

Artikelen in deze nieuwsbrief
Wat gebeurt er met de ontslagvergoeding bij overlijden van de werknemer?

[Lees artikel](#)

Incasso ellende

[Lees artikel](#)

Wat gebeurt er met de ontslagvergoeding bij overlijden van de werknemer?

Een werkgever en een werknemer kunnen afspraken maken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Meestal zal de arbeidsovereenkomst dan op termijn eindigen, omdat bijvoorbeeld met de opzegtermijn rekening wordt gehouden. In de overeenkomst zal ook de wijze waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, worden vastgelegd. De arbeidsovereenkomst kan met wederzijds goedvinden eindigen of door de kantonrechter worden ontbonden. De arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd nadat het UWV WERKbedrijf daarvoor toestemming heeft verleend. In de meeste gevallen heeft de werknemer recht op een ontslagvergoeding.

Wat gebeurt er als de werknemer overlijdt vóór de datum waarop de werknemer en de werkgever hebben afgesproken dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen? Als de werknemer vóór de overeengekomen ontslagdatum komt te overlijden, dan eindigt daardoor de arbeidsovereenkomst, zie artikel 7:684 lid 1 BW, op de datum van overlijden. In hetzelfde artikel is ook geregeld dat de werkgever verplicht is om aan nagelaten betrekkingen van de werknemer bepaalde betalingen te doen. Ook kan in de CAO een regeling zijn opgenomen, welke betalingen de werkgever aan de nagelaten betrekkingen moet doen. In de wet is niets geregeld over het uitbetalen van de overeengekomen ontslagvergoeding. Zeker als het een ontslagvergoeding van enige omvang is, is het begrijpelijk dat erfgenamen de nodige moeite (willen) doen om de ontslagvergoeding te ontvangen.

Verscheidene rechters hebben een oordeel gegeven in een situatie waarbij de werknemer eerder overleed dan de datum waarop was afgesproken dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen.

Zo heeft de kantonrechter in Amsterdam in 2008 geoordeeld dat partijen weliswaar afspraken hadden gemaakt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar partijen hadden daarbij ook duidelijke afspraken gemaakt over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst zou eindigen. Deze zou namelijk eindigen door het voeren van een zogeheten formele ontbindingsprocedure. Dat was voor de werknemer van belang, omdat deze dan waarschijnlijk aanspraak had op een ww-uitkering. De rechter had de arbeidsovereenkomst op het moment dat de werknemer overleed nog niet ontbonden. De werknemer overleed voordat de procedure bij de rechter was gevoerd. De kantonrechter in Amsterdam meende dat in dit geval de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter als een opschortende voorwaarde moest worden aangemerkt voor de opeisbaarheid en de verschuldigheid van de overeengekomen ontslagvergoeding. Daar aan deze voorwaarde niet was voldaan omdat de arbeidsovereenkomst eerder was geëindigd door het overlijden van de werknemer, heeft de kantonrechter geoordeeld dat aan de erfgenamen de ontslagvergoeding niet toekwam.

De kantonrechter in Almelo heeft in 2010 een uitspraak gedaan in een zaak waar de werkgever en de werknemer een beëindigingsregeling waren overeengekomen. De werknemer zou vertrekken bij de werkgever en hij had recht op een ontslagvergoeding. De rechter heeft de arbeidsovereenkomst in een formele ontbindingsprocedure ontbonden. De werknemer overleed echter vóór de ontbindingsdatum. Ook nu maakten de erfgenamen aanspraak op de ontslagvergoeding. De kantonrechter meende dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst was uitgesproken onder de (stilzwijgende) voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst nog zou bestaan op de ontbindingsdatum. De arbeidsovereenkomst was echter vóór die datum, namelijk door het overlijden van de werknemer geëindigd. De rechter oordeelde dat aan de erfgenamen niets anders toekwam dan hetgeen hierover in de wet, artikel 7:674 BW, en de geldende CAO was geregeld.

De kantonrechter in Utrecht heeft onlangs, in maart 2011, een uitspraak gedaan in een zaak waarbij de erfgenamen wel aanspraak hadden op de ontslagvergoeding die de werknemer en de werkgever waren overeengekomen. Wat was het geval? In verband met een voorgenomen beëindiging van de onderneming konden werknemers een beroep doen op een vrijwillige vertrekregeling. Deze regeling was opgenomen in het sociaal plan dat de werkgever met de vakorganisaties had afgesloten. De betreffende werknemer had de werkgever medegedeeld dat hij gebruik wilde maken van deze vertrekregeling in verband met zijn gezondheidstoestand. De arbeidsovereenkomst zou met wederzijds goedvinden eindigen op 28 februari 2009. De werknemer is op 28 februari 2009 omstreeks 21.00 uur overleden. De erfgenamen verzochten de werkgever om de ontslagvergoeding aan hen uit te betalen. De werkgever heeft dit om meerdere redenen echter geweigerd. De erfgenamen zijn door de kantonrechter in het gelijk gesteld. De kantonrechter vond het daarbij van belang dat de werknemer begin 2009 met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst had ingestemd en daarmee zijn verplichting jegens de werkgever was nagekomen. Er was dus geen sprake van een opschortende of stilzwijgende voorwaarde zoals in de zaken die door de kantonrechter in Amsterdam of in Almelo dienden te worden beoordeeld. De werkgever was op zijn beurt gehouden zijn deel van de verbintenis na te komen, te weten betaling van de ontslagvergoeding. Dat de arbeidsovereenkomst uiteindelijk enkele uren vóór 1 maart 2009 van rechtswege was geëindigd op grond van de wet, deed naar het oordeel van de kantonrechter in deze situatie aan de betalingsverplichting van de werkgever niet af. De werkgever had het doel dat hij beoogde met de regeling in het sociaal plan, te weten de niet-gedwongen afvloeiing van personeel, immers gerealiseerd.

Op basis van de uitspraak van de kantonrechter in Utrecht is het niet zo dat de erfgenamen nu altijd recht hebben op de ontslagvergoeding die de overleden werknemer met zijn werkgever heeft afgesproken. Om discussies te voorkomen, is het raadzaam om in de beëindigingsovereenkomst een bepaling op te nemen over wat de datum waarop de werknemer en de werknemer afspreken dat de arbeidsovereenkomst eindigt, overlijdt. Dit voorkomt namelijk vervelende discussies en het voeren van een procedure in een periode dat het voor erfgenamen toch al niet makkelijk is.

[... terug naar boven](#)

Incasso ellende

Iedereen overkomt het wel eens. Te laat betalen van een rekening of een belastingaanslag. De meesten overkomt het uit laksheid, vergissingen of vergeetachtigheid. Anderen schijnen er een sport van te maken om zo veel mogelijk schulden onbetaald te laten.

Bij de Belastingdienst kunt u beter geen betalingsachterstanden hebben omdat de fiscus begrijpelijk(er) de wetgever mee heeft. Dat moet ook wel, want het land kan niet zonder inkomsten. Kortom, de Belastingdienst is meedogenloos. Wordt de BTW een dag te laat ontvangen, dan levert dat al snel een boete op van 10% plus de eventuele incassokosten. Bij opvolgende te late betalingen lopen de boetes al snel op tot 100%.

Wie op zijn beurt geld tegoed heeft van de overheid ziet dat dezelfde spelregels dan niet van toepassing zijn. Iedereen weet dat de overheid behoort tot de grootste wanbetalers in dit land. De meeste schuldeisers durven vaak niet de kat de bel aan te binden uit angst in de toekomst geen opdrachten meer te ontvangen, maar dat terzijde.

Bedrijven kunnen het als algemene niet alles opleggen met voorwaarden die ons iedereen voorwaardes kunnen worden bestempeld. Bepaalde bedingen zijn volgens de wet onredelijk bezwarend en staan op de zwarte lijst (art. 6:236). De particulier hoeft niets te bewijzen en kan volstaan met een beroep op vernietigbaarheid. Tegenbewijs is niet mogelijk.

Ander bedingen staan op de grijze lijst en worden verondersteld onredelijk bezwarend te zijn. Een beroep daarop door de consument wordt in beginsel gehonoreerd, maar de ondernemer mag tegenbewijs leveren dat het in dit geval niet een onredelijk bezwarend beding is.

Hoe zit het nu met incasso en buitengerechtigde kosten? Geval U hebt een vordering of een schuld van 500 Euro. In dat geval wijst de rechter in de regel 75 Euro exclusief BTW toe (inclusief BTW 89,25 Euro). De rechter gaat bij het bepalen van redelijke buitengerechtigde kosten vaak uit van een staffel. Dat wil zeggen dat de buitengerechtigde kosten oplopen bij een opletende hoofdsom. Hoe hoger het bedrag dat u verschuldigd bent, des te hoger de buitengerechtigde kosten.

- Hoofdsom tot 250 Euro: 37 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 250-500: 75 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 500-1.250: 150 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 1.250-2.500: 300 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 2.500-3.750: 450 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 3.750 -5.000: 600 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 5.000-10.000: 700 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 10.000-20.000: 800 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 20.000-40.000: 1.000 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 40.000-100.000: 1.500 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 100.000-200.000: 2.500 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 200.000-400.000: 3.500 Euro ex BTW.
- Hoofdsom 400.000-1.000.000: 4.500 Euro ex BTW.
- Hoofdsom meer dan 1.000.000: 5.500 Euro ex BTW.

[... terug naar boven](#)

Interessante artikelen op Internet
Nieuwe regeling personenvennootschappen van de baan

Minister Opstelten van Veiligheid en Justitie heeft besloten om niet verder te gaan met de regeling voor personenvennootschappen. Dit blijkt uit een brief die de bewindsman begin september aan de Eerste Kamer heeft gestuurd.

'Ik ben tot de conclusie gekomen dat de primaire doelstelling van de wetgeving - het faciliteren van ondernemers - in beide wetsvoorstellen onvoldoende tot zijn recht komt. Daarom ben ik voornemens op korte termijn de procedure voor intrekking van de wetsvoorstellen in gang te zetten', aldus de minister. Bovendien is er tot op heden weinig steun van de beoogde gebruikers, met name ondernemers in het midden- en klein bedrijf. Zij hebben geen behoefte aan de nieuwe personenvennootschappen en vrezen de kosten ervan.

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

Geen ontslagvergunning na tweede proeftijd

Het gebeurt misschien niet zo vaak en daarom is het de vraag of het geoorloofd is om iemand die al door zijn proeftijd heen is een tweede proeftijd te geven. Dat doet een werkgever wanneer hij een verkoopster wil promoveren tot filiaalleidster. Maar het pakt niet goed uit en hij ontslaat haar in haar tweede proeftijd. Daar is geen ontslagvergunning voor nodig, zo stelt de Arnhemse rechtbank.

Een vrouw treedt in dienst bij een winkel op basis van een oproepcontract met een proeftijd van een maand. Het oproepcontract heeft de duur van één jaar. Ze wordt verkoopster in de winkel van de werkgever. Na een tijdje wordt ze gevraagd voor de functie filiaalleidster voor 32 uur per week naast haar werkzaamheden als verkoopster. Er wordt echter wel een proeftijd van twee maanden afgesproken en op de beide arbeidsovereenkomsten is de CAO Mode & Sportdetailhandel van toepassing. De werknemster gaat in haar rol als filiaalleidster aan de slag maar moet na een maand binnen de afgesproken proeftijd alweer het veld ruimen.

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

Teeven ondertekent eerste voorschotten voor slachtoffers

Staatssecretaris Teeven heeft de eerste voorschotten aan slachtoffers van gewelds- en zedenmisdrijven ondertekend. Op 1 januari 2011 is de voorschotregeling van kracht geworden. Slachtoffers die van de rechter een schadevergoeding toegewezen hebben gekregen, zijn daarmee niet langer afhankelijk van de dader wanneer ze hun geld krijgen. Als de dader acht maanden na het onherroepelijk worden van het vonnis nog steeds niet (volledig) aan zijn betalingsverplichting heeft voldaan, betaalt het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB) het resterende bedrag aan het slachtoffer. Het CJIB int vervolgens onverminderd alsnog het (resterende) bedrag bij de dader. Er is geen maximum verbonden aan het voorschot. Op deze manier heeft het slachtoffer de zekerheid dat acht maanden na het onherroepelijk worden van het vonnis de schadevergoeding volledig is betaald.

Teeven maakte ook bekend dat vanaf 2016 niet alleen slachtoffers van gewelds- en zedenmisdrijven een voorschot kunnen ontvangen, maar alle slachtoffers die door de rechter een schadevergoeding toegewezen hebben gekregen. Het voorschot voor deze slachtoffers bedraagt maximaal euro 5000. Aan de voorschotten van slachtoffers van gewelds- en zedenmisdrijven zal ook vanaf 2016 geen maximum verbonden zijn.

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

Nieuwe kantonrechtersformule basis voor meeste sociale plannen

Uit onderzoek naar sociale plannen die het afgelopen jaar zijn afgesproken blijkt dat de meeste werknemers die worden ontslagen, een ontslaguitkering krijgen gebaseerd op de nieuwe kantonrechtersformule. In vrijwel alle sociale plannen worden regelingen afgesproken voor interne of externe herplaatsing van werknemers (werk naar werk).

In 53 procent van de nieuwe sociale plannen wordt de nieuwe formule toegepast. In 2009 was dat nog maar 25 procent. De kantonrechtersformule werd begin 2009 gewijzigd. Ontslaguitkeringen gebaseerd op de nieuwe formule vallen lager uit dan die gebaseerd op de oude formule.

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

Oprichten BV wordt makkelijker en goedkoper

De verplichting om bij het oprichten van een BV langs de notaris te gaan verdwijnt. Op die manier hoeven ondernemers minder kosten te maken bij het oprichten van een BV. 'Als ondernemer ben je al snel meer dan duizend euro kwijt aan notariskosten,' aldus minister Verhagen. 'Door het oprichten van een BV makkelijker en goedkoper te maken, geeft dit kabinet ondernemers de ruimte om te ondernemen.'

Een BV heeft voordelen ten opzichte van bijvoorbeeld een eenmanszaak. Zo kan een ondernemer met een BV zijn privévermogen beter afschermen van zijn bedrijf. De afschaffing van de verplichting van de notariële akte geldt niet voor een klein aantal ondernemers die een BV met afwijkende statuten wil oprichten.

Naast een notariële akte moeten ondernemers nu ook nog achttienduizend euro startkapitaal storten voordat hun BV een feit is. Ook deze verplichting wordt afgeschaft. Een wetsvoorstel daartoe is in behandeling bij de Eerste Kamer. Door de beide maatregelen dalen de administratieve kosten van het oprichten van een BV met 90 procent.

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

Medewerker met kanker tijdens proeftijd ontslaan is discriminatie

De Commissie Gelijke Behandeling heeft geoordeeld dat een horecabedrijf verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt door een werknemster, bij wie tijdens de proeftijd kanker werd geconstateerd, te ontslaan.

Hoewel een werkgever het recht heeft om iemand tijdens de proeftijd te ontslaan, mag dat niet als het ontslag terecht op discriminatie. De ziekte van de werknemster is langdurig en valt daarom onder het begrip handicap of chronische ziekte. De werknemster vindt dat er een rechtstreeks verband bestaat tussen de mededeling dat zij kanker had en de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. De opzegging volgde immers direct nadat de werknemster haar leidinggevende had verteld dat zij lymfeklierkanker had, terwijl zij zich al tien dagen eerder ziek had gemeld. Verder functioneerde zij goed. De Commissie stelt vast dat hiermee een vermoeden van onderscheid is ontstaan.

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

Minister Kamp komt Tweede Kamer tegemoet in ontslagdossier

Hoewel er geen sprake is van een wijziging af het ontslagrecht heeft minister Kamp met UWV afgesproken dat een nieuwe uitvoeringsinstructie van UWV, over hoe om te gaan met bepaalde ontslagaanvragen, mede op verzoek van de Tweede Kamer, wordt aangepast.

De Tweede Kamer heeft eind juni op initiatief van de PVV een motie aangenomen om het ontslagrecht te beschermen. Verschillende partijen in het parlement waren bezorgd dat door de voorgenoemde wijziging van de instructies er een soepeler ontslagrecht zou ontstaan en vaste werknemers makkelijker dan nu konden worden vervangen door flexibele werkers. Dat was en is niet het doel van deze instructie, maar met de aanpassingen wil minister Kamp de zorgen hierover wegnemen.

In de eerste plaats komt in de tekst van de uitvoeringsinstructie expliciet te staan dat de aangepaste instructie geen wijziging van het ontslagrecht behelst. Verder zal duidelijker uit de instructie blijken dat bij het vervangen van vaste werknemers door flexibele werkers er geen ontslagvergunning wordt verleend als de aard en omvang van het werk niet wijzigt. Daarnaast wordt de tekst van de instructie met betrekking tot ontslagaanvragen bij fluctuaties in het werkaanbod verduidelijkt. Benadrukt wordt dat eerst oplossingen moeten worden gezocht waarbij vaste werknemers zoveel mogelijk in dienst kunnen worden gehouden: interne flexibiliteit gaat voor externe flexibiliteit.

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

Afmelden

Indien u deze nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen kunt u zich hiervoor afmelden door dit kenbaar te maken middels het sturen van een mail aan ons kantoor. Klik hiervoor op een van de knoppen bovenaan deze nieuwsbrief.

Disclaimer

Hoewel bij het samenstellen van de inhoud van deze digitale nieuwsbrief de uiterste zorg is gestreefd, sluiten de samenstellers van deze digitale nieuwsbrief iedere aansprakelijkheid uit voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie die in of via deze digitale nieuwsbrief beschikbaar is.