

## INHOUDSOPGAVE NIEUWS 2010

Inhoudsopgave nieuws 2010 .....	1
Oktober 2010 .....	1
De personeelsgerelateerde onderwerpen uit het regeer- en gedoogakkoord op een rij.....	1
September 2010 .....	2
De digitale loonstrook en arbeidsovereenkomst zijn een feit. ....	2
Juni 2010.....	3
Meer tijdelijke contracten voor jongeren (tot 27 jaar) mogelijk!.....	3
Wetsvoorstel aanpassing vakantiewetgeving .....	3
Het ontslagstelsel en de verkiezingen.....	4
Mei 2010.....	5
AOW-leeftijd naar 66? .....	5
Maart 2010.....	5
Deeltijd-WW beperkt verlengd .....	5
Door val kabinet diverse wetswijzigingen op de lange baan .....	5
Februari 2010 .....	6
Ook XYZ-formule bij kennelijk onredelijk ontslag van de baan!.....	6
Tweede Kamer akkoord met vierde tijdelijke contract.....	6
Wet Melding Collectief Ontslag aangepast om 'omzeiling' te voorkomen .....	7
Januari 2010 .....	7
Ziek geweest? Gewoon op vakantie!.....	7

## OKTOBER 2010

### [De personeelsgerelateerde onderwerpen uit het regeer- en gedoogakkoord op een rij](#)

Na weken onderhandelen is het dan eindelijk zover: VVD, CDA en PVV hebben een regeer- en gedoogakkoord gesloten. In deze akkoorden zijn ook diverse plannen opgenomen die personeelsgerelateerde zijn. De belangrijkste hebben wij voor u op een rij gezet.

#### *Ontslagrecht*

Hoewel het een hot-item was tijdens de verkiezingstijd, blijkt uit de akkoorden dat het ontslagrecht niet gewijzigd zal worden. Wel bestaat het voornemen om het ambtenarenrecht gelijk te trekken met het arbeidsrecht.

#### *Ontslagvergoeding*

Ook op het gebied van de ontslagvergoedingen verandert er weinig. Alleen de ontslagvergoeding voor topinkomens in de collectieve sector wordt gemaximeerd tot 75.000 euro.

#### *WW*

Een ander punt waar ambitieuze plannen over bestonden was de WW. Uiteindelijk is echter besloten aan de duur en omvang van de WW-uitkering niet te tornen. Deze blijft zoals die nu is.

#### *AOW-leeftijd*

De AOW-leeftijd gaat wel omhoog. Deze gaat naar 66 jaar in 2020 en daarna worden gekoppeld aan de levensverwachting. Hiermee wordt dicht bij het advies van de sociale partners gebleven. Ook is in de akkoorden opgenomen dat vrijwillig langer doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd aantrekkelijk blijft.

#### *Doorwerkbonus*

De doorwerkbonus voor werknemers gaat later in: vanaf 63 jaar in plaats van vanaf 62 jaar, zoals in het oorspronkelijke plan.

#### *Levensloop en spaarloon*

Levensloopregeling en spaarloon gaan op in een zogenoemde vitaliteitsregeling. Deze laatste regeling dient te ondersteunen in zorgtaken en scholing, in geval van demotie of een deeltijdpensioen of het opzetten van een eigen bedrijf. De vitaliteitsregeling kan echter niet meer worden gebruikt voor vervroegde uittreding. Met de levensloopregeling is dat nu nog wel mogelijk.

#### *Scholing / leeftijdsbewust personeelsbeleid*

Uit de akkoorden blijkt verder dat scholing van personeel nog meer aandacht behoeft. Het nieuwe gedoogkabinet wil dat werkgevers en vakbonden afspraken gaan maken over scholing en over hoe mensen langer aan het werk kunnen blijven. Ook alleen CAO's die aandacht besteden aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid (scholing) worden nog algemeen verbindend verklaard.

#### *Premiekorting oudere werknemers*

De premiekorting voor werkgevers die oudere werklozen aannemen en ouder personeel in dienst houden, blijft gehandhaafd.

#### *Thuiswerken*

Om ouders te helpen zorg en werk te combineren en tevens files tegen te gaan, wil het gedoogkabinet thuis- en telewerken bevorderen. In dat kader is de beslissing genomen om belemmeringen voor thuis- en telewerken tegen te gaan door de stringente Arbo-regels met betrekking tot thuiswerkplekken op te heffen.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde contact opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

## **SEPTEMBER 2010**

### **De digitale loonstrook en arbeidsovereenkomst zijn een feit.**

#### *De salarisstrook*

De wet verplicht de werkgever om de werknemer een schriftelijke specificatie van het uitbetaalde loon te verstrekken. Normaal gebeurt via een afgedrukte loonstrook. Inmiddels is besloten dat het verstrekken van een digitale loonstrook ook is toegestaan. Er zijn echter wel twee voorwaarden aan verbonden.

Allereerst heeft de werkgever uitdrukkelijke instemming van de werknemer nodig. Deze toestemming hoeft niet bij ieder loonstrookje gegeven te worden, eenmalige instemming voor de toekomst is voldoende. De instemming moet wel uitdrukkelijk gegeven worden. Weigert de werknemer in te stemmen, dan zal de werkgever dus alsnog een papieren salarisstrook moeten verstrekken.

De andere voorwaarde is dat de elektronische opgave op een zodanige wijze moet worden verstrekt dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en dat hij later ook nog kan raadplegen. Daartoe moet de strook per email worden verzonden naar de werknemer op een door hem opgegeven e-mailadres.

### *De arbeidsovereenkomst*

De arbeidsovereenkomst en eventuele wijzigingen daarop mogen ook digitaal worden verstrekt onder dezelfde voorwaarden als bij de salarisstroom. De arbeidsovereenkomst dient wel te zijn voorzien van een elektronische handtekening. Dit is bij veel bedrijven nog niet mogelijk, zodat de arbeidsovereenkomst vermoedelijk voorlopig nog veelal schriftelijk zal worden opgesteld en verstrekt.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

## **JUNI 2010**

### **Meer tijdelijke contracten voor jongeren (tot 27 jaar) mogelijk!**

Dinsdag 29 juni heeft, na de Tweede Kamer, nu ook de Eerste Kamer ingestemd met de plannen om gedurende de economische crisis (dus tijdelijk) toe te staan dat jongeren tot 27 jaar langer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mogen werken. Het doel van deze maatregel is om de jeugdwerkloosheid te bestrijden.

De hoofdregel in de wet is dat het mogelijk is drie tijdelijke contracten (vrijwel aansluitend) overeen te komen in een periode van maximaal drie jaar. Binnenkort zal het voor de groep werknemer tot 27 jaar echter mogelijk worden om vier contracten in een periode van vier jaar af te sluiten. Deze mogelijkheid zal in principe tot 1 januari 2012 blijven bestaan. Mocht de economische crisis daarna nog aanhouden, kan de maatregel worden verlengd tot uiterlijk 1 januari 2014.

De maatregel gaat in zodra deze is gepubliceerd in het Staatsblad. Zodra daar meer over bekend is, zullen wij u daar op deze site over informeren.

Zie voor meer informatie over deze regeling onze nieuwsberichten in februari 2010 [Tweede kamer akkoord met vierde tijdelijke contract](#), september 2009 [Wetsvoorstel tijdelijke contracten jongeren naar Tweede Kamer](#) en juli 2009 [Meer tijdelijke contracten mogelijk voor jongeren](#).

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

### **Wetsvoorstel aanpassing vakantiewetgeving**

Eerder schreven wij al over een uitspraak van het Europese Hof waaruit bleek dat de Nederlandse vakantiewetgeving niet helemaal conform Europese Richtlijnen was. Om onze wetgeving daaraan aan te passen heeft de ministerraad ingestemd met een wetsvoorstel om de regeling voor vakantie en verlof aan te passen. Werknemers die langdurig ziek zijn krijgen voortaan recht op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet-zieke werknemers. Nu bouwt een zieke werknemer in Nederland nog minder vakantiedagen op dan niet-zieke werknemers.

Het wetsvoorstel komt ook met een andere wijziging die de wens van vele werkgevers tegemoet komt: werknemers moeten in de toekomst hun wettelijke vakantiedagen binnen anderhalf jaar opnemen, daarna vervallen ze. Zo voorkomt met het zogenaamde stuwmeer aan vakantiedagen dat kan leiden tot lange afwezigheid dan wel een flinke uitbetaling bij uitdiensttreding. Bovenwettelijke vakantiedagen vallen buiten de nieuwe regeling. De termijn geldt niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op

te nemen. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg besluiten de termijn te verlengen.

De tekst van het wetsvoorstel en van het advies van de Raad van State worden openbaar bij indiening bij de Tweede Kamer. Wij houden u uiteraard op de hoogte.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde contact opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

### Het ontslagstelsel en de verkiezingen...

Vorig jaar was de wijziging van het ontslagstelsel een groot thema bij de verschillende partijen. De plannen van Donner zijn niet doorgevoerd maar hebben er wel voor gezorgd dat het ontslagstelsel een belangrijk thema bij de verkiezingen is. Wij hebben de kijk op het ontslagstelsel van de bekendste politieke partijen voor u op een rijtje gezet.

#### *CDA*

Het CDA pleit voor afschaffing van het duale stelsel en een repressieve rechterlijke zorgvuldigheidstoets. Daarnaast moeten ontslagvergoedingen versoberd worden. Er moet meer gekeken worden naar de investeringen die een werkgever heeft gedaan in scholing van een werknemer. Verder moeten werkgevers bij ontslag een loondoorbetalingsplicht krijgen die afhankelijk is van de duur van het dienstverband, doch maximaal 6 maanden bedraagt. Deze kosten komen in mindering op een eventuele ontslagvergoeding.

#### *PVDA*

Het ontslagstelsel behoeft van de PVDA geen wijziging te ondergaan, omdat werknemers beschermd moeten blijven tegen een onrechtmatig ontslag. Ook moeten flexwerkers meer beschermd worden en meer rechten krijgen die gelijkwaardig zijn aan vaste krachten. Zo hoopt PVDA het flexwerken te ontmoedigen.

#### *VVD*

De VVD is van mening dat het duale ontslagstelsel moet verdwijnen. De procedure via UWV WERKbedrijf moet worden afgeschaft. De weg naar de kantonrechter blijft bestaan in geval van slecht werkgeverschap en ontslag op staande voet. Verder moet de kantonrechtersformule plaatsmaken voor een ontslagvergoeding van twee weken per gewerkt jaar met een maximum van een jaarsalaris.

#### *D66*

D66 kiest voor een flinke herziening van het ontslagrecht. Het duale stelsel moet worden afgeschaft en ontslag moet zonder tussenkomst van derden kunnen geschieden. De weg naar de rechter is er eventueel voor een toetsing na ontslag in plaats van ervoor. De ontslagvergoeding moet zoveel mogelijk worden gebruikt ten behoeve van scholing en het verkrijgen van een nieuwe baan.

#### *GroenLinks*

GroenLinks wil een eenduidig ontslagstelsel met kortere procedures. Dit wordt niet verder geconcretiseerd.

#### *SP*

De huidige ontslagbescherming moet volgens de SP gewoon onverkort in stand blijven. Daarnaast moeten werknemers met een tijdelijke overeenkomst ook recht krijgen op een ontslagvergoeding.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

## MEI 2010

### AOW-leeftijd naar 66?

Werkgevers en vakbonden hebben eindelijk een akkoord bereikt over de AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd gaat in 2020 naar 66 en in 2025 naar 67 jaar. Het blijft volgens het akkoord mogelijk om op 65-jarige leeftijd te stoppen met werken, maar dan heeft dat een korting van circa 6,5 procent op de AOW per jaar tot gevolg. Hetzelfde geldt voor de aanvullende pensioenen. Werknemers die vanaf 2020 op 65-jarige leeftijd stoppen met werken krijgen weliswaar een korting van 6,5 procent, maar doordat de AOW volgens het akkoord welvaartsvast wordt en dus sneller stijgt dan nu het geval is, zal dat het lagere pensioen waarschijnlijk gedeeltelijk compenseren.

Vanaf 2025 wordt de AOW gekoppeld aan de levensverwachting. Het is de bedoeling dat aan de hand van die levensverwachting iedere vijf jaar wordt bekeken of de AOW-leeftijd nog verder moet opschuiven.

De Tweede Kamer zal zich na de verkiezingen moeten buigen over dit akkoord, maar is voorsnog kritisch. Het is echter de vraag in hoeverre de Tweede Kamer een akkoord tussen werkgevers en vakbonden, dat na zorgvuldig en langdurig overleg tot stand is gekomen en daarmee toch een democratisch akkoord lijkt, naast zich neer kan leggen.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

## MAART 2010

### Deeltijd-WW beperkt verlengd

De deeltijd-WW, één van de crisismaatregelen van het (inmiddels demissionaire) kabinet, zou aanvankelijk op 1 april 2010 stoppen. Omdat er echter een aantal sectoren zijn die vanwege langlopende opdrachten pas in een later stadium de gevolgen van de economische crisis zullen voelen (denk aan de bouw), stelde de (demissionair) minister Donner voor deze maatregel te verlengen. De ministerraad heeft daar inmiddels mee ingestemd.

De regeling wordt verlengd tot uiterlijk 1 juli 2011.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

### Door val kabinet diverse wetswijzigingen op de lange baan

De val van het kabinet heeft tot gevolg dat een divers aantal wetswijzigingen niet of pas veel later dan doorgevoerd zullen gaan worden. Zowel de Eerste als de Tweede Kamer, hebben namelijk een divers aantal plannen controversieel verklaard die tijdens de demissionaire periode van het kabinet niet zullen worden behandeld. Zo ook een aantal arbeids- en/of sociaalrechtelijke plannen.

## AOW

Het plan dat direct controversieel is verklaard en dus niet meer behandeld zal worden, is

de verhoging van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 jaar. Veel partijen zullen dit onderwerp gaan meenemen in hun verkiezingsprogramma.

#### *Ontslagvergoeding*

Verder is inmiddels ook het plan om ontslagvergoedingen af te toppen controversieel verklaard. Het plan (dat alweer dateert uit 2008!) was om ontslagvergoedingen bij inkomens vanaf € 75.000,- per jaar te maximeren tot één jaarsalaris. Dit plan was momenteel in behandeling bij de Tweede Kamer, maar is nu dus ook (voorlopig) van de baan.

#### *Deeltijd WW*

Onbekend op dit moment is hoe omgegaan zal worden met de deeltijd-WW. Deze loopt in beginsel af op 1 april 2010 en onduidelijk is dus nog of deze verlengd zal worden of niet. Zodra daar meer over bekend is, zullen we u daar via deze nieuwssite over informeren.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde contact opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

### **FEBRUARI 2010**

#### **Ook XYZ-formule bij kennelijk onredelijk ontslag van de baan!**

De Hoge Raad heeft besloten over de houdbaarheid van toepassing van de XYZ-formule (zie ons artikel van juli 2010 XYZ-formule bij kennelijk onredelijk ontslag) in kennelijk onredelijk ontslagprocedures. Zoals al verwacht na de afwijzing door de Hoge Raad in november 2009 van de toegepaste formule "kantonrechtersformule minus 30%" (zie ons artikel hierover in november 2009) heeft de Hoge Raad ook de XYZ-formule afgewezen. De motivering komt op hetzelfde neer: ook deze regeling is een algemene formule hetgeen niet past bij het karakter van een kennelijk onredelijk ontslag en de daarbij toe te kennen vergoeding.

De Hoge Raad sluit overigens een harmonisatie tussen rechters met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van de vergoeding niet uit. Een dergelijke regeling kan zien op het benoemen van van belang zijnde factoren en op het inzichtelijk te maken welke financiële gevolgen in soortgelijke gevallen eventueel aan de verschillende factoren kunnen worden verbonden, echter wel zonder dat er één bepaalde algemene formule als vuistregel zal worden toegepast.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde contact opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

#### **Tweede Kamer akkoord met vierde tijdelijke contract**

Dinsdag 16 februari 2010 heeft een meerderheid van de Tweede Kamer ingestemd met de plannen om gedurende de economische crisis (dus tijdelijk) toe te staan dat jongeren tot 27 jaar langer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mogen werken. Het doel van deze maatregel is om de jeugdwerkloosheid te bestrijden.

Op grond van de wet is het momenteel niet mogelijk meer dan drie tijdelijke contracten (vrijwel aansluitend) overeen te komen in een periode van maximaal drie jaar. Nu de Tweede Kamer haar akkoord heeft gegeven, zal het voor de groep werknemer tot 27 jaar zeer waarschijnlijk mogelijk worden om in vier contracten in een periode van vier jaar. Deze mogelijkheid zal dan tot 2012 blijven bestaan.

Het voorstel ligt nu ter behandeling bij de Eerste Kamer.

Zie voor meer informatie over deze regeling onze nieuwsberichten in september 2009 [Wetsvoorstel tijdelijke contracten jongeren](#) naar Tweede Kamer en juli 2009 [Meer tijdelijke contracten mogelijk voor jongeren](#).

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

### **Wet Melding Collectief Ontslag aangepast om 'omzeiling' te voorkomen**

Indien een werkgever het dienstverband met 20 of meer werknemers tegelijk dan wel binnen een bepaalde periode wil beëindigen, is op dat ontslag de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) van toepassing.

In deze wet wordt onder andere bepaald dat de werkgever een dergelijk collectief ontslag dient te melden aan belangende verenigingen van werknemers, zodat deze tijdig bij het gehele traject betrokken worden en de belangen van de werknemers goed kunnen vertegenwoordigen. Deze verplichting bestaat niet voor ontslagtrajecten die niet onder de WMCO vallen.

In de praktijk is gebleken dat veel werkgevers de WMCO, en daarmee dus ook de vakbonden, proberen te omzeilen. Zij doen dat door met (een aantal van) de werknemers het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen zodat er niet voor 20 of meer werknemers een procedure bij het UWV of de rechter gestart hoeft te worden. Strikt genomen is de WMCO dan namelijk niet van toepassing.

In de juridische literatuur en de rechtspraak bestaat al lange tijd de discussie of de WMCO niet zo geïnterpreteerd dient te worden dat ook beëindigingen met wederzijds goedvinden daaronder vallen. Een discussie die niet langer gevoerd zal hoeven te worden indien de door minister Donner gewenste wetswijziging daadwerkelijk doorgevoerd wordt.

Het streven van minister Donner is om de aangepaste wet zo spoedig mogelijk in te dienen bij de Tweede Kamer. Via onze nieuwspagina zullen wij u op de hoogte houden van de verdere ontwikkelingen.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.

## **JANUARI 2010**

### **Ziek geweest? Gewoon op vakantie!**

*De opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte is momenteel beperkt in Nederland. Maar dat moet veranderen volgens het Europese Hof van Justitie. Volgens het Hof bouwt de zieke werknemer net zoveel vakantiedagen op als andere werknemers. Betekent dit in Nederland een einde van de beperking?*

#### **Opbouw vakantiedagen tijdens ziekte**

De Nederlandse wetgeving, die op dit gebied een uitwerking is of zou moeten zijn van Europese richtlijnen, bepaalt dat een zieke werknemer vakantiedagen opbouwt als hij arbeidsongeschikt is. Bij gehele arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer vakantiedagen op over de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke

arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer over de gehele periode van zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen op, echter alleen over het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is. Dat betekent dat een werknemer die twee jaar ziek is en 20 vakantiedagen per jaar heeft na twee jaar (volledige) ziekte 10 vakantiedagen heeft opgebouwd.

### **Europese Hof in Schultz/Stringer**

Het Europese Hof van Justitie is echter van mening dat een werknemer door ziekte niet beperkt mag worden in de opbouw van zijn vakantiedagen. Dat werd bepaald in de uitspraak Schultz/Stringer. Het Hof oordeelde dat de Europese richtlijn ruimte laat voor nationale wetgeving om nadere regels te stellen omtrent de vaststelling van de vakantiedagen, bijvoorbeeld door te bepalen dat de werknemer geen vakantie mag opnemen tijdens ziekte. Echter, er mag niet getornd worden aan de opbouw of het bestaan van de vakantiedagen. Dat impliceert dus dat er gelegenheid moet zijn om die vakantie te kunnen opnemen en dat vakantiedagen opgebouwd tijdens ziekte derhalve niet mogen komen te vervallen als de werknemer die volgens nationale wetgeving niet heeft kunnen opnemen tijdens ziekte. Op basis van deze uitspraak zou de eerdergenoemde twee jaar zieke werknemer derhalve 40 vakantiedagen in plaats van 10 vakantiedagen hebben opgebouwd. Een wezenlijk verschil!

### **Gevolgen werkgevers en werknemers in Nederland**

De uitspraak van het Europese Hof brengt met zich mee dat de Nederlandse wetgeving strijdig is met de richtlijnen. Het is vervolgens de vraag of de Nederlandse rechter de richtlijn moet toepassen of de Nederlandse wet.

De kantonrechter Utrecht oordeelde dat met oog op de Europese richtlijn het volgens goed werkgeverschap en naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat de Nederlandse werknemer beperkt wordt in de opbouw van vakantiedagen bij ziekte. Voor de opbouw van vakantiedagen maakt het dus niet uit of de werknemer ziek is. De werknemer bouwde in deze zaak dus vakantiedagen op alsof hij niet ziek was geweest.

Het Hof Amsterdam was het duidelijk niet eens met deze uitspraak. Het Hof oordeelde onlangs dat de Nederlandse rechter nationale wetgeving moet toepassen. Werknemers kunnen zich namelijk niet op Europese richtlijnen beroepen alleen op nationale wetgeving. De Nederlandse rechter moet bij de toepassing van het nationale recht uiteraard zoveel mogelijk in het licht van de Europese richtlijn interpreteren, maar dit mag niet leiden tot strijd met de nationale wetgeving. Onze wet laat echter op dit vlak geen enkele interpretatie toe, zodat uitspraken conform de richtlijnen hoe dan ook in strijd met de Nederlandse wet zijn en dat is in beginsel niet toegestaan. Dat betekent dat de enige oplossing is dat er een wetswijziging komt op korte termijn. Zolang er echter geen sprake is van een aanpassing op dit punt van de Nederlandse wet aan de Europese richtlijn blijft de Nederlandse regelgeving van kracht.

Werknemers die een beroep willen doen op behoud van alle vakantiedagen bij ziekte zullen dus de wetswijziging moeten afwachten. Voor werkgevers is belangrijk dat zij alvast een dergelijke wetswijziging en de gevolgen daarvan in gedachten houden. Mogelijk claims van werknemers zijn dan immers niet uit te sluiten.

Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u te allen tijde [contact](#) opnemen met 2Work Arbeidsjuristen.