



Eindelijk dan

Het is goed dat er eindelijk duidelijkheid is over de nieuwe wetgeving. Tientallen jaren is erover nagedacht, maar vanaf volgend jaar (en dus niet al per 1 juli a.s.) wijzigt ons arbeidsrecht definitief.

Toestemming vooraf voor een ontslag blijft nodig, maar waar nu nog door u als werkgever gekozen kan worden tussen de goedkope UWV-route enerzijds en de kantonrechter anderzijds, bepaalt straks de ontslaggrond deze keuze. De ontslagvergoedingen zijn in beide procedures gelijk, maar het wordt voor u over het algemeen gelukkig wel goedkoper. Gemiddeld zal de transitievergoeding (die in de plaats komt van de ontslagvergoeding) ongeveer 1/3 bedragen van wat nu de neutrale kantonrechttersformule aangeeft.

Goedkoper dus en ook eerlijker.

Maar het wordt ook complexer en onzekerder. Complexer omdat de kantonrechter bij disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie met handen en voeten gebonden zal zijn aan zeer strenge regels en daarvan niet kan afwijken. Nu ontbindt een kantonrechter de arbeidsovereenkomst nog wel eens zonder een echt deugdelijke ontslaggrond, waarbij in dat geval gewoon een hogere ontslagvergoeding wordt toegekend. Straks zal dat niet meer het geval zijn. Werknemers zullen meer en meer gaan inzetten op

NIEUWSFLITS WET WERK EN ZEKERHEID

DE MEEST RELEVANTE VERANDERINGEN VOOR U OP EEN RIJ!

Wij zijn verheugd om u in deze nieuwsflits eindelijk definitief te kunnen berichten over de Wet Werk en Zekerheid en de wijzigingen die deze wet voor uw organisatie met zich mee zal brengen. Inmiddels (10 juni 2014) heeft namelijk ook de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel.

Een deel van de wijzigingen zal met ingang van 1 januari 2015 - en dus niet met ingang van 1 juli 2014, zoals in eerste instantie de bedoeling was!!! - van kracht gaan. Wij willen u de meest relevante wijzigingen niet onthouden. Daarnaast is deze nieuwsflits bedoeld om u praktische tips te geven om al vóór 1 januari 2015 in te kunnen spelen op de wijzigingen.

Belangrijkste wijzigingen met ingang van 1 januari 2015

Het proeftijdbeding

Met ingang van 1 januari 2015 is het niet meer toegestaan om in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter een proeftijdbeding op te nemen. Dit betekent dat een proeftijdbeding in een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden nietig is, hetgeen tot gevolg heeft dat een beroep op het proeftijdbeding niet rechtsgeldig zal zijn. Het kabinet wil hiermee de positie van tijdelijke krachten versterken.

baanbehoud vanwege deze strengere toetsing, maar ook vanwege de fors lagere ontslagvergoedingen en de kortere WW-duur. Voor u als werkgever wordt het dus zaak nog veel meer en beter dossier te vormen dan nu het geval is.

Onzekerder, omdat voor het eerst in de geschiedenis in hoger beroep en zelfs in cassatie geïncassieerd kan worden over de rechtsgeldigheid van het gegeven ontslag. Dat betekent dat na jarenlange procedures u als werkgever geconfronteerd kunt worden met een herleving van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht met alle nadelige (loon)gevolgen van dien. Een ongewenste situatie ons inziens. Hoger beroep en cassatie prima, maar men had dat moeten beperken tot de transitie- of ontslagvergoeding en niet tot het ontslag zelf.

Bent u overigens een "kleine" werkgever (minder dan 25 werknemers) en u wilt reorganiseren na 1 juli 2015, dan bent u spekkoper als het gaat om uw frictiekosten. Immers, de transitievergoeding is al een stuk lager dan de nu gebruikelijke ontslagvergoeding, maar na 1 juli 2015 tellen voor de hoogte daarvan ook nog eens alleen maar de dienstjaren mee vanaf 1 mei 2013.

In deze nieuwsflits informeren wij u graag over de meest relevante en aanstaande wijzigingen met tips om daarop alvast te anticiperen. Zonder aan werkverschaffing te willen doen, adviseren wij u als werkgever in ieder geval uitdrukkelijk uw arbeidsovereenkomsten door ons te laten herzien, zodat u niet alleen bestand zult zijn tegen veranderingen die komen gaan, maar u ook en juist alle ruimte zult hebben heeft om de nieuwe wetgeving in uw voordeel te laten

Desalniettemin blijft een proeftijdbeding in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd langer dan zes maanden wél mogelijk.

Het proeftijdbeding bedraagt in beginsel maximaal één maand bij een arbeidsovereenkomst tot twee jaar en maximaal twee maanden bij een arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer. Dat is in het huidige recht ook al zo. Hierbij is nog van belang te vermelden dat in een CAO kan worden opgenomen dat een langere proeftijd van toepassing is, doch nooit langer dan van twee maanden.

Tips

- in nieuwe arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van zes maanden of korter, kan vóór 1 januari 2015 nog een rechtsgeldig proeftijdbeding worden overeengekomen. Maak dus van deze mogelijkheid gebruik;
- sluit vanaf 1 januari 2015 met de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, bijvoorbeeld zes maanden en één dag of zeven maanden.

Het concurrentiebeding

Per 1 januari 2015 is het niet meer toegestaan om een concurrentiebeding (hier dient ook een relatiebeding te worden gelezen) op te nemen in een (nieuwe of verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij het concurrentiebeding noodzakelijk is wegens een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Let op, ook als u aan de schriftelijke motiveringsplicht heeft voldaan, biedt dit nog geen garantie dat het concurrentiebeding in rechte stand zal houden. Het concurrentiebeding kan op verzoek van de werknemer in een procedure door de rechter worden vernietigd of geschorst als de rechter geen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang aanwezig acht.

Daarnaast geldt met ingang van 1 juli 2015 dat een werkgever geen rechten meer kan ontlenen aan een concurrentiebeding, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Tips

- een concurrentiebeding dient in de arbeidsovereenkomst zelf te worden opgenomen en niet in bijvoorbeeld een bijgevoegd arbeidsreglement;
- motiveer in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarom het overeenkomen van een concurrentiebeding noodzakelijk is wegens een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Het enkele feit dat de werknemer de bij u opgedane kennis zou kunnen inzetten bij de concurrent is onvoldoende! De motiveringsplicht gaat ver en wordt zowel getoetst op het moment van aangaan als op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wij denken

werken.

Vakgroep Arbeidsrecht
Rijppaert & Peeters Advocaten

Uw Legal Team

Vakgroep Arbeidsrecht advocaten



Dick Schreuder

schreuder@rijppaert-peeters.nl



Floris Wubbena

wubbena@rijppaert-peeters.nl

graag met u mee en passen graag uw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan;

- de hiervoor bedoelde verzwaarde motiveringsplicht geldt niet voor arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2015 worden aangegaan of worden verlengd. In dat geval kan gebruik worden gemaakt van de huidige regeling;
- in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd kan ook na 1 januari 2015 onbepaald gebruik worden gemaakt van een concurrentiebeding zonder dat er een motiveringsverplichting geldt. Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan nadat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen, adviseren wij u om de verzwaarde motiveringseisen uit het concurrentiebeding te halen. Dit om onnodige discussie over de aangevoerde zwaarwegende dienst- en/of bedrijfsbelangen te voorkomen.

De aanzegplicht

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer moet uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de werknemer worden aangezegd of de arbeidsovereenkomst wel of niet zal worden verlengd. De aanzegtermijn ziet op het tijdig schriftelijk informeren van de werknemer over het al dan niet voortzetten van zijn of haar arbeidsovereenkomst. De werkgever dient hierbij de werknemer ook te informeren over de voorwaarden waaronder de eventuele voortzetting van de arbeidsovereenkomst zal dienen te geschieden.

De sanctie op het volledig niet nakomen van de hiervoor bedoelde aanzegplicht, is dat één bruto maandsalaris als schadevergoeding aan de werknemer moet worden betaald. Als de aanzegtermijn niet volledig in acht is genomen, is door de werkgever een vergoeding naar rato verschuldigd. De werknemer moet binnen twee maanden een beroep doen op het niet (volledig) nakomen van de aanzegtermijn om nog aanspraak te kunnen maken op een schadevergoeding.

Deze aanzegplicht geldt niet voor arbeidsovereenkomsten waarvan de einddatum niet op een bepaalde kalenderdatum zal eindigen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een specifiek project of ter vervanging van een zieke werknemer. Tot slot is de aanzegplicht ook niet van toepassing op een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding, waarbij deze overeenkomst eindigt op verzoek van de inlener.

Tips

- kom op voorhand met de werknemer in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen dat zijn of haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. De minister van SZW heeft aangegeven dat de aanzegverplichting al in de arbeidsovereenkomst kan worden opgenomen. Ook hiervoor geldt dat u er goed aan doet uw arbeidsovereenkomst hierop aan te passen;
- wij adviseren u om ruim een maand voordat de arbeidsovereenkomst eindigt, in uw agenda te agenderen



Sarah Lammers

lammers@rijppaert-peeters.nl



Elke Thijssen

thijssen@rijppaert-peeters.nl

of u niet toch de samenwerking met uw werknemer zou willen voortzetten en zo ja, onder welke condities dit dan zal zijn, en dit dus ook minimaal een maand voorafgaand aan beëindiging aan de werknemer schriftelijk te communiceren;

- laat enkele modelbrieven opstellen die meerdere malen kunnen worden gebruikt in de organisatie, zowel ten aanzien van het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst als ten aanzien van het voortzetten ervan met dezelfde c.q. andere voorwaarden. Zo heeft u voor iedere situatie een passende aanzegbrief bij de hand.

Begrenzing uitsluiting loondoorbetaling

Op dit moment geldt dat het loon van werknemers de eerste zes maanden niet hoeft te worden doorbetaald als de werknemer niet werkt door een oorzaak die in de risicosfeer van de werkgever ligt, bijvoorbeeld in geval van onvoldoende werk. Voorwaarde is wel dat deze mogelijkheid schriftelijk met de individuele werknemer is overeengekomen. Deze periode van zes maanden kan bij CAO onbeperkt verlengd worden. Vanaf 1 januari 2015 is de verlenging bij CAO niet meer onbeperkt. Verlenging bij CAO is alleen mogelijk als het gaat om werkzaamheden van incidentele aard zonder vaste omvang. Omdat ook de bewijslast verandert ter zake van het niet kunnen werken, is ons advies om deze uitsluiting van loondoorbetaling altijd in de arbeidsovereenkomst op te nemen.

Verder geldt dat het in de zorg vanaf 1 januari 2015 niet meer is toegestaan om nulurencontracten overeen te komen. Tip: het is wel mogelijk om een vast aantal uren op jaarbasis overeen te komen, hetgeen aardig in de buurt komt van een nulurencontract.

Ook worden er wijzigingen in de uitzendsector doorgevoerd waarover wij u desgewenst graag persoonlijk willen bijpraten.

Belangrijkste wijzigingen met ingang van 1 juli 2015

Hoewel de wijzigingen per 1 juli 2015 nog wel even op zich laten wachten, willen wij u de belangrijkste wijzigingen niet onthouden. In het kort komen deze op het volgende neer.

Ketenregeling

Op dit moment is het mogelijk, behoudens afwijkende afspraken in een CAO (waar wij nu niet verder op in zullen gaan), om maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een werknemer overeen te komen in drie jaar tijd, waarbij de tussenpozen tussen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer dan drie maanden mag bedragen.

Met ingang van 1 juli 2015 wordt de ketenregeling aangescherpt door de duur van deze regeling te bekorten naar twee jaar en de tussenpozen tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te verlengen naar zes maanden. Dit betekent dat per 1 juli 2015 nog steeds drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden overeengekomen, maar nog slechts voor zover dit binnen een



Vince Vos

vos@rijppaert-peeters.nl

termijn van twee jaar gebeurt. Na die twee jaar ontstaat namelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De ketenregeling wordt doorbroken, indien tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een termijn van minimaal zes maanden en één dag heeft gezeten.

Tips

- zorg dat een nieuwe (of opvolgende) arbeidsovereenkomst vóór 1 juli 2015 wordt aangegaan, zodat nog maximaal gebruik kan worden gemaakt van de huidige gunstige ketenregeling;
- voor het geval u de komende periode een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wil aangaan, doe dat dan zodanig dat de einddatum van die arbeidsovereenkomst valt vóór 1 juli 2015, waardoor deze nog onder het oude recht verlengd kan worden;
- let op: in geval van opvolgende arbeidsovereenkomsten die na 1 juli 2015 worden aangegaan. Als de vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd en de tussenpoze is korter dan zes maanden, telt het vorige contract ook mee in de keten!

Transitievergoeding

De huidige ontslagvergoeding (veelal berekend aan de hand van de u wel bekende kantonrechtersformule) wordt vervangen door een transitievergoeding. De transitievergoeding geldt voor verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan op of na 1 juli 2015.

De transitievergoeding is pas verschuldigd indien een arbeidsovereenkomst ten minste twee jaar heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst van de werknemer op een andere wijze eindigt dan op eigen verzoek of met zijn instemming. Deze vergoeding bedraagt een derde maandsalaris per gewerkt dienstjaar (een zesde maandsalaris per half jaar). Vanaf het tiende dienstjaar wordt dit een half maandsalaris per jaar (een kwart maandsalaris per half jaar).

Voor medewerkers die 50 jaar of ouder zijn en die minimaal tien jaar in dienst zijn, geldt dat voor elk gewerkt dienstjaar recht bestaat op één maandsalaris. Het overgangsrecht bepaalt verder ook dat als er sprake is van een MKB-bedrijf met minder dan 25 werknemers in het kader van bedrijfseconomisch ontslag alleen over de periode vanaf 1 mei 2013 hoeft te worden afgerekend.

Tot slot geldt dat de transitievergoeding in een aantal gevallen niet verschuldigd is, waaronder de situatie dat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Tips

- gebruik het nieuwe ontslagrecht (lees: de veelal lagere transitievergoeding) nu al in vertrekonderhandelingen met een werknemer;
- een ontslagvergoeding die boven € 75.000,- bruto uitvalt? Bekijk of het ontslag tot 1 juli 2015 kan worden uitgesteld;

- investeer in employability en neem een studiekostenbeding op. Dit kan in bepaalde gevallen verrekend worden met de eventueel verschuldigde transitievergoeding;
- de transitievergoeding is niet verschuldigd als een contract voor bepaalde tijd korter heeft geduurd dan twee jaar. Overweeg dus om met contracten te werken korter dan twee jaar (maar let wel op de gewijzigde ketenregeling!);
- ga indien mogelijk voor 1 juli 2015 naar het UWV WERKbedrijf voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten. De transitievergoeding is dan nog niet verschuldigd.

Vooraf voorgeschreven ontslagroute

Momenteel heeft u als werkgever de keuze om te kiezen tussen enerzijds de ontslagroute via het UWV WERKbedrijf en anderzijds de ontslagroute via de kantonrechter. Deze beslissingsvrijheid wordt met ingang van 1 juli 2015 aan banden gelegd, omdat vanaf die datum de ontslaggrond de route bepaalt.

Een ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid moet vanaf voormelde datum verplicht worden behandeld door het UWV WERKbedrijf. Een ontslag om persoonlijke redenen (bijvoorbeeld disfunctioneren) dient te verlopen via de kantonrechter. Het huidige verschil tussen voormelde procedures, namelijk dat het UWV WERKbedrijf geen vergoeding kan toekennen aan de werknemer en de kantonrechter wel, komt hiermee ook te vervallen.

Naast de verplichte ontslagroutes kan een werknemer nog steeds schriftelijk instemmen met zijn ontslag. Een ontslag met wederzijds goedvinden blijft dus mogelijk, maar wat nieuw zal zijn, is dat een werknemer zijn schriftelijke instemming met de beëindiging binnen twee weken - nota bene zonder opgave van redenen - kan herroepen. Hierdoor zal de onderhandelingspositie van de werkgever verslechteren en kan ertoe leiden dat werknemers deze herroepingsmogelijkheid zullen gaan gebruiken om opnieuw in onderhandeling te treden om bijvoorbeeld alsnog een hogere ontslag- of transitievergoeding te bedingen dan wel een latere einddatum om zodoende langer loon te ontvangen.

Tot slot kan de werknemer die het niet eens is met zijn ontslag in hoger beroep of zelfs daarna in cassatie bij de Hoge Raad. Dit zal naar onze verwachting kunnen leiden tot onwenselijke langslappende juridische procedures met veel en langdurige onduidelijkheid over de vraag of de arbeidsovereenkomst nu wel of niet terecht is beëindigd. Zou dat niet het geval zijn, dan kan het dus zijn dat een arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht over een aantal jaren herleeft met alle nadelige gevolgen voor een werkgever van dien.

Tips

- dossieropbouw wordt nog belangrijker, dus schroom niet om in geval van een exit-wens vroegtijdig contact met ons op te nemen;
- bij het bestaan van verschillende ontslaggronden (dus bijvoorbeeld bedrijfseconomische omstandigheden en

disfunctioneren) moet goed worden gezien welke ontslagroute wordt gevolgd.

Scholingsplicht

Met ingang van 1 juli 2015 moet u als werkgever uw werknemer in staat stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn of haar functie.

Voorname scholingsplicht van de werkgever - en daarmee het recht op scholing van de werknemer - gaat redelijk ver. Zo bepaalt de nieuwe wet dat een werknemer niet mag worden ontslagen op grond van disfunctioneren als zijn ongeschiktheid voor de functie een gevolg is van het onvoldoende investeren van de werkgever in zijn scholing. Bovendien moet de werkgever de werknemer ook in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of indien hij niet langer in staat is deze functie te vervullen.

Tot slot is nog vermeldenswaardig dat scholingskosten die verband houden met het bevorderen van het vinden van ander werk van de eerder in deze nieuwsflits vermelde transitievergoeding mogen worden afgetrokken. Zie hiervoor ook onze tips die wij onder "transitievergoeding" hebben vermeld.

Goede werknemers of arbeidsgehandicapten buiten afspiegeling houden

In het geval van verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 kunt u voor ten hoogste 10% van de werknemers die op grond van afspiegeling voor ontslag in aanmerking komen en die bovengemiddeld presteren of naar verwachting over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst afwijken van het afspiegelingsbeginsel en deze werknemers dus niet voor ontslag voordragen. Deze regeling moet dan overigens wel bij CAO zijn overeengekomen. Voorgaande regeling geldt ook voor arbeidsgehandicapten, ook zij kunnen onder bepaalde voorwaarden buiten beschouwing worden gelaten in het kader van afspiegeling. Dit heeft te maken met het quorum ter zake arbeidsgehandicapten.

Tips

- reorganisatieplannen? Wachten tot 1 juli 2015 kan voordelig uitpakken;
- pas nu alvast uw beleid aan door high potential te definiëren en te identificeren en besteed hieraan ook in beoordelingen aandacht, zodat dit later ook kan worden aangetoond;
- identificeer ook de arbeidsgehandicapten binnen uw onderneming.

Eerder sprake van opvolgend werkgeverschap

Voor contracten die op of na 1 juli 2015 worden aangegaan, geldt dat de huidige regeling van opvolgend werkgeverschap anders wordt, als gevolg waarvan er eerder wordt toegekomen aan opvolgend

werkgeverschap.

Nu is er sprake van opvolgend werkgeverschap als (1) de nieuwe arbeidsovereenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden vergt als de vorige en (2) er tussen de oude en de nieuwe werkgever zodanige banden bestaan dat het inzicht dat de oude werkgever heeft in de kennis en kunde van de werknemer ook aan de nieuwe werkgever kan worden toegerekend. Deze tweede voorwaarde komt vanaf 1 juli 2015 te vervallen.

Tip

- bij het berekenen van de transitievergoeding kan het dienstverband bij de vorige werkgever dus meetellen, let daar dus goed op.

Tot slot

Met ingang van 1 januari 2016 vindt tot slot de versoering van de opbouw en duur van de Werkloosheidsuitkering plaats. Dit zal kort gezegd inhouden dat de duur van een WW-uitkering vanaf 2016 geleidelijk aan per kwartaal met een maand wordt teruggebracht, zodat deze in 2019 niet maximaal 38 maanden is maar maximaal 24 maanden. In de CAO kan een aanvullende WW-regeling van maximaal 14 maanden overeengekomen worden. De eerste 10 jaar bouwen werknemers per dienstjaar 1 maand WW-rechten op, daarna per gewerkt dienstjaar een halve maand totdat het maximum is bereikt. Tot 1 januari 2016 opgebouwde WW-rechten blijven behouden. Elk jaar arbeidsverleden voor 2016 geeft recht op één maand WW.

De definitie van passende arbeid wordt op 1 januari 2015 aangepast. Na zes maanden werkloosheid wordt alle arbeid die wordt aangeboden, als passend aangemerkt. Voorheen was dat pas na één jaar.

Tip

- neem in de vaststellingsovereenkomst op dat een werknemer bekend is met de consequenties van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ook ter zake van een eventueel door hem aan te vragen WW-uitkering en de daarmee verband houdende (eventuele) veranderde wet- en regelgeving.
-

Abonnement » Wilt u zich afmelden? Stuur een e-mail naar info@rijppaert-peeters.nl.

© 2014 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 zijn gepubliceerd.