

## 4 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD, TIJDELIJK MOGELIJK VOOR JONGEREN TOT 27 JAAR.

*Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de einddatum. Daarvoor is geen ontslagvergunning nodig en ook de kantonrechter hoeft niet te worden ingeschakeld. Van een ontslagvergoeding is geen sprake.*

Dat geldt ook voor een tweede en een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mits de drie overeenkomsten tezamen inclusief tussenliggende periodes van minder dan drie maanden niet meer dan in totaal 36 maanden beslaan. Ook de tweede en derde overeenkomst eindigen dan van rechtswege.

Vanwege de huidige economische crisis heeft de wetgever deze regeling verruimd. Dit geldt alleen voor jongeren. Als zodanig zijn aangemerkt werknemers jonger dan 27 jaar. Voor deze jongeren geldt dat het mogelijk is om met hen vier overeenkomsten (in plaats van drie) aan te gaan in een periode van in totaal 48 maanden (in plaats van 36 maanden). De regering verwacht dat jongeren zo langer aan het werk blijven

### De regeling kent een paar aandachtspunten:

- als er een cao van toepassing is, waarin een van de wet afwijkende regeling staat (dus meer of minder dan drie contracten in meer of minder dan drie jaar) blijft de cao

gelden. In de sector waarvoor de cao geldt, kan dus niet van de verruimde regeling gebruik gemaakt worden;

- als de jongere tijdens vierde contract of in de periode tussen de 36 en de 48 maanden 27 jaar wordt, geldt vanaf dat moment dat hij voor onbepaalde tijd in dienst is. (Advies: laat de vierde arbeidsovereenkomst in ieder geval uiterlijk eindigen op de dag voor de 27ste verjaardag van de werknemer);

- de regeling is tijdelijk, omdat het een oplossing is voor een tijdelijk probleem. De einddatum is vastgesteld op 1 januari 2012, maar er is een mogelijkheid tot verlenging tot uiterlijk 1 januari 2014.

De regeling is ingegaan op 9 juli 2010, dus er kan direct gebruik van gemaakt worden.

### Tip

Noteer in de arbeidsovereenkomst altijd de geboortedatum van de werknemer en de begin- en einddatum van eventuele vorige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zodat direct gecontroleerd kan worden of

en in hoeverre er nog een mogelijkheid is om een volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan.

### Waarschuwing 1

een voorafgaande uitzendovereenkomst telt ook mee als arbeidsovereenkomst in de keten.

### Waarschuwing 2

als een uitzendkracht tijdens de voorafgaande uitzendperiode een keer ziek is geweest, is er al sprake van twee overeenkomsten in de keten en als hij twee keer ziek is geweest zelfs van drie.

Voor vragen over deze tijdelijke regeling, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in het algemeen of andere vragen op het gebied van het arbeids- en ontslagrecht kunt u zich wenden tot de arbeidsrechtsectie van Ten Holter Advocaten.

Leon Peeters  
Advocaat Arbeidsrecht  
peeters@tenholter.nl  
078 633 11 13



## HOE VER GAAT DE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE WERKGEVER VOOR ZIJN WERKNEMER?

*De werkgever heeft een verstrekende zorgplicht voor de veiligheid van de werknemer. Lijdt de werknemer schade in de uitoefening van de werkzaamheden, dan is de werkgever aansprakelijk, tenzij de werkgever kan aantonen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen, of de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.*



De zorgplicht van de werkgever reikt ver, maar is niet onbepaald. De plicht gaat zover als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt. Van de werkgever wordt geen absolute waarborg verlangd ter bescherming van de werknemer tegen ieder gevaar.

De zorgplicht van de werkgever is nader ingevuld door geschreven regels, zoals de Arbeidsomstandighedenwet en de daarop gebaseerde besluiten. Ook ongeschreven regels spelen bij de invulling van de zorgplicht van de werkgever een rol.

De volgende aandachtspunten zijn van belang:

- (1) kenbaarheid van het risico;
- (2) te verwachten onoplettendheid en
- (3) bezwaarlijkheid van voorzorgsmaatregelen.

### Kenbaarheid van het risico

De zorgplicht van de werkgever strekt zich niet alleen uit tot de gevaren die hij kent, maar ook tot de gevaren die hij behoort te kennen. Hierbij speelt ook de stand van de wetenschap en de techniek een rol. Sommige risico's worden immers pas na een bepaalde tijd onderkend.

### Te verwachten onoplettendheid

Algemeen bekend is, dat de oplettendheid

van een werknemer minder wordt wanneer hij dagelijks dezelfde werkzaamheden moet verrichten. Daar dient de werkgever rekening mee te houden. De werkgever moet dus technische maatregelen nemen om gevaren door onoplettendheid zoveel mogelijk te voorkomen, én geschikt materiaal ter beschikking stellen wanneer de werknemer zelf veiligheidsmaatregelen moet nemen. De werkgever die dit niet doet, moet er rekening mee houden dat de werknemer kiest voor een onveilige manier om het werk uit te voeren, met alle risico's van dien.

Hoe ver die verplichting van de werkgever gaat, mag blijken uit de volgende uitspraak. Een vader en een zoon vervoerden in opdracht van hun werkgever een ladder in een bedrijfsauto. Er bevond zich in de auto geen bevestigingsmateriaal voor de ladder. De vader was daarom in de laadruimte gaan zitten om de ladder vast te houden en viel tijdens de rit uit de laadruimte.

De werkgever was aansprakelijk voor de schade die de vader door de val uit de pick up had geleden. De rechter oordeelde dat de opdracht om een ladder te vervoeren met een combi/pick-up die niet was uitgerust met geschikt bevestigingsmateriaal, voor de werkgever het voorzienbare risico meebracht, dat de werknemers de ladder zouden vervoeren op een wijze waaraan

het risico van een ongeval was verbonden.

### Bezwaarlijkheid van voorzorgsmaatregelen

Wanneer de werkgever met een bepaald risico bekend is, is het vervolgens de vraag welke maatregelen de werkgever moet nemen om te voorkomen dat dit risico zich ook verwezenlijkt. De werkgever moet niet alleen maatregelen nemen die de veiligheid bevorderen, maar moet werknemers ook voldoende instrueren om veilig te werken.

Opnieuw een voorbeeld:

Een postbode, die met een bestelauto de post rondbracht, werd aangerezen nadat hij achter een wegwaaiende enveloppe de weg was opgelopen. Een situatie waaraan de werkgever weinig kon doen om dit te voorkomen. De werkgever werd echter wel aansprakelijk geacht voor het ongeval, omdat er onvoldoende instructies waren gegeven ter voorkoming van het wegwaaien van post bij het sorteren daarvan achterin de bestelbus.

### In de uitoefening van de werkzaamheden

Voor aansprakelijkheid van de werkgever is voorwaarde, dat de schade is ontstaan in de uitoefening van de werkzaamheden.



### COLOFON

Als u vragen heeft of wilt reageren op deze nieuwsbrief, dan kunt u contact opnemen met Marieke van Tiggelen.

tiggelen@tenholter.nl of 078 6331162.

Aan de inhoud van deze nieuwsbrief kunnen geen rechten worden ontleend.

### Ten Holter Advocaten

Burgemeester de Raadsingel 93 b  
3311 JG Dordrecht

Postbus 476  
3300 AL Dordrecht

Telefoon: 078 - 633 11 11  
Telefax : 078 - 613 01 71

De zorgplicht van de werkgever strekt zich in beginsel niet uit tot de privésfeer van de werknemer en ook niet tot woon-werkverkeer. Zelfs schade die de werknemer lijdt bij deelname aan een door de werkgever georganiseerde sportieve activiteit of een dagje uit, kan gezien worden als schade geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Daarbij is van belang in hoeverre de activiteit in verband staat met de werkzaamheden en in welke mate de werkgever daar zeggenschap over heeft.



#### Ter illustratie twee voorbeelden:

Een werknemer kreeg een ongeval tijdens een bedrijfssportdag. De werkgever was niet aansprakelijk, omdat de sportdag plaatsvond buiten de normale werktijd, het om een recreatieve activiteit voor de medewerkers en hun gezinnen ging, deelname facultatief was en een groot aantal werknemers ook niet meedeed aan de sportdag. Daarentegen werd de werkgever wel aansprakelijk geacht voor een ongeval van een werknemer dat plaatsvond bij een facultatieve rit over de hei in een landrover, omdat de rit was georganiseerd door de werkgever, plaatsvond tussen twee zakelijke bijeenkomsten in en de werknemer in kwestie een voorbeeldfunctie had en zich moeilijk aan de rit kon onttrekken.

#### Opzet of bewuste roekeloosheid

De werkgever kan aan zijn aansprakelijkheid ontkomen wanneer hij aantoonbaar dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Een dergelijk beroep van de werkgever zal echter zelden slagen. Van bewust roekeloos handelen is immers alleen sprake, indien de werknemer zich tijdens het verrichten van zijn onmiddellijk aan het ongeval voorafgaande gedraging van het roekeloos karakter van die gedraging daadwerkelijk bewust is geweest.

#### Weer een voorbeeld:

Een dakdekker was voor zijn werkgever op een dak bezig met het aanleggen van een nieuwe dakbedekking. Hij was al meerdere malen gewaarschuwd niet buiten de steigeronderdelen te lopen. Toen hij dit toch deed, is hij door het dak gezakt en naar beneden gevallen. Hoewel de werkgever de werknemer herhaalde malen had gewaarschuwd, werd de werkgever toch aansprakelijk geacht, omdat niet kon worden vastgesteld dat de werknemer zich direct voorafgaand aan het ongeluk bewust was geweest van de roekeloosheid van zijn gedragingen.

#### Conclusie

Werkgevers doen er goed aan om vergaande maatregelen te treffen om de veiligheid van hun werknemers te waarborgen. Zo moeten werkinstructies en veiligheidsvoorschriften schriftelijk worden vastgelegd, moet de werkgever erop toezien dat deze ook daadwerkelijk worden nageleefd, wordt van de werkgever verwacht dat hij maatregelen neemt ter voorkoming van het ontstaan van schade en zal niet snel worden aangenomen dat de werknemer het ontstaan van de schade uitsluitend aan zichzelf heeft te wijten.

Henriette Meerman  
Advocaat Arbeidsrecht  
078 63311 27  
meerman@tenholter.nl

## ouders krijgen meer tijd voor keuze achternaam

Ouders kunnen kiezen of zij de achternaam van de vader of de moeder aan hun kinderen willen geven. Wanneer niet een zogenaamde verklaring van naamskeuze is overgelegd uiterlijk bij gelegenheid van de aangifte van het kind, krijgt het kind bij de aangifte de naam van de vader. De minister van Justitie, de heer Hirsch Ballin, stelt nu voor om bij wet de ouders in de gelegenheid te stellen om vóór de eerste verjaardag samen te besluiten dat het kind tóch de achternaam van de andere ouder moet krijgen. Dit kan dan alsnog eenvoudig geschieden door een gezamenlijk verzoek aan de ambtenaar van de burgerlijke stand.

Ook maakt het wetsvoorstel mogelijk dat geadopteerden hun oorspronkelijke familienaam terugkrijgen en wordt naamswijziging sneller mogelijk als de drager bijzondere belangen heeft. De huidige hardheidsclausule voor naamswijziging wordt hiervoor uitgebreid. Tot slot wordt voorgesteld tot een opheffing van de uitzonderingsbepalingen voor adellijke namen. De bepaling maakt het dan mogelijk voor mensen met adellijke namen om een uitgestorven of met uitsterving bedreigde geslachtsnaam van de moeder aan hun namen toe te voegen.

Wij melden het u wanneer het voorstel wet wordt.

Adrienne de Jong / advocaat familierecht & mediation  
jong@tenholter.nl / 078 633 11 19

## AANBESTEDINGSPLICHT WONINGCORPORATIES WEDEROM TER DISCUSSIE

Tot op heden wordt ervan uitgegaan dat woningcorporaties geen aanbestedingsplichtige diensten zijn in de zin van het BAO. In de literatuur wordt door diverse auteurs nog wel eens anders verdedigd. Tot op heden is nimmer voor een Nederlandse rechter getoetst of een woningcorporatie voldoet aan de criteria voor een publiekrechtelijke instelling.

Alhoewel een woningcorporatie is opgericht met het specifieke doel te voorzien in behoefte van algemeen belang en rechtspersoonlijkheid bezit, meent men dat aan één van de drie alternatieve criteria (overheidsfinanciering, benoeming bestuur en toezicht) is voldaan.

Het laatste criterium, toezicht, is de reden om (wederom) te bezien of woningcorporaties aanbestedingsplichtig zijn.

De Woningwet (artikel 70) en het Besluit beheer sociale huursector (Bbsh) (artikelen 41 en 43) maken dat getwijfeld wordt of woningcorporaties onder toezicht van de overheid staan. Verschillende incidenten bij diverse woningcorporaties hebben er namelijk toe geleid dat in

2009 vier aanwijzingen door de minister van Wonen, Werken en Integratie (WWI) zijn gegeven die directe invloed hebben op het reilen en zeilen binnen een aantal woningcorporaties. Deze aanwijzingen betreffen niet slechts controle achteraf, maar een grote beslissingsinvloed vooraf.

Daarbij komt de omstandigheid dat op 15 december 2009 de Europese Commissie in een staatssteunbeschikking bepaalt dat maatschappelijk vastgoed door woningcorporaties moet worden aanbesteed. Dit is inmiddels bevestigd door de minister van WWI.

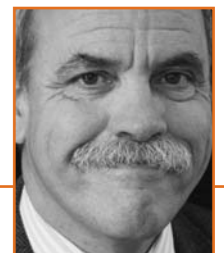
Met andere woorden, het valt niet uit te sluiten dat woningcorporaties onder dusdanig toezicht van de overheid staan dat toch aan het alternatieve criterium wordt voldaan waarmee een woningcorporatie als publiekrechtelijke instelling dient te worden gekwalificeerd en dus een aanbestedende dienst is.

#### Meer informatie?

Arjan van de Watering  
Aanbestedingsrechtadvocaat  
078 6331126  
watering@tenholter.nl



## BESTUURDERSAANSPRAKELIJKHEID JEGENS FISCUS



Er zijn altijd golfbewegingen zo ook met betrekking tot de aansprakelijkheid jegens de fiscus.

Hebben wij enige tijd gekend waarbij souplesse bestond ten aanzien van het melden van betalingsonmacht jegens de fiscus, door een recente uitspraak van het Hof Arnhem van 20 april 2010 (JOR 2010, 217) is weer een omslag waar te nemen. De belastingdienst heeft op grond van artikel 36 Invorderingswet 1990 een bestuurder aangesproken met de stelling dat niet op tijd betalingsonmacht door de vennootschap is gemeld.

De bestuurder van de vennootschap heeft zich tegen de aansprakelijkheid geweerd door te stellen dat geen betalingsonmacht hoefde te worden gemeld omdat de vennootschap binnen de meldingstermijn voldoende liquide middelen bezat om de belastingaanslagen te betalen.

Het Hof te Arnhem heeft dit excuus niet geaccepteerd. De Hoge Raad volgend is gesteld dat de bestuurder slechts de keuze heeft tussen tijdig betalen of tijdig melden dat niet kan worden betaald. Ook wanneer de vennootschap wegens

computerproblemen geen mogelijkheid heeft aangifte te doen is dat geen excuus om niet te betalen of betalingsonmacht niet te melden. Het niet kunnen doen van aangifte ontheft niet van de verplichting tot betaling dan wel melding van betalingsonmacht.

Erg redelijk klinkt het allemaal niet. Voor eventueel bestaande vragen hierover kunt u terecht bij:

Vincent Groot / Ondernemingsrecht  
078 6331114 / groot@tenholter.nl