



## Mediation als truc voor werknemers?

Ook de laatste maanden hebben wij in onze praktijk weer veel voorbeelden gehad hoe een werknemer tracht via een door de bedrijfsarts geadviseerd mediationtraject een ontslagvergoeding in de wacht te slepen waar hij of zij normaal gesproken geen aanspraak op zou kunnen maken. Hoe werkt deze truc van werknemers?

Een werknemer die het niet meer naar zijn zin heeft of om andere redenen een beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreeft, creëert een arbeidsconflict en meldt zich ziek. De bedrijfsarts adviseert vervolgens mediation waar de werknemer aan meewerkt. Ervan uitgaande dat u als werkgever met het advies van de bedrijfsarts - al dan niet klakkeloos - akkoord gaat, wordt het mediationtraject, vaak op uw kosten, opgestart. Er wordt een overeenkomst getekend waarin beide partijen geheimhouding afspreken. De werknemer stelt onmiddellijk tijdens de mediation dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord. De mediator kan niet veel anders dan te concluderen dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord. Het ontslag is aanstaande. Indien de mediator geen beëindigingsregeling treft, dreigt de werknemer met een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter. In die procedure kan door u niet worden aangegeven op

## In deze nieuwsbrief:

[Afspraken voor na einde arbeidsovereenkomst](#)

---

[Flexibele arbeid anno 2011: een trend mét juridische valkuilen](#)

---

[Dé Zaak](#)

---

[Vakantiedagen bij einde dienstverband](#)

---

## Afspraken voor na einde arbeidsovereenkomst

Met enige regelmaat krijgen wij nog arbeidsovereenkomsten onder ogen waarin niet is vastgelegd aan welke afspraken partijen zich zullen houden op het moment dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

[» lees meer](#)

---

## Flexibele arbeid anno 2011: een trend mét juridische valkuilen

Hoewel de meest voorkomende vorm van arbeid in Nederland nog altijd de "vaste baan" ofwel de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is, spelen flexibele arbeidsrelaties en zelfstandig ondernemerschap een steeds belangrijker rol op de arbeidsmarkt.

[» lees meer](#)

---

## Dé Zaak

welke wijze de werknemer heeft gehandeld tijdens de mediation. Er is immers geheimhouding afgesproken. De kantonrechter concludeert vervolgens veelal tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een ontslagvergoeding, omdat hij constateert dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord en hij de discussie omtrent de verwijtbaarheid uit de weg gaat, omdat partijen met elkaar al een mediationtraject hebben gehad.

Tip: ga als werkgever niet te snel akkoord met een mediationtraject! Ook volgens de zogeheten STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten, waaraan de bedrijfsarts is gebonden, is mediation geen standaardoplossing bij een arbeidsconflict. Het uitgangspunt van deze Werkwijzer is in een dergelijk geval dat er doorgewerkt moet worden, al dan niet na een gesprek tussen werkgever en werknemer.

Overigens kan een mediationtraject door u als werkgever natuurlijk ook gebruikt worden om in geval van een gewenst ontslag, maar "geen dossier", een arbeidsconflict te creëren, een mediationtraject in te gaan, om vervolgens een ontslaggrond in handen te krijgen, waarbij wel een ontslagvergoeding betaald zal moeten worden, maar veelal wel de neutrale vergoeding. Een goed resultaat bij een ontslag "zonder dossier".

Vakgroep Arbeidsrecht  
Rijppaert & Peeters Advocaten

Uw Legal Team

**Vakgroep  
Arbeidsrecht  
advocaten**

Afgelopen maand hebben wij een werknemer bijgestaan die na vier uur werken op haar eerste werkdag alweer werd ontslagen. Omdat de werkgever in deze casus een aantal steken heeft laten vallen, willen wij u de casus en onze tips ter voorkoming van deze uitkomst niet onthouden.

[» lees meer](#)

---

## Vakantiedagen bij einde dienstverband

Op grond van artikel 7:641 lid 1 BW heeft een werknemer bij het einde van zijn dienstverband recht op uitbetaling van nog niet genoten, maar wel opgebouwde vakantiedagen. Het kan dan ook voorkomen dat een werknemer veel vakantiedagen heeft opgebouwd waardoor de vergoeding ervan aanzienlijk kan oplopen.

[» lees meer](#)

---

## Afspraken voor na einde arbeidsovereenkomst

Met enige regelmaat krijgen wij nog arbeidsovereenkomsten onder ogen waarin niet is vastgelegd aan welke afspraken partijen zich zullen houden op het moment dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Voorbeelden van dit soort afspraken zijn bedingen ter zake terugbetaling van studiekosten, geheimhouding, intellectuele eigendomsrechten etc.

De meest bekende bedingen zijn evenwel het non-relatiebeding en het non-concurrentiebeding. Wij vermoeden dat werkgevers dit soort bedingen niet in de arbeidsovereenkomsten opnemen, omdat zij het idee hebben dat een werknemer daaraan in een later stadium toch niet zal kunnen worden gehouden. Dat is echter een misvatting.

Mits goed geformuleerd en deugdelijk overeengekomen, kunnen non-concurrentiebedingen en non-relatiebedingen zeer zeker hun diensten bewijzen en dat niet alleen bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Immers, van de bedingen gaat ook duidelijk een preventieve werking en zij binden mede werknemers aan uw onderneming. In het achterhoofd van deze werknemers zal bij een voorgenomen vertrek altijd meespelen dat zij niet zomaar naar de concurrent kunnen overstappen en geen zaken kunnen doen met uw relaties. Daarbij leveren de bedingen bij een discussie over beëindiging van het dienstverband op zijn minst wisselgeld op.



**Dick Schreuder**

[schreuder@rijppaert-peeters.nl](mailto:schreuder@rijppaert-peeters.nl)



**Floris Wubbena**

[wubbena@rijppaert-peeters.nl](mailto:wubbena@rijppaert-peeters.nl)

---

Komt u er met uw werknemer niet aan uit en is deze daadwerkelijk voornemens om in strijd te handelen met het non-relatie- of non-concurrentiebeding, dan hebt u - zoals dat heet - een stevige zaak bij de rechter. De beslissingen die rechters in dit soort zaken nemen, kunnen daarbij behoorlijk heftig zijn.

In een situatie waarin een werknemer bij zijn indiensttreding (op welk moment ook een non-relatiebeding werd overeengekomen) zelf relaties had ingebracht, overwoog de rechtbank Breda dat dit niet noodzakelijkerwijs met zich meebracht dat het relatiebeding om die reden buiten beschouwing zou moeten blijven. De rechter overwoog dat beide partijen zich een en ander bij het aangaan van het non-relatiebeding moeten hebben gerealiseerd en dat met die wetenschap het non-relatiebeding ook was aangegaan. Als de betreffende werknemer een uitzondering had willen maken voor de relaties waarmee hij al een band had, dan had hij dat bij het aangaan van het non-relatiebeding overeen moeten komen.

De slotsom was dat de werknemer kon worden gehouden aan het non-relatiebeding, hij de door hem zelf aangedragen relaties kwijt was en - last but not least - aan zijn ex-werkgever een boete moest betalen van € 64.000,00 vanwege de overtreding van hetzelfde non-relatiebeding.

Uiteraard is het vorenstaande slechts een voorbeeld en is elke situatie weer anders. Wat echter van belang is, is dat een werkgever met het opnemen van zogeheten postcontractuele bedingen als hiervoor bedoeld, zichzelf gewoonweg een steviger positie verschaft in de relatie tot zijn werknemers.

[» terug naar de inhoudsopgave](#)

---

## Flexibele arbeid anno 2011: een trend mét juridische valkuilen

Hoewel de meest voorkomende vorm van arbeid in Nederland nog altijd de "vaste baan" ofwel de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is, spelen flexibele arbeidsrelaties en zelfstandig ondernemerschap een steeds belangrijkere rol op de arbeidsmarkt.

De recessie heeft er aan bijgedragen dat de vraag naar flexibele arbeidskrachten in de toekomst verder zal toenemen. De flexibiliteit van de arbeidsmarkt creëert immers mogelijkheden voor de werkgever om zich beter aan te passen aan de veranderende economische omstandigheden.

Het begrip "flexibele arbeidsrelatie" is een verzamelbegrip voor verschillende soorten overeenkomsten waarbij de flexibele inzet van een arbeidskracht centraal staat. Veelal is het voor u als ondernemer lastig te bepalen welke soorten flexibele arbeidsrelaties er bestaan en welk contract voor u in een bepaald geval de voorkeur verdient. Hieronder zetten wij op hoofdlijnen een aantal mogelijkheden, inclusief de juridische valkuilen, voor u op een rij.



**Monika Czarnota**

[czarnota@rijppaert-peeters.nl](mailto:czarnota@rijppaert-peeters.nl)



**Sarah Lammers**

[lammers@rijppaert-peeters.nl](mailto:lammers@rijppaert-peeters.nl)

## Oproepovereenkomst

Er zijn verscheidene voorbeelden van oproepovereenkomsten, maar de twee meest voorkomende contracten zijn toch wel het zogeheten nulurencontract en het min-maxcontract.

Een groot voordeel van dergelijke oproepovereenkomsten is dat het financiële risico beperkt is. Bij een min-maxcontract dient u het minimum aantal garantie-uren uit te betalen. In geval van een nulurencontract hoeft u slechts in beginsel alleen over de daadwerkelijk gewerkte uren loon te betalen.

Er kleven echter ook nadelen aan het nulurencontract en het min-maxcontract. Zo bent u bijvoorbeeld verplicht de oproepkracht op te roepen zodra er werk voorhanden is. Daarnaast geldt dat de oproepkracht aanspraak kan maken op loon over de uren waarvoor hij beschikbaar was, maar niet heeft gewerkt vanwege een reden die voor uw rekening komt. Te denken valt aan de situatie waarbij de oproepkracht reeds is ingeroosterd, maar u vervolgens moet afbellen.

Daarnaast zult u bedacht moeten zijn op de vraag: 'Is er sprake van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek?' Zou er namelijk onverhoopt sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, dan kan uw "oproepkracht" aanspraak maken op de (ontslag)bescherming die het Burgerlijk Wetboek hem/haar biedt.

Voor het beantwoorden van de vraag is cruciaal 1) hoe de overeenkomst wordt genoemd, 2) wat partijen in de overeenkomst hebben afgesproken en 3) op welke wijze in de praktijk invulling wordt gegeven aan de arbeidsverhouding.

Om het bestaan van een arbeidsovereenkomst zoveel als mogelijk te voorkomen, nemen wij - uit de praktijk blijkt met succes - in de oproepovereenkomst onder meer op dat de oproepkracht niet verplicht is aan de oproep gehoor te geven en hij/zij niet gehouden is persoonlijke arbeid te verrichten. U kunt hierbij onder meer denken aan een flexpool van oproepkrachten waaruit u kunt putten. Door het ontbreken van persoonlijke arbeid en het ontbreken van een gezagsrelatie kan het bestaan van een arbeidsovereenkomst terecht worden betwist.

Mocht er onverhoopt toch sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, wees dan niet getreurd. Er zijn namelijk verschillende mogelijkheden om de (financiële) risico's voor u uit te sluiten of te beperken. Zo kunt u voorkomen dat de oproepkracht aanspraak kan maken op salaris op het moment dat hij door uw toedoen niet kan worden opgeroepen. U kunt namelijk - behoudens afwijkende bepalingen in een eventuele CAO - schriftelijk en gedurende maximaal de eerste zes maanden de loondoorbetalingsplicht uitsluiten.

Los van de hiervoor genoemde aandachtspunten, die niet uitputtend zijn, zult u ook moeten nadenken over ander zaken, zoals: is het bedrijfsreglement ook op de oproepkracht van toepassing? Moet ik in geval van arbeidsongeschiktheid mijn Arbo-arts raadplegen? Op hoeveel vakantiedagen heeft de oproepkracht aanspraak? Geldt de Arbo-omstandighedenwetgeving ook voor de oproepkracht? Etc.

## Overeenkomst van opdracht



**Elke Thijssen**

[thijssen@rijppaert-peeters.nl](mailto:thijssen@rijppaert-peeters.nl)

In de praktijk zien wij naast de toenemende behoefte aan oproepcontracten ook steeds meer samenwerkingsverbanden met zelfstandig ondernemers c.q. freelancers. De overeenkomst van opdracht vormt hierbij een belangrijke rol. De overeenkomst van opdracht kenmerkt zich door het feit dat er - in tegenstelling tot een arbeidsovereenkomst - onder meer geen sprake is van een hiërarchische gezagsverhouding (werkgever - werknemer relatie) en persoonlijke arbeid niet is vereist. Deze bedoeling van partijen zal duidelijk uit het contract moeten blijken waarbij tevens uitdrukkelijk afstand zal moeten worden gedaan van de wettelijke ontslagbescherming.

Wij raden u tevens aan om de zelfstandig ondernemer een zogeheten Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) bij de Belastingdienst op te laten vragen waaruit blijkt dat er geen sprake is van een dienstbetrekking en er geen inhoudingen ten behoeve van de Wet op de Loonbelasting 1964 en sociale premies behoeven te geschieden. Veelal nemen wij het overleggen van een VAR verklaring als opschortende voorwaarde in de overeenkomst op.

#### **Tot slot**

Het voert te ver om in deze nieuwsbrief uitvoerig in te gaan op alle juridische valkuilen die het werken met oproepkrachten en/of zelfstandig ondernemers met zich mee kunnen brengen. Uiteraard zijn er ook andere vormen van flexibele arbeid die niet in onderhavig artikel zijn besproken. Denk daarbij aan het gebruik maken van uitzendkrachten, payrolling of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussentijds opzegbeding. Onderhavig artikel is dan ook met name bedoeld als signaleringsfunctie om u te behoeden voor de verschillende juridische valkuilen die een flexibel contract voor u met zich mee kan brengen.

Wij zien namelijk steeds vaker werkgevers die gebruik maken van één van de vele modellen die er via internet in omloop zijn en juridisch verre van waterdicht zijn met alle gevolgen van dien. Indien u overweegt om te gaan werken met flexibele arbeidskrachten, dan kunt u uiteraard contact met ons opnemen voor een advies op maat en/of een contract door ons laten opstellen.

[» terug naar de inhoudsopgave](#)

---

## **Dé Zaak**

Afgelopen maand hebben wij een werknemer bijgestaan die na vier uur werken op haar eerste werkdag alweer werd ontslagen. Omdat de werkgever in deze casus een aantal steken heeft laten vallen, willen wij u de casus en onze tips ter voorkoming van deze uitkomst niet onthouden.

#### **Feiten**

Werknemer, aangenomen als verkoopmedewerker, wordt in de

ochtend op haar eerste werkdag ingewerkt, waarna zij aan de overige collega's wordt voorgesteld. Voorafgaand aan de eerste werkdag heeft één sollicitatiegesprek plaatsgevonden en is in de daarop volgende e-mailcorrespondentie alleen de datum van de eerste werkdag overeengekomen. De arbeidsovereenkomst, met een daarin opgenomen proeftijdbeding en verwijzing naar de toepasselijke CAO, moest door beide partijen nog ondertekend worden. Werkgever ontslaat werknemer echter nog diezelfde dag na de voorstelronde, omdat - kort gezegd - een andere medewerker niet met deze nieuwe collega wil samenwerken. Werkgever doet daarbij een beroep op het proeftijdbeding. Werknemer meldt zich na het ontslag bij ons en verzoekt ons om advies.

### **Juridisch kader**

In deze zaak stond de vraag centraal of de werkgever een beroep kon doen op het proeftijdbeding. In de niet ondertekende arbeidsovereenkomst was een proeftijd van één maand opgenomen en in de toepasselijke CAO was een proeftijd van twee maanden opgenomen.

De wet bepaalt dwingendrechtelijk dat de proeftijd schriftelijk moet zijn overeengekomen. Aan deze eis van schriftelijkheid kan echter ook zijn voldaan als de proeftijd in de CAO is opgenomen, mits vast staat dat werknemer en werkgever uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat de CAO op de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Van belang was of door de e-mailcorrespondentie voorafgaand aan de indienstreding toch aan de eis van schriftelijkheid was voldaan. Werkgever stelt zich immers op het standpunt het concept-contract, met verwijzing naar de toepasselijke CAO, per e-mail te hebben toegestuurd, terwijl werknemer stelt de e-mail wel te hebben ontvangen, maar niet het bijgevoegde concept-contract.

### **Uitkomst**

De rechter overweegt dat niet aan de eis van schriftelijkheid is voldaan, doordat de concept-arbeidsovereenkomst niet is ondertekend. Volgens de rechter kan echter, onder bepaalde omstandigheden, een beroep op het niet gebonden zijn aan het proeftijdbeding wegens het niet ondertekend hebben van het arbeidscontract, geen stand houden. Van deze omstandigheden is echter niet gelet. Daarbij was van belang dat niet is komen vast te staan of de werknemer het concept-contract voorafgaand aan de indienstreding ook daadwerkelijk per e-mail heeft ontvangen. Was dat namelijk wel het geval geweest dan had de werknemer op die wijze kennis kunnen nemen van het proeftijdbeding.

Ook staat het volgens de rechter niet vast dat partijen uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat de CAO op de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst van toepassing is. Daarbij vond de rechter van belang dat de CAO niet aan de werknemer ter hand is gesteld. Ook is in de CAO een proeftijd opgenomen van 2 maanden, terwijl in de eerste concept arbeidsovereenkomst een proeftijd is opgenomen van 1 maand, hetgeen onduidelijkheid met zich meebrengt. Bovendien is in de CAO bepaald dat het proeftijdbeding schriftelijk tussen partijen moet worden overeengekomen, hetgeen impliceert dat de proeftijd in

de ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst moet zijn opgenomen en dat is niet het geval.

Derhalve is naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter niet gebleken dat er een proeftijd tussen partijen is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst is door de werkgever niet rechtsgeldig opgezegd. De door de werknemer ingestelde loonvordering en vordering tot wedertewerkstelling worden toegewezen.

Inmiddels is de uitspraak ook gepubliceerd en te vinden op: [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl).

## Tips

- zorg dat overeenstemming wordt bereikt over de arbeidsvoorwaarden en dat de definitieve arbeidsovereenkomst door de werknemer is ondertekend, voordat deze begint met werken;
- neem het proeftijdbeding altijd in de arbeidsovereenkomst zelf op, ook als er sprake is van een proeftijdbeding in een toepasselijke CAO;
- check in de eventuele toepasselijke CAO of een afwijkende duur voor de proeftijd is opgenomen en hanteer dezelfde duur om onduidelijkheid te voorkomen;
- hecht een eventuele toepasselijke CAO aan de arbeidsovereenkomst en noem dat ook in de arbeidsovereenkomst.

[» terug naar de inhoudsopgave](#)

---

## Vakantiedagen bij einde dienstverband

### **Uitbetaling niet-genoten vakantiedagen bij einde dienstverband**

Op grond van artikel 7:641 lid 1 BW heeft een werknemer bij het einde van zijn dienstverband recht op uitbetaling van nog niet genoten, maar wel opgebouwde vakantiedagen. Het kan dan ook voorkomen dat een werknemer veel vakantiedagen heeft opgebouwd waardoor de vergoeding ervan aanzienlijk kan oplopen. De werkgeversvereniging AWWN becijferde onlangs nog dat werknemers over 2010 nog voor 15 miljard euro aan vakantiedagen hadden openstaan.

In de nieuwsbrief van december 2010 hebben wij u reeds gewezen op het wetsvoorstel tot aanpassing van de wettelijke regeling ten aanzien van de opbouw en het verval van vakantierechten. Het wetsvoorstel houdt kort gezegd in: het afschaffen van de beperkte opbouw van minimum vakantiedagen tijdens ziekte, zodat werknemers tijdens de gehele ziekteperiode vakantierechten opbouwen, de invoering van een vervaltermijn voor de minimum vakantiedagen, te weten zes maanden na het kalenderjaar waarbinnen deze zijn opgebouwd en de aanpassing van enige andere artikelen in de regeling voor vakantie en verlof. Inmiddels is dit wetsvoorstel in behandeling bij de Eerste Kamer. Wij houden u van de verdere ontwikkelingen op de hoogte.

### **Verrekening te veel genoten vakantiedagen bij einde dienstverband**

In de praktijk komt het regelmatig voor dat een werknemer bij het einde van zijn dienstverband, voornamelijk als dat tijdstip net na de zomer valt, méér vakantiedagen heeft opgenomen dan dat hij/zij tot dat moment heeft opgebouwd. Werkgevers zijn geneigd om te verrekenen. Artikel 7:641 lid 1 BW heeft echter geen zogenaamde reflexwerking. Verrekening mag niet.

De kantonrechter te Zaandam heeft op 4 maart 2010 zich over deze kwestie uitgesproken. De werkgever vorderde in deze zaak van de werknemer vergoeding van te veel genoten vakantiedagen. De kantonrechter wees de vordering af en oordeelde dat het feit dat een werknemer te veel vakantie zou hebben opgenomen daaruit voor de werknemer niet zonder meer de verplichting voortvloeit om die uren aan de werkgever te vergoeden.

Op grond van de wet, artikel 7:638 lid 2 BW, is het namelijk de werkgever die bepaalt of en wanneer de werknemer vakantie kan opnemen. Weliswaar geschiedt dit in overleg met de werknemer maar het is uiteindelijk de werkgever die bepaalt of de vakantie op het door de werknemer gewenste tijdstip al dan niet doorgaat. De kantonrechter oordeelde dat daarmee te veel genoten vakantiedagen in de risicosfeer van de werkgever vallen. Dit is overigens niet anders als de werknemer zonder akkoord van de werkgever vakantiedagen heeft opgenomen, ook in dat geval is het aan de werkgever om de werknemer hierop aan te spreken.

Volgens de kantonrechter zou er slechts een plicht van de werknemer tot vergoeding van te veel genoten vakantiedagen zijn indien de werkgever, geconfronteerd met een verzoek van een werknemer tot toekenning van vakantiedagen waarop de werknemer op dat tijdstip nog geen recht heeft, vóór het toekennen van de bewuste vakantiedagen duidelijke en ondubbelzinnige afspraken heeft gemaakt met de werknemer dat de tegenwaarde ervan zou moeten worden terugbetaald indien het dienstverband zou eindigen voordat weer voldoende vakantiesaldo zou zijn opgebouwd. In deze zaak waren dergelijke afspraken niet gemaakt en de kantonrechter wees de vordering van de werkgever dan ook af. De uitspraak van de kantonrechter Zaandam bevestigt hiermee de heersende leer.

Veel werkgevers verrekenen te veel opgenomen vakantiedagen bij einde dienstverband met het salaris. Uit deze (en eerdere) uitspraak vloeit voort dat een dergelijke verrekening niet vanzelfsprekend is. Het risico dat er geen verrekening kan worden toegepast kan worden voorkomen door:

- zoveel mogelijk te voorkomen dat de werknemer vakantiedagen opneemt, waarop hij/zij (nog) geen recht heeft;
- steeds vooraf afspraken te maken over de verrekening van te veel genoten vakantiedagen bij einde dienstverband. Er kan worden gekozen om een standaard bepaling op te nemen in de personeelsgids of arbeidsovereenkomst. Om de mogelijkheid van verrekening zeker te stellen verdient het echter aanbeveling om (tevens) per geval schriftelijk met een werknemer overeen te komen dat verrekening zal

plaatsvinden voor te veel genoten vakantiedagen bij een eventueel einde van het dienstverband

[» terug naar de inhoudsopgave](#)

---

**RIJPPAERT & PEETERS**  
ADVOCATEN

**UW LEGAL TEAM**  
Specialist in ondernemingsrecht, arbeidsrecht en vastgoed.

**Abonnement »** Wilt u zich afmelden? Stuur een e-mail naar [info@rijppaert-peeters.nl](mailto:info@rijppaert-peeters.nl).

© 2011 Rijppaert & Peeters Advocaten. De informatie in deze nieuwsbrief is alleen bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en bevat geen adviezen. Rijppaert & Peeters Advocaten is niet aansprakelijk voor enige schade als gevolg van eventuele onjuistheid of onvolledigheid van de informatie zoals die is neergelegd in deze nieuwsbrief.

Het is niet toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Rijppaert & Peeters Advocaten, de door Rijppaert & Peeters Advocaten in deze nieuwsbrief gepubliceerde artikelen, onderzoeken of gedeelten daarvan, over te nemen, te (doen) publiceren of anderszins openbaar te maken of te verveelvoudigen.

Op al onze aanbiedingen en overeenkomsten zijn van toepassing onze algemene voorwaarden, die op onze website [www.legal-team.nl](http://www.legal-team.nl) zijn gepubliceerd.