rechten en plichten die voortkomen uit het sociale stelsel. Doel van de campagne is om ondernemers zo goed mogelijk te informeren over de regels die te maken hebben met de inzet van buitenlandse (vaak tijdelijke) arbeidskrachten, ze bewust te maken van de risico's die ze lopen als ze de regels onvoldoende naleven (denk aan aansprakelijkheid, boetes, anoniemtarief) en duidelijk te maken hoe ze die risico's kunnen beperken. Daarmee wil de overheid het nalevingsgedrag bevorderen en fraude en illegaliteit in de uitzendbranche voorkomen.

Uit onderzoek is gebleken dat ondernemers:

- overzichts missen van de verplichtingen waar ze rekening mee moeten houden als ze werken met (buitenlandse) arbeidskrachten;
- zich niet altijd voldoende bewust zijn van de risico's die zij lopen op het punt van de aansprakelijkheid voor loonheffingen;
- graag willen weten hoe ze de risico's kunnen voorkomen of inperken.

De hoofdlijn van de regelgeving is samengebracht op een portaal.

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

Disclaimer

Hoewel bij het samenstellen van de inhoud van deze digitale nieuwsbrief de eerste 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.