



## Contracten voor bepaalde tijd

In toenemende mate is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd populair. Natuurlijk is dat om in deze tijd van economisch krimp eenvoudig afscheid te kunnen nemen van werknemers en de omvang van het werknemersbestand flexibel te houden. Ook worden arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de laatste tijd veelvuldig aangegaan met werknemers ouder dan 65 jaar (kijkt u daarmee overigens wel uit, zie ons artikel over pensioenontslag in onze nieuwsbrief van mei van dit jaar).

Helaas voor werkgevers is het niet mogelijk eindeloos arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met werknemers aan te gaan. Na drie contracten ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel na een tijdsduur van drie jaar met minder dan drie contracten.

Zou u als werkgever desalniettemin juridisch verantwoord toch door willen gaan met het contracteren voor bepaalde tijd, dan was de enige mogelijkheid daartoe om tussen de derde en vierde arbeidsovereenkomst of na drie jaar drie maanden te wachten om vervolgens opnieuw driemaal te kunnen contracteren voor bepaalde tijd. Werkgevers die

## Save the date!

Ook dit jaar verzorgt onze vakgroep Arbeidsrecht weer de traditionele bijeenkomst voor alle gewaardeerde relaties van ons kantoor. Tijdens deze bijeenkomst zullen uiteraard en in ieder geval alle relevante en aankomende wijzigingen in het arbeidsrecht / ontslagrecht aan bod komen.

De officiële uitnodiging volgt nog, maar noteer alvast de volgende datum in uw agenda:

**Dinsdag 19 november a.s. vanaf  
14.00 uur**

Wij verheugen ons op uw komst!

## In deze nieuwsbrief:

[Prinsjesdag en het sociaal akkoord](#)

[Reorganisatie via stoelendansmethode](#)

[Dé Zaak](#)

[Werkgever moet voor iedere oproep loon betalen](#)

[Het concurrentiebeding](#)

## Prinsjesdag en het sociaal akkoord

In het sociaal akkoord zijn op het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 11 april 2013 al afspraken gemaakt over de

menen die drie maanden de betreffende werknemer als uitzendkracht te laten werken, komen echter bedrogen uit. De werknemer kan en mag in die drie maanden, in welke hoedanigheid ook, geen werkzaamheden voor u verrichten. Ook dient u op te passen met het geven van compensatie aan de werknemer gedurende de wachttijd van drie maanden. Toch blijft het ondanks deze bezwaren voor een werkgever zeer aantrekkelijk om even drie maanden pas op de plaats te maken om vervolgens weer drie contracten of drie jaar flexibel te kunnen zijn.

Inmiddels is er een nieuwe mogelijkheid om een vierde contract voor bepaalde tijd te sluiten en wellicht ook een vijfde, zesde, etc., dit zelfs zonder de wachttijd van drie maanden. Onlangs is er op dit punt een belangrijk arrest geweest door het Gerechtshof te 's-Hertogenbosch, in welke zaak een slimme en ondernemende werkgever het had aangedurfd om na een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd één voor onbepaalde tijd te sluiten, waarbij gelijktijdig tussen werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst werd gesloten waarin partijen op voorhand overeen kwamen dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na een bepaalde tijd met wederzijds goedvinden zou komen te eindigen. Waar de kantonrechter in eerste aanleg nog had geconcludeerd tot misbruik van het ontslagrecht, heeft het Gerechtshof de constructie van deze werkgever toelaatbaar geacht. Een vaststellingsovereenkomst heeft namelijk als kenmerk dat partijen daarin kunnen en mogen afwijken van dwingend recht.

Hoewel niet duidelijk is of er

toekomst van de arbeidsmarkt. Hierover hebben we u in onze vorige nieuwsbrief ook al geïnformeerd. Op Prinsjesdag, 17 september 2013, heeft het kabinet de plannen voor het komende jaar gepresenteerd en daaruit volgt dat vooralsnog het sociaal akkoord nog steeds staat. Dat betekent dat de volgende zaken nog steeds kunnen worden doorgevoerd.

[» lees meer](#)

---

## Reorganisatie via stoelendansmethode

Als u als werkgever te maken krijgt met een slechte bedrijfseconomische situatie of een aanzienlijke terugval in de hoeveelheid werk en er arbeidsplaatsen komen te vervallen dan kiest u uiteraard het liefst zelf welke werknemer kan blijven en van welke werknemer u afscheid neemt.

[» lees meer](#)

---

## Dé Zaak

Recentelijk hebben wij een werkgever bijgestaan die haar werknemer op staande voet heeft ontslagen. De werknemer heeft vervolgens het ontslag op staande voet aangevochten en is een kort geding procedure opgestart. In deze procedure stond de vraag centraal of het ontslag op staande voet rechtsgeldig was gegeven.

[» lees meer](#)

---

## Werkgever moet voor iedere oproep loon betalen

Op 3 mei 2013 heeft de Hoge Raad een baanbrekend arrest gewezen voor oproepkrachten. Het ging om het volgende.

[» lees meer](#)

---

cassatie bij de Hoge Raad is ingesteld, en het dus nog niet helemaal zeker is dat deze constructie ook voor u als werkgever risicoloos is, is het ons inziens de moeite waard om het een keer uit te proberen. Als vanzelfsprekend zal de op te stellen vaststellingsovereenkomst wel correct moeten zijn opgesteld, waarvoor u uiteraard bij ons terecht kunt.

Tot slot wachten wij met u in spanning af op welke wijze de discussie omtrent het nieuwe ontslagrecht, de flexibele arbeid en WW in wetgeving neergelegd zal gaan worden. Mogelijk zelfs dat alle veranderingen al eerder dan 1 januari 2016 in werking treden. Uiteraard houden wij u hiervan op de hoogte, in ieder geval tijdens onze jaarlijkse bijeenkomst op dinsdag 19 november a.s.

Vakgroep Arbeidsrecht  
Rijppaert & Peeters Advocaten

Uw Legal Team

## Vakgroep Arbeidsrecht advocaten



## Het concurrentiebeding

Wij ontvangen regelmatig vragen van werkgevers over het concurrentiebeding. Een veelgestelde vraag is of een (ex-)werknemer gehouden kan worden aan het overeengekomen concurrentiebeding. Uit de praktijk blijkt dat zich in dit verband uiteenlopende situaties kunnen voordoen waarbij deze vraag steeds terugkomt. In dit artikel zetten wij de hoofdlijnen van de jurisprudentie (rechtspraak) van de afgelopen jaren uiteen.

[» lees meer](#)

---

## Prinsjesdag en het sociaal akkoord

In het sociaal akkoord zijn op het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 11 april 2013 al afspraken gemaakt over de toekomst van de arbeidsmarkt. Hierover hebben we u in onze vorige nieuwsbrief ook al geïnformeerd. Op Prinsjesdag, 17 september 2013, heeft het kabinet de plannen voor het komende jaar gepresenteerd en daaruit volgt dat vooralsnog het sociaal akkoord nog steeds staat. Dat betekent dat de volgende zaken nog steeds kunnen worden doorgevoerd.

### Sociale zaken en werkgelegenheid

Er wordt 600 miljoen euro beschikbaar gesteld voor de medefinanciering van plannen van werkgevers en werknemers die bijdragen aan behoud en krijgen van werk. Daarnaast zal er speciale aandacht worden besteed aan de arbeidsmarktpositie van ouderen en jongeren en flexwerkers. Dit volgt ook uit het sociaal akkoord. Als het sociaal akkoord in stand blijft, kunnen de volgende maatregelen worden verwacht:

### *Flexibiliteit en zekerheid*

- Er wordt beoogd werknemers met een tijdelijk contract eerder aanspraak te laten maken op een vast dienstverband. Daarnaast zijn er de aanpassing van de WW en het ontslagrecht, en de invoering van de participatiewet (gericht op de re-integratie van mensen met een bijstandsuitkering en gedeeltelijk arbeidsongeschikten).
- Het Rijk, de gemeenten, sociale partners en andere organisaties zullen in 2014 de beoogde invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 voorbereiden. Deze wet zal ondersteuning bieden aan mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt waarbij het uitgangspunt is dat iedereen de kans krijgt om volwaardig mee te doen in de samenleving, bij voorkeur via een reguliere baan.
- In 2014 komen de eerste 5000 banen vrij voor mensen

---

**Dick Schreuder**

schreuder@rijppaert-peeters.nl



**Floris Wubbena**

wubbena@rijppaert-peeters.nl



**Sarah Lammers**

lammers@rijppaert-peeters.nl

---

met een arbeidsbeperking. Dit is op basis van afspraken uit het sociaal akkoord inhoudende dat er 125.000 banen beschikbaar gemaakt moeten worden voor mensen met een arbeidsbeperking.

*Ontslagrecht en werkloosheid*

- Het ontslagrecht moet volgens het kabinet activerender, eerlijker en eenvoudiger worden. Afhankelijk van de reden van ontslag komt er één ontslagroute. Er wordt sneller zekerheid geboden aan werknemers en werkgevers, en de ontslagvergoeding gaat geleidelijk omlaag. Werknemers die ontslagen dreigen te worden, ontvangen een scholingsbudget. Daarnaast zal het kabinet vanaf 1 januari 2015 verschillende wijzigingen in het arbeidsrecht doorvoeren om de positie van flexwerkers te versterken en schijnconstructies tegen te gaan.
- De werkloosheidswet zal worden hervormd. Door in te zetten op van-werk-naar-werkbegeleiding en de maximale duur van de (publiek gefinancierde) WW te beperken wordt de WW activerender. Een activerende WW kan bijdragen aan een zo snel mogelijke terugkeer op de arbeidsmarkt van de mensen die werkloos worden. Op deze manier worden mensen voor de arbeidsmarkt behouden en wordt verwacht de (langdurige) werkloosheid te zullen terug dringen.
- Op het terrein van de sociale zekerheid wordt in het kader van de hervorming van de WW en het ontslagrecht, volgens afspraken uit het sociaal akkoord, de WW-premie verhoogd.
- De hervormingen van de WW en het ontslagrecht worden later – de verwachting is 2016 – ingevoerd.

*Arbeidskorting*

- De arbeidskorting gaat per 1 januari 2014 omhoog met 250 euro. De arbeidskorting is een percentage van het loon tot een maximumbedrag van 1.723 euro (in 2013) waarover geen loonheffingen verschuldigd zijn. Hiermee komt de arbeidskorting in 2014 uit op maximaal 1.973 euro. Werknemers met een loon hoger dan 69.573 euro krijgen nu een arbeidskorting van 550 euro, maar in 2014 wordt deze korting verlaagd naar 250 euro.

*Ouderdom*

- De AOW-leeftijd wordt in stappen verhoogd naar 67 jaar om de AOW op langere termijn betaalbaar te houden. Het wetsvoorstel dat deze leeftijdsverhoging nader regelt zal naar verwachting in het voorjaar van 2014 bij de Tweede Kamer worden ingediend.

Het kabinet wil ervoor zorgen dat ons pensioenstelsel ook in de toekomst bestand is tegen financiële klappen. Hierbij moeten de belangen van zowel jong als oud goed worden gewaarborgd. Staatssecretaris Klijnsma stuurt nog dit jaar de nieuwe pensioenregels in het zogenoemde Financieel Toetsingskader



**Elke Thijssen**

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



**Vince Vos**

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

naar de Tweede Kamer.

#### Tot slot

Het is uiteraard nog maar de vraag of het sociaal akkoord in stand blijft. Na Prinsjesdag en het bekijken van de algemene beschouwingen is dat nog maar de vraag. In ieder geval zal de voor meest belangrijke wijziging, namelijk de wijziging van het ontslagrecht, nog wel even op zich laten wachten. We zullen u uiteraard op de hoogte houden van de verdere ontwikkelingen.

[» terug naar de inhoudsopgave](#)

---

## Reorganisatie via stoelendansmethode

Als u als werkgever te maken krijgt met een slechte bedrijfseconomische situatie of een aanzienlijke terugval in de hoeveelheid werk en er arbeidsplaatsen komen te vervallen dan kiest u uiteraard het liefst zelf welke werknemer kan blijven en van welke werknemer u afscheid neemt.

Bij een reorganisatie waarbij (gedwongen) ontslagen zullen vallen, geldt echter als uitgangspunt dat het afspiegelingsbeginsel moet worden toegepast. Een methode om buiten de afspiegeling te blijven, is de zogenaamde 'stoelendans-reorganisatie'. Alle bestaande functies komen dan te vervallen en er worden geheel nieuwe functies gecreëerd, op welke nieuwe functies de boventalig verklaarde werknemers kunnen solliciteren. Onlangs heeft de kantonrechter te Eindhoven in twee verschillende uitspraken geoordeeld dat de stoelendansmethode, afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval, toelaatbaar is. Voor u als werkgever biedt dit perspectief. Immers, op deze wijze kunt u het soms lastige afspiegelingsbeginsel ("last in first out" per leeftijdscategorie) volledig omzeilen.

#### Kantonrechter Eindhoven

In de zaken bij de kantonrechter Eindhoven had de werkgever voor 23 werknemers ontslagvergunningen aangevraagd en ten aanzien van enkele andere werknemers ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Onderdeel van de reorganisatie is de inrichting van een nieuw functiehuis, waarin de specialistische deeltaken die over meerdere afdelingen verspreid waren, bijeengebracht zijn binnen een integrale klant of specifieke productteams. De kantonrechter stelde in beide zaken voorop dat de werkgever in beginsel vrij is zijn onderneming zo in te richten als hem dat het beste voorkomt. Die vrijheid vindt haar grenzen daar waar de belangen van de betrokken werknemers op ontoelaatbare wijze in het gedrang komen. De kantonrechter te Eindhoven oordeelde dat de stoelendansmethode toelaatbaar is indien de oude functies niet uitwisselbaar zijn met de nieuwe functies en naar objectieve maatstaven kan worden getoetst of bij de invulling van de nieuwe vacatures voldoende zorgvuldig is

geselecteerd en geen sprake van willekeur is geweest.

In beide zaken ging het om een arbeidsongeschikte werknemer. In de eerste kwestie betrof het een werknemer in de functie van medewerker Debiteuren Contact Center. Deze werknemer was er niet in geslaagd om zich te kwalificeren voor een andere functie. De medewerker Debiteuren Contact Center had een psychologisch onderzoek gedaan, waaruit volgde dat werknemer het gewenste mbo plus niveau niet haalde en dat zij matig geschikt werd geacht voor de nieuwe functie. Nu er ook geen andere passende functie voor de werknemer beschikbaar was, ontbond de kantonrechter de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding met factor  $c = 1$ . Het "habe nichts" verweer van de werkgever werd overigens verworpen.

In de andere zaak ging het om een werknemer in de functie van Adjunct Directeur. In die kwestie besloot de werkgever op basis van ervaring, vaardigheden, competenties, capaciteiten en het laatst verdiende salaris dat de werknemer onvoldoende gekwalificeerd was voor één van de nieuwe functies. De werknemer vond dat hij niet daadwerkelijk in de gelegenheid was gesteld in aanmerking te komen voor de nieuwe functies. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst niet, nu de werknemer geen faire kans heeft gehad om mee te dingen naar de nieuwe functies. Van een zorgvuldige selectie was derhalve geen sprake. De Adjunct Directeur was ten tijde van de reorganisatie immers ziek en was, aldus de Adjunct Directeur, door zijn ziekte onvoldoende in staat om de voorgeschreven testprocedure met een assessment naar zijn beste kunnen te doorlopen. De werknemer werd daarbij ondersteund door de bedrijfsarts.

### Conclusie

In zowel de literatuur als de rechtspraak wordt kritisch tegen de stoelendansmethode aangekeken. Voorkomen moet immers dat werkgevers te gemakkelijk op basis van kwaliteit selecteren en op die manier met in hun ogen de beste groep werknemers verder gaan. Dat is dan ook de reden dat in beginsel hoge eisen worden gesteld aan het onderscheid tussen de oude en de nieuw gecreëerde functie. Ook dient een reorganisatie conform de stoelendansmethode aan de formele eisen, zoals een zorgvuldige en objectieve selectieprocedure, te voldoen. Een goede voorbereiding van een reorganisatie is dus essentieel.

### Tips:

- maak een duidelijk en objectief onderscheid tussen de oude en de nieuwe functie en stel ook nieuwe functieomschrijvingen op;
- hanteer een objectieve selectiemethode, dat houdt bijvoorbeeld in dat een assessmentbureau wordt ingeschakeld of een objectieve sollicitatiecommissie wordt ingesteld;
- let op bij zieke werknemers gedurende het selectietraject, geef hen in ieder geval voldoende mogelijkheden voor het doen van de assessments,

zodat dit niet aan u kan worden tegengeworpen in een eventuele ontbindingsprocedure;

- bereid deze reorganisatie goed voor en schakel zo nodig een deskundige in.

[» terug naar de inhoudsopgave](#)

---

## Dé Zaak

Recentelijk hebben wij een werkgever bijgestaan die haar werknemer op staande voet heeft ontslagen. De werknemer heeft vervolgens het ontslag op staande voet aangevochten en is een kort geding procedure opgestart. In deze procedure stond de vraag centraal of het ontslag op staande voet rechtsgeldig was gegeven.

### Feiten

In een tas van de werknemer, caissière, waren bedrijfsgoederen van werkgever aangetroffen die niet door werknemer waren betaald. In het kader van de vereiste zorgvuldigheid, maar ook om extra bewijsmateriaal te verzamelen, is werkgever vervolgens een onderzoek naar de geconstateerde onregelmatigheden gestart. Werkgever heeft hiervoor een onderzoeksbureau ingeschakeld. Het onderzoeksbureau heeft tijdelijk camera's bij werkgever geplaatst en het handelen van werknemer gedurende een korte periode geobserveerd. Uit de camerabeelden en het overige bewijsmateriaal volgde onder meer dat de werknemer zich schuldig maakte aan diefstal/ frauduleuze handelingen en ook in strijd handelde met de binnen de organisatie geldende regels.

In het kader van hoor en wederhoor is werknemer vervolgens geconfronteerd met de camerabeelden en de overige onderzoeksgegevens. Alvorens een inhoudelijke verklaring af te leggen, is aan werknemer eerst een verklaring uit vrije wil voorgelegd, waarin werknemer is medegedeeld niet verplicht te zijn om te antwoorden op vragen. Vervolgens is in aanwezigheid van werkgever en het onderzoeksbureau een uitgebreide inhoudelijke verklaring door werknemer afgelegd en is ook een handgeschreven schuldbekentenis door werknemer afgelegd waarin was opgenomen dat werknemer de door haar veroorzaakte schade ter grootte van een bedrag ad € 6.548,00 aan werkgever zou terug betalen. Een schuldbekentenis, waarin het bedrag dat de werknemer aan u verschuldigd is, voluit in letters handgeschreven is opgenomen, levert dwingende bewijskracht op. De rechter moet dan in principe uitgaan van de juistheid van de verklaring, waardoor een dergelijke verklaring voor u van grote toegevoegde waarde kan zijn.

Werkgever heeft werknemer in kwestie vervolgens op staande voet ontslagen.

### Juridisch kader

In de procedure stond de vraag centraal of de redenen die de werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag had gelegd, te weten het plegen van diefstal en het in strijd handelen met de interne regels, konden worden aangemerkt als dringende redenen die een ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Het ontslag op staande voet dient ten eerste onverwijld te zijn gegeven. Dit betekent dat er snel moet worden gehandeld zodra degene die tot het geven van ontslag bevoegd is, van de dringende redenen kennis heeft kunnen nemen. Ten tweede moet er sprake zijn van objectieve als subjectieve dringende redenen. Objectieve dringende redenen zijn redenen die zodanig ernstig zijn dat het voor iedere werkgever duidelijk is dat van de werkgever niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met de werknemer voort te zetten. Subjectieve dringende redenen zijn redenen die voor de desbetreffende werkgever in kwestie – en dus niet in zijn algemeenheid – zodanig ernstig zijn dat er een einde moet komen aan het dienstverband. Het meenemen van een postzegel kan voor de ene werkgever wel en voor de andere werkgever geen subjectieve dringende redenen opleveren. Een en ander is ook afhankelijk van hetgeen binnen de organisatie gebruikelijk is en hetgeen in een eventueel bedrijfsreglement is opgenomen. Tot slot zal bij de beoordeling van de aard en de ernst van de dringende redenen ook altijd rekening gehouden moeten worden met eventuele persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Deze persoonlijke omstandigheden kunnen ertoe leiden dat het ontslag op staande voet vernietigbaar is.

### Uitkomst

De kantonrechter overwoog dat de dringende redenen voldoende aannemelijk waren gemaakt door middel van de camerabeelden. Volgens de kantonrechter mochten de camerabeelden – in tegenstelling tot hetgeen de werknemer beweerde – worden gebruikt. Relevant hierbij achtte de kantonrechter dat 1) in de huisregels van de werkgever was opgenomen dat er in geval van verdenking van fraude verborgen camera's konden worden geplaatst, 2) de werkgever een belang had om onregelmatigheden in de onderneming op te sporen door middel van cameratoezicht, en 3) de inbreuk op de privacy van de werknemer tot een minimum beperkt is gebleven nu de opnames gedurende een korte periode hadden plaatsgevonden en op beperkte plaatsen in de onderneming waren aangebracht.

Daarnaast hechtte de kantonrechter grote waarde aan de verklaringen die door de werknemer in kwestie waren afgelegd. De stelling van de werknemer dat deze verklaringen onder ongeoorloofde druk zouden zijn afgelegd, werd door de kantonrechter gepasseerd. Volgens de kantonrechter brengt ieder verhoor enige druk met zich mee. Van ongeoorloofde druk is niet snel sprake. Volgens de kantonrechter waren de verklaringen dan ook op rechtmatige wijze tot stand gekomen.

Tot slot oordeelde de kantonrechter dat de werkgever direct na kennisname van de camerabeelden tot actie is overgegaan en het



ontslag op staande voet dan ook onverwijld is gegeven.

Dit voorbeeld maakt weer eens duidelijk dat het van groot belang is om in het kader van een te geven ontslag op staande voet zorgvuldig te handelen en bewijsmateriaal te verzamelen voordat wordt doorgepakt.

Tips voor u als werkgever:

- bij een ernstig vermoeden van wangedrag zoals in deze zaak, is het aangewezen om een onderzoeksbureau in te schakelen, zodat op zorgvuldige wijze tot bewijsgaring kan worden overgegaan en daarmee de kans dat een rechter het ontslag op staande voet geldig acht, groter wordt (zie ook het artikel "Fraude en de grenzen van zorgvuldig onderzoek in het arbeidsrecht" in onze eerdere nieuwsbrief);
- verzamel zoveel mogelijk bewijs;
- neem in uw bedrijfsreglement op dat er in geval van geconstateerde onregelmatigheden, het recht voor u als werkgever bestaat om tijdelijk verborgen camera's te plaatsen. Let er wel op dat er altijd een gerechtvaardigd belang moet bestaan bij het plaatsen van cameratoezicht. Uw belang zou erin gelegen kunnen zijn dat u uw bedrijfseigendommen wilt beschermen en/of fraude c.q. onregelmatigheden wilt bestrijden/opsporen. Daarnaast dient er geen ander middel te bestaan om dit doel te bereiken. Verder dient het cameratoezicht in een incidenteel geval te worden toegepast en zal het cameratoezicht slechts gedurende een korte periode mogen worden ingezet. Tot slot zult u bedacht moeten zijn op de eventuele rol van de OR;
- zorg ervoor dat u met uw werknemer in het kader van hoor en wederhoor een gesprek aangaat alvorens u tot ontslag op staande voet overgaat;
- de formulering van de dringende redenen in de ontslag op staande voet brief is cruciaal. Nog te vaak zien wij strafrechtelijke kwalificaties, zoals diefstal, in een brief opgenomen. Door het opnemen van dergelijke strafrechtelijke kwalificaties haalt u een extra zware bewijslast binnen. Beter is om de situatie zo feitelijk mogelijk te beschrijven en te spreken over het wegnemen van gelden en/of goederen. De ontslag op staande voet brief is in een procedure zeer cruciaal en kan achteraf lastig worden gerepareerd. Schroom dan ook niet, voordat u tot ontslag op staande voet overgaat, contact met ons op te nemen.

[» terug naar de inhoudsopgave](#)

---

**Werkgever moet voor iedere oproep loon betalen**

Op 3 mei 2013 heeft de Hoge Raad een baanbrekend arrest gewezen voor oproepkrachten. Het ging om het volgende.

Een taxibedrijf had een taxichauffeur in dienst voor twaalf uur per week. De arbeidstijden waren niet vastgelegd, maar de chauffeur werd op oproepbasis ingedeeld. Zou het totaal aantal gewerkte uren in een maand hoger uitvallen dan twaalf uur per week, dan betaalde het taxibedrijf de "meeruren" aan de taxichauffeur uit. Zou het aantal opgeroepen uren minder dan twaalf uur per week bedragen, dan zou het taxibedrijf op basis van twaalf uur per week uitbetalen en zouden de zogeheten "minderuren" als verlofuren worden aangemerkt.

Op enig moment heeft de taxichauffeur de arbeidsovereenkomst opgezegd waarna hij achterstallig loon, vakantiegeld en vakantie-uren heeft gevorderd. De taxichauffeur stelde zich op het standpunt dat artikel 7:628a BW van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en dat hij per oproep recht heeft op loon over drie uur arbeid, ook als hij per oproep minder dan drie uur heeft gewerkt.

In artikel 7:628a BW is bepaald dat bij een arbeidsovereenkomst van minder dan vijftien uur per week, waarbij arbeidstijdstippen niet zijn overeengekomen of de omvang van de arbeid niet duidelijk is, de werknemer tenminste recht heeft op het loon voor drie uur voor iedere keer dat een werknemer wordt opgeroepen. Artikel 7:628a BW garandeert dus dat de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin arbeid wordt verricht, recht heeft op loon als zou de werknemer drie uur hebben gewerkt. Volgens de wetsgeschiedenis is deze bepaling bedoeld om te bevorderen dat de werkgever de arbeid zo efficiënt mogelijk organiseert zodat voorkomen wordt dat een werknemer voor minder dan drie uur wordt opgeroepen. Dat geldt dus ook voor de onduidelijkheid over de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht.

Volgens de Hoge Raad moet het garantieloon van drie uur worden beschouwd als een compensatie voor de onzekerheid van de arbeidsduur en de daaruit voortvloeiende inkomsten of over de tijden waarop deze arbeid moet worden verricht. Dit brengt volgens de Hoge Raad mee dat de werknemer die meerdere malen per dag wordt opgeroepen om werk te verrichten, over elke afzonderlijke periode van arbeid recht heeft op loon voor een periode van minimaal drie uur.

Volgens de Hoge Raad geldt dit ook als de werknemer meerdere malen op een dag wordt opgeroepen en over bepaalde tijdvakken van die dag zodoende dubbel wordt beloond. Dit bevordert volgens de Hoge Raad dat de werkgever het werk zo inricht dat de werknemer niet meerdere malen per dag voor telkens een korte periode wordt opgeroepen.

Het voorgaande brengt volgens de Hoge Raad mee dat wanneer tussen twee oproepen een tijdsbestek zit dat korter is of gelijk is aan een in de onderneming gebruikelijke pauze, de betreffende uren tot één en dezelfde oproep moeten worden gerekend. Echter, zit tussen twee periodes een tijdsbestek langer dan de

gebruikelijke pauze, dan betreft de tweede periode een nieuwe oproep. Voor deze nieuwe oproep ontstaat dan een nieuwe aanspraak op loon.

Door het arrest van de Hoge Raad bestaat dus de mogelijkheid dat een werknemer die meerdere malen per dag wordt opgeroepen, bijvoorbeeld een chauffeur die in de ochtend en in de avond enkele ritjes maakt, over bepaalde tijdvakken van die dag dubbel wordt beloond, doordat tijdvakken elkaar overlappen. De Hoge Raad is van oordeel dat dit in lijn is met het wetsartikel.

#### Tips:

Om te voorkomen dat een werknemer dubbel betaald moet worden, heeft u een aantal mogelijkheden.

- een werknemer dient voor een aaneengesloten periode (dus niet meer dan één keer per dag) te worden opgeroepen;
- overeengekomen dient te worden dat een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft van meer dan vijftien uur of er zal duidelijkheid moeten zijn over de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht;
- ook het werken met beschikbaarheidsvergoedingen voor te voren afgesproken periodes, in aanvulling waarop vervolgens voor daadwerkelijk verrichte arbeid loon wordt betaald, is een optie.

[» terug naar de inhoudsopgave](#)

---

## Het concurrentiebeding

Wij ontvangen regelmatig vragen van werkgevers over het concurrentiebeding. Een veelgestelde vraag is of een (ex-)werknemer gehouden kan worden aan het overeengekomen concurrentiebeding. Uit de praktijk blijkt dat zich in dit verband uiteenlopende situaties kunnen voordoen waarbij deze vraag steeds terugkomt. In dit artikel zetten wij de hoofdlijnen van de jurisprudentie (rechtspraak) van de afgelopen jaren uiteen.

### Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd

Uit de rechtspraak blijkt dat er nog steeds discussie mogelijk is over het antwoord op de vraag of een concurrentiebeding opnieuw schriftelijk dient te worden overeengekomen bij een (al dan niet stilzwijgende) omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd.

Enerzijds oordelen rechters dat het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk moet worden overeengekomen bij iedere (stilzwijgende) omzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd. Anderzijds zijn er ook rechters

die menen dat gekeken moet worden naar de arbeidsverhouding en in hoeverre deze rechtsverhouding wordt gewijzigd. Volgens deze rechters hoeft een concurrentiebeding dus niet bij iedere omzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd opnieuw schriftelijk te worden overeengekomen. Dit zal wel moeten gebeuren, indien bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaarden of de functie van de werknemer bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wezenlijk anders zal zijn.

De tendens van de afgelopen jaren is dat een concurrentiebeding niet opnieuw schriftelijk overeengekomen moet worden, omdat het beding al aan het begin van de arbeidsverhouding (dus bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) is overeengekomen. Voor u als werkgever is dit gunstig, omdat een overeengekomen concurrentiebeding geacht wordt geldig te blijven zonder dat het opnieuw schriftelijk moet worden vastgelegd. Desalniettemin, adviseren wij u uitdrukkelijk om geen risico te nemen en het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk overeen te komen.

#### Wijziging in de arbeidsverhouding

Een schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding met de werknemer kan ook op andere manieren zijn werking verliezen. Zo is het mogelijk dat een concurrentiebeding zwaarder op de werknemer gaat drukken als gevolg van een wijziging in de arbeidsverhouding. De wijziging in de arbeidsverhouding dient volgens de rechtspraak wel ingrijpend te zijn. Hierna volgt een voorbeeld om te verduidelijken wat precies wordt bedoeld met een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding.

Het Gerechtshof Arnhem had in de zomer van 2012 te oordelen over een monteur die met zijn werkgever een concurrentiebeding was overeengekomen. De monteur had gedurende zijn dienstverband een nieuwe functie gekregen, namelijk de functie van verkoopmedewerker binnendienst. Het Hof oordeelde dat als gevolg van deze functiewijziging de werknemer op de arbeidsmarkt meer werd beperkt dan voorheen. Andere factoren die het Hof daarbij betrok waren de inmiddels ontstane groei van het bedrijf, het opleidingsniveau en beloning van de nieuwe functie en de aard van de werkzaamheden die wezenlijk anders waren. Uiteindelijk hield het concurrentiebeding dan ook geen stand.

Verder volgt uit andere rechterlijke uitspraken dat het niet alleen hoeft te gaan om een functiewijziging bij een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding. Zo is het ook denkbaar dat een werkgever zich verder specialiseert, zich voor een groot deel gaat richten op een ander marktsegment en/of een ander assortiment gaat voeren. Opvallend is dat rechters de afgelopen jaren steeds sneller lijken aan te nemen dat een concurrentiebeding door een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding zwaarder is gaan drukken waardoor de kans op een waardeloos concurrentiebeding groter is geworden. Zorgt u er als werkgever dus voor om in geval van een wijziging van de arbeidsverhouding een nieuw concurrentiebeding te sluiten

#### Interpretatieverschillen

In de praktijk komt het veelvuldig voor dat een werkgever en een werknemer van mening verschillen over de uitleg van bepaalde termen uit een concurrentiebeding.

Uit vaste rechtspraak blijkt dat de zogenaamde Haviltex-norm als uitgangspunt heeft te gelden. Deze norm houdt in dat bij de uitleg van het concurrentiebeding het aankomt op de vraag welke uitleg toegekend mocht worden aan het concurrentiebeding en wat de werkgever en werknemer hierbij van elkaar mochten verwachten. Aangezien deze norm nog niet zoveel zegt, volgen hierna een paar voorbeelden uit de rechtspraak.

In een zaak bij het Gerechtshof Den Haag was het concurrentiebeding zo geformuleerd dat het de werknemer verboden was om bepaalde handelingen te verrichten. De werknemer was het onder meer verboden om opdrachtgevers van de werkgever te benaderen. Na zijn dienstverband trad de werknemer bij een directe concurrent van de werkgever in dienst. Het Gerechtshof oordeelde dat een juiste uitleg van het concurrentiebeding met zich meebracht dat het de werknemer niet verboden was om bij een directe concurrent in dienst te treden. Het was de werknemer namelijk alleen verboden om bepaalde handelingen te verrichten, maar de indiensttreding bij een directe concurrent viel niet onder dit verbod.

In een andere zaak stond de vraag centraal wat onder de vermelding 'zakelijke contacten' diende te worden verstaan bij een overeengekomen relatiebeding tussen een werknemer en een werving- en selectiebureau. Volgens de werkgever hield deze vermelding in dat het niet alleen ging om het werven van opdrachtgevers, maar ook om het werven van klanten. Het Gerechtshof oordeelde dat voor een werving- en selectiebureau het kandidatenbestand even belangrijk was als het bestand van opdrachtgevers, zodat onder 'zakelijke contacten' ook het werven van kandidaten diende te worden verstaan.

Hoewel de zogenaamde partijbedoeling bij de Haviltex-norm tot uitgangspunt heeft te gelden, zijn er ook rechters die oordelen dat alleen dient te worden gekeken naar de grammaticale uitleg. Werkgevers doen er sowieso verstandig aan om een concurrentiebeding niet te ruim en te vaag te beschrijven, aangezien er dan discussie met de werknemer kan ontstaan. Uit de praktijk blijkt dat bij een vaag geformuleerd concurrentiebeding de uitleg van dit beding meestal in het nadeel van de werkgever uitvalt.

#### Invloed van social media

Tenslotte nog een korte vermelding van het gebruik van social media zoals Facebook, LinkedIn en Twitter. Het blijkt namelijk dat het gebruik van social media ook een overtreding van een concurrentie- of relatiebeding kan opleveren. Zo oordeelde de rechtbank Arnhem dat een werknemer zijn relatiebeding overtrad door te twitteren met een zakelijke relatie van zijn ex-werkgever en oordeelde diezelfde rechtbank dat een werknemer het relatiebeding overtrad door enkel en alleen een contact toe te voegen op LinkedIn.

In de praktijk komt naar voren dat de werknemer zich niet altijd bewust is van het mogelijk overtreden van het concurrentiebeding via het verrichten van bepaalde handelingen via social media. Ook is er vaak onduidelijkheid over de vraag of bepaalde handelingen via social media onder het concurrentiebeding vallen.

Tips:

- Bij een voortzetting of omzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd is het verstandig om voor de zekerheid het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk overeen te komen met de werknemer;
- indien er wijzigingen plaatsvinden in de arbeidsverhouding tussen u en uw werknemer (zoals een wijziging in arbeidsvoorwaarde of de markt waar de werknemer zich op richt) is het raadzaam om een nieuw concurrentiebeding te sluiten;
- vermijd te allen tijde onduidelijk geformuleerde concurrentiebedingen en bedingen die voor meerdere uitleg vatbaar zijn;
- besteed bij het opstellen van het concurrentiebeding en/of het relatiebeding ook aandacht aan het toegenomen gebruik van social media;
- houd uw ex-werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook via social media in de gaten;
- kom altijd een concurrentie- en relatiebeding bij aanvang van de arbeidsovereenkomst overeen; een dergelijk beding kan ook wisselgeld opleveren in zogeheten vertrekonderhandelingen en kent een preventieve werking.

[» terug naar de inhoudsopgave](#)

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

---

© 2013 **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.