



Arbeidsrecht 2022 - III

Wijziging Richtlijn voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden (informatieverplichting, nevenwerkzaamheden en scholing).

Als gevolg van een in 2019 aangenomen Europese richtlijn (de Richtlijn voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden) zal – waarschijnlijk – per 1 augustus 2022 een aantal wijzigingen worden doorgevoerd in het Nederlandse arbeidsrecht. De implementatiewetgeving ligt op het moment van schrijven van deze nieuwsbrief nog bij de Tweede Kamer en er kunnen nog enkele details wijzigen. De Richtlijn zal echter uiterlijk 1 augustus 2022 in de Nederlandse wet moeten zijn ingevoerd en de Kamerstukken geven al een goed beeld hoe de wijzigingen eruit zullen gaan zien.

Omdat er geen overgangsrecht zal zijn, zullen de wijzigingen per direct van kracht worden. Om de mogelijkheid te geven hier al op te anticiperen bij het sluiten van nieuwe, of verlengen van bestaande, arbeidsovereenkomsten geven wij hieronder een overzicht van de aankomende wijzigingen. De wijzigingen zullen zien op de volgende onderwerpen:

1. [Studie-/en scholingskosten;](#)
2. [Nevenwerkzaamheden niet langer \(zomaar\) verbieden;](#)
3. [Contracten met een onvoorspelbaar werkpatroon;](#)
4. [Mogelijkheid voor een verzoek tot meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden;](#)
5. [Informatieverplichting bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst;](#)
6. [Informatieverplichting internationaal gedetacheerde werknemers.](#)

De punten drie en vier zijn in beginsel niet van toepassing zijn op werknemers die minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verrichten ten behoeve van het huishouden van natuurlijke personen. Het tweede, derde en vierde punt zijn niet van toepassing op zee-arbeidsovereenkomsten en/of arbeidsovereenkomsten in de zeevisserij. Punt zes is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomsten in de zeevisserij.

1. Studie-/en scholingskosten

In de praktijk komt het veelvuldig voor dat een werkgever een studie voor een werknemer betaalt. Vaak sluiten werkgever en werknemer daarbij een studiekostenbeding. In een dergelijk beding wordt dan afgesproken dat de werknemer verplicht is een bepaald percentage van de studiekosten terug te betalen aan de werkgever, als hij binnen een bepaalde tijd zijn arbeidsovereenkomst beëindigt.

Een studiekostenbeding is niet wettelijk geregeld. Wat wel en niet kan worden afgesproken is gebaseerd op wat redelijk en billijk is en vloeit voort uit de rechtspraak. In 2015 is wel in de wet opgenomen (art. 7:611a BW) dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor:

- i. de uitoefening van de functie; en/of
- ii. voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie komt te vervallen of de werknemer niet langer in staat is deze te vervullen, voor zover dit redelijkerwijs kan worden verwacht.

Deze al bestaande scholingsplicht staat echter niet in de weg aan het overeenkomen van een studiekostenbeding.

Met ingang van 1 augustus 2022 wordt artikel 7:611a BW gewijzigd en zal een studiekostenbeding voor bepaalde opleidingen niet langer zijn toegestaan. Dat is het geval als:

- het scholing betreft voor een functie waarvoor de werknemer is aangenomen; én
- de scholing verplicht is op grond van de wet of cao.

Als aan deze twee voorwaarden wordt voldaan, moet de scholing kosteloos zijn, moet de studietijd als arbeidstijd worden aangemerkt en moet de scholing zoveel als mogelijk in de reguliere werktijd plaatsvinden.

Bij een wettelijk verplichte opleiding kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een opleiding op basis van de Arbeidsomstandighedenwet. Een heftruckchauffeur zal hiervoor een bewijs van deskundigheid moeten hebben. Binnen de horeca zal in ieder geval één aanwezige werknemer het diploma sociale hygiëne moeten hebben. Een ander voorbeeld is het jaarlijks behalen van opleidingspunten voor advocaten, accountants, belastingadviseurs, etc.

De wetgever heeft tot op heden geen concrete voorbeelden willen geven van situaties waarin een studie na 1 augustus 2022 kosteloos moet worden aangeboden en wanneer niet. De sinds 2015 bestaande wettelijke scholingsverplichting voor scholing, die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie, in combinatie met de implementatie van de richtlijn kan er echter toe leiden dat ook intern verplicht gestelde studies (een bepaalde specialisatieopleiding die nodig is voor een bepaalde functie) onder de werking van de nieuwe wetsbepaling komen.

Let op! Het niet naleven van de nieuwe wettelijke bepalingen leidt ertoe dat een eventueel toch overeengekomen studiekostenbeding nietig is. Doordat de nieuwe wettelijke bepaling onmiddellijke werking heeft, kan dit dus ook gaan gelden voor studiekostenbedingen die (kort) voor 1 augustus 2022 zijn overeengekomen. Het is dan ook te adviseren de bestaande studiekostenbedingen en het beleid omtrent het vergoeden van studies voor werknemers kritisch tegen het licht te houden om te bezien of die in stand kunnen blijven na 1 augustus 2022.

2. Nevenwerkzaamheden niet langer (zomaar) verbieden

Regelmatig staat in een arbeidsovereenkomst een verbod opgenomen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden. Ook veel CAO's bevatten een dergelijk verbod. Een verbod op nevenwerkzaamheden is, anders dan een non-concurrentiebeding, op dit moment niet wettelijk geregeld.

Met ingang van 1 augustus 2022 zal een nieuw wetsartikel worden ingevoerd (art. 7:653a BW) op grond waarvan een werkgever nevenwerkzaamheden niet langer mag verbieden, behalve als een dergelijk verbod kan worden gerechtvaardigd op basis van objectieve redenen. Onder objectieve redenen worden verstaan:

- gezondheid en veiligheid;
- bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie;
- integriteit van overheidsdiensten;
- vermijden van belangenconflicten.

Als u na 1 augustus 2022 geen objectieve redenen heeft om een verbod te rechtvaardigen, is een nevenwerkzaamhedenbeding nietig. Dit geldt ook voor nevenwerkzaamhedenbedingen die voor 1 augustus 2022 zijn overeengekomen. Anders dan bijvoorbeeld de motivering van de zwaarwegende bedrijfsbelangen bij een non-concurrentiebeding in een contract voor bepaalde tijd, hoeven de objectieve redenen bij een nevenwerkzaamhedenbeding niet in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen. U hoeft de objectieve redenen pas te onderbouwen op het moment dat u een beroep doet op het nevenwerkzaamhedenbeding. Een nevenwerkzaamhedenbeding kan dus nog wel 'gewoon' in een arbeidsovereenkomst worden opgenomen, maar pas achteraf weet men of het ook rechtsgeldig is.

Bewijslast

In de richtlijn is opgenomen dat op het moment dat een werknemer aannemelijk maakt dat hij is ontslagen (inclusief aan een ontslag verwante maatregelen) als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden, de werkgever zal moeten bewijzen dat dit niet het geval is. Kortweg: de werkgever zal dan moeten bewijzen dat het ontslag ofwel een andere reden heeft, ofwel dat er sprake is van een van die hiervoor genoemde objectieve redenen. Deze omkering van de bewijslast geldt ook voor de andere onderwerpen in deze nieuwe wetgeving.

Deze bewijsomkering is niet in het wetsvoorstel opgenomen, maar zal door directe werking van de richtlijn per 1 augustus 2022 wel van toepassing zijn.

Naast de omkering van de bewijslast komt er een opzegverbod om de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens het verrichten van nevenwerkzaamheden. Dit tenzij er sprake is van de genoemde objectieve redenen.

Om discussies over de geldigheid van een nevenwerkzaamhedenbeding te voorkomen, kan worden overwogen om in plaats van een verbod een voorafgaande meldplicht (met sanctie) op te nemen. Op die manier kan van geval tot geval worden beoordeeld of bepaalde nevenwerkzaamheden naast de werkzaamheden uit de arbeidsovereenkomst kunnen worden verricht. Wilt u hier meer over weten, neem dan gerust contact met ons op.

3. Contracten met een onvoorspelbaar werkpatroon

Sinds 1 januari 2020 gelden de nodige verplichtingen voor oproepcontracten (zie [onze eerdere nieuwsbrief](#)). Per 1 augustus 2022 gaat een aanvullende verplichting gelden voor arbeidsovereenkomsten waarbij de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht geheel, of grotendeels, onvoorspelbaar zijn. De wetgever heeft hierbij onder andere als voorbeeld genoemd het 0-urencontract (het oproepcontract).

Onder contracten met een onvoorspelbaar werkpatroon wordt door de wetgever ook verstaan: arbeid waarbij de werknemers door de werkgever verplicht worden te antwoorden op verzoeken van cliënten/klanten. Hierbij kan gedacht worden aan bepaalde bereikbaarheids-/stand-by-diensten.

Op het moment dat het merendeel van de uren onvoorspelbaar is, kan de werknemer alleen worden verplicht om te werken op de uren waarvan de werkgever bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk heeft medegedeeld:

- dat de te verrichten uren variabel zijn;
- wat het gewaarborgde aantal betaalde uren is;
- wat het loon is voor de uren boven de gewaarborgde uren;
- wat de dagen en uren zijn waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken;
- wat de termijnen zijn waarop een werknemer kan worden opgeroepen (bij een oproepcontract zal dit vier dagen zijn).

In meer praktische zin: bij (onder andere) oproepcontracten zal ook in het contract moeten worden opgenomen op welke dagen en tijdstippen de werknemer kan worden opgeroepen, wil men voorkomen dat een werknemer de oproep mag weigeren (aan de overige punten wordt bij een oproepcontract veelal wel voldaan).

4. Mogelijkheid voor een verzoek tot meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

In de Wet Flexibel Werken is opgenomen dat een werknemer mag verzoeken om de parttime factor te wijzigen (meer of minder uren) en om de werktijden te wijzigen. Deze beide verzoeken moet een werkgever in principe inwilligen, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden die zich hiertegen verzetten. Daarnaast mag een werknemer verzoeken de arbeidsplaats te wijzigen. Een werknemer kan dus in principe verzoeken om de helft van de tijd op een andere plek – bijvoorbeeld thuis – te werken. Een dergelijk verzoek moet een werkgever wel in overweging nemen, maar mag worden afgewezen.

Vanaf 1 augustus 2022 wordt hieraan toegevoegd dat een werknemer een werkgever mag verzoeken om een vorm van meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld als een werknemer wisselende uren werkt en daardoor een wisselend inkomen heeft, kan de werknemer verzoeken om een meer voorspelbare invulling van de te werken uren.

Een werknemer mag een dergelijk verzoek doen als hij op de gewenste ingangsdatum 26 weken in dienst is. Een werkgever met 10 of meer werknemers moet binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd beslissen op een dergelijk verzoek. Een werkgever met minder dan 10 werknemer moet binnen drie maanden schriftelijk en gemotiveerd beslissen. Beslist een werkgever niet op tijd op het verzoek, wordt de arbeid conform het verzoek van de werknemer aangepast.

In praktische zin: een werknemer met een 0-urencontract kan na 26 weken verzoeken om een vaste omvang van 20 uur in de week te gaan werken. Als de werkgever hier niet tijdig schriftelijk en gemotiveerd op beslist, wordt het contract voor 0-uur omgezet in een contract voor 20-uur.

5. Informatieverplichting bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst

In artikel 7:655 BW is al een informatieverplichting opgenomen voor werkgevers. In dit artikel is een lijst opgenomen van onderwerpen waarover de werkgever de werknemer moet informeren binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden. In de praktijk wordt hier door werkgevers (onbewust) veelal wel aan voldaan omdat een deel van de informatie is opgenomen in de arbeidsovereenkomst en een deel van de informatie is vermeld op de eerste loonstrook. Na 1 augustus 2022 zal deze praktijk niet langer werken.

Vanaf 1 augustus 2022 moet een werkgever in veel gevallen binnen een week na aanvang van de werkzaamheden de werknemer schriftelijk of elektronisch informeren over bepaalde voor de arbeidsovereenkomst belangrijke punten. Daarnaast is het niet langer toegestaan om de loonstrook te gebruiken om aan de informatieverplichting te voldoen. De werkgever zal dus alle informatie in de arbeidsovereenkomst moeten opnemen of daarnaast informatie in een bijlage of een handboek moeten vermelden en deze (aantoonbaar) binnen een week na aanvang van de werkzaamheden schriftelijk of elektronisch aan de werknemer verstrekken. Of de informatie schriftelijk of elektronisch tijdig aan de werknemer is verstrekt, is aan de werkgever om te bewijzen.

Hieronder is een tabel opgenomen met de informatieverplichting zoals deze nu al bestaat. Daarin is ook opgenomen welke aanvullende of gewijzigde informatieverplichtingen gaan gelden vanaf 1 augustus 2021. Bij enkele onderwerpen is aangegeven dat ook naar een CAO mag worden verwezen. Staat deze vermelding er niet dan is een verwijzing naar een CAO niet toegestaan. Verder zijn de termijnen vermeld waarbinnen de werkgever de werknemer moet informeren na aanvang van de werkzaamheden.

	Informatieplicht voor 1 augustus 2022	Aanvullende informatieplicht per 1 augustus 2022	Afwijkende informatievoorziening vanaf 1 augustus 2022	Periode om te melden vanaf 1 augustus 2022
A	Naam en woonplaats van partijen.			1 week
B	Plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht.	Indien geen vaste werkplek: de vermelding dat op wisselende plaatsen kan worden gewerkt.		1 week
C	Functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid.			1 week
D	Tijdstip van indiensttreding.			1 week
E	De duur van de overeenkomst (bij bepaalde tijd).	De einddatum of de duur vermelden.		1 week
F	Aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak.	Ook de aanspraak op alle andere vormen betaald verlof vermelden (bijvoorbeeld ouderschapsverlof).	Indien in een toepasselijke CAO vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar de CAO.	1 maand
G	Duur (of berekening) van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen.	Ook de procedure en vereisten voor opzegging voor werkgever en werknemer.	Indien in een toepasselijke CAO vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar de CAO.	1 maand

H	Loon, termijn uitbetaling. Indien afhankelijk van de te verrichten arbeid, de per dag aan te bieden arbeid, prijs per stuk en tijd gemoeid met uitvoering.	Aanvullend: Het aanvangsbedrag van het loon, de afzonderlijke bestanddelen, wijze en frequentie van betalen.	Indien in een toepasselijke CAO vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar de CAO.	1 week
I	Gebruikelijke arbeidsduur.	Indien voorspelbare werktijden: <ul style="list-style-type: none"> - Normale dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur; - Regelingen voor arbeid buiten normale arbeidsduur; - Loon voor werk buiten normale arbeidsduur; - Regelingen voor wisselen van diensten. Indien onvoorspelbare werktijden: <ul style="list-style-type: none"> - Beginsel dat werktijden variabel zijn; - Aantal gewaarborgde betaalde uren; - Loon voor arbeid boven gewaarborgde uren; - Dagen en uren waarop werknemer kan worden verplicht te werken; - Termijnen voor de oproep voor arbeid. 	Indien in een toepasselijke CAO vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar de CAO.	1 week
J	Wel/geen pensioenregeling.			1 maand
K	Indien langer dan een maand buiten Nederland werkzaam: de duur, huisvesting, sociale zekerheid, geldsoort van betaling, eventuele vergoedingen, wijze van terugkeer.	Maand wordt gewijzigd in vier aaneengesloten weken. Ook het werkland moet worden gemeld.	Indien in een toepasselijke CAO vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar de CAO.	Voor vertrek
L	Wel/geen CAO.			1 maand
M	Wel/geen uitzendovereenkomst.			1 maand

N	Of de overeenkomst geldt voor onbepaalde tijd.			1 maand
O	Wel/geen oproepovereenkomst			1 maand
P		Indien sprake van een uitzendovereenkomst de identiteit van de inlenende onderneming.		
Q		Duur en voorwaarden van de proeftijd.	Indien in een toepasselijke CAO vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar de CAO.	1 week
R		Indien van toepassing het door de werkgever geboden recht op scholing.	Indien in een toepasselijke CAO vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar de CAO.	1 maand
S		Identiteit sociale zekerheidsinstellingen (in NL in principe het UWV, behoudens aanvullende verzekeringen).	Indien in een toepasselijke CAO vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar de CAO.	1 maand

Wijze van informeren

Uitgangspunt is dat de informatie moet worden verstrekt door een door de werkgever ondertekende opgave. Dit is dus anders dan in de arbeidsovereenkomst. Indien de informatie elektronisch wordt verstrekt, wat alleen mag met toestemming van de werknemer, moet de elektronisch opgave voorzien zijn van een gewaarmerkte elektronische handtekening (een e-mail zal dus niet volstaan). Als de hierboven genoemde onderwerpen A t/m J en N t/m P in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst zijn opgenomen, hoeft dit niet nogmaals apart in de ondertekende opgave te worden gemeld.

Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst

Deze informatieplicht geldt ook zodra er iets in de arbeidsovereenkomst wijzigt. Als er bijvoorbeeld sprake is van een promotie waardoor de functie, werktijden en salaris wijzigen, zal dit ook gemeld moeten worden. Dit moet (schriftelijk) uiterlijk op de dag waarop de wijziging ingaat worden gemeld aan de werknemer.

Sanctie

Als niet (tijdig) wordt voldaan aan deze informatieverplichting, is de werkgever schadelijkt voor de schade die de werknemer hierdoor mogelijk lijdt. Afgevraagd kan worden of deze sanctie past binnen de voorgeschreven wijze van sanctioneren van de Richtlijn. Vooralsnog is dit echter wel opgenomen in het wetsvoorstel. Hoewel dit geen zware sanctie lijkt, kan het feit dat een werkgever een werknemer bijvoorbeeld niet op bepaalde verlofvormen wijst – waardoor de werknemer deze niet tijdig kan opnemen – toch tot vervelende en kostbare discussies leiden.

Oude contracten

Voor arbeidsovereenkomsten die voor 1 augustus 2022 zijn gesloten, geldt dat uiterlijk binnen een maand nadat de wetwijziging ingaat – vooralsnog verwacht per 1 augustus 2022 – de aanvullende informatie schriftelijk aan de werknemer moet worden verstrekt.

Praktische benadering

Hoewel het veel informatie lijkt die aan een werknemer moet worden verstrekt, kan dit mogelijk relatief eenvoudig worden opgelost. Er kan bijvoorbeeld een ‘bijsluiter’ worden opgesteld waar alle toepasselijke informatie per functie in wordt opgenomen. Die bijsluiter kan – ondertekend door de werkgever – bij het aangaan of wijzigen van een arbeidsovereenkomst aan de arbeidsovereenkomst worden gehecht. Dit is een eenmalige investering in een beleidsaanpassing, maar daarmee wordt direct aan de gewijzigde verplichtingen voldaan.

6. Informatieverplichting internationaal gedetacheerde werknemers

Op het moment dat een werknemer tijdelijk werkzaamheden gaat verrichten buiten Nederland voor een werkgever (en de detachingsrichtlijn van toepassing is), gaat vanaf 1 augustus 2022 een informatieplicht gelden. De werkgever moet de werknemer voor zijn vertrek schriftelijk informeren over:

- het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het geldende recht van ontvangende lidstaat;
- eventuele toeslagen in verband met detachering en alle regelingen voor vergoeding van reis- verblijf en maaltijdkosten;
- de link naar de website van ontvangende lidstaat met lokale informatie voor naar het buitenland gedetacheerde werknemers (voor Nederland is deze website: <https://www.postedworkers.nl/>).

De nieuwe meldingsplicht zal voor concernwerkgevers die over de landsgrenzen heen werknemers uitzenden en ter beschikking stellen mogelijk betekenen dat het beleid aangepast moet worden. Hierbij moet u erop bedacht zijn dat deze informatieplicht voortkomt uit een Europese richtlijn. Andere lidstaten zullen vrijwel identieke regels (moeten) invoeren per 1 augustus 2022.

In praktische zin betekent dit dat indien een Nederlandse werkgever/ moedervenootschap van bijvoorbeeld een Spaanse, Italiaanse, Poolse of Roemeense dochtervenootschap (danwel een andere lidstaat) arbeidskrachten detacheert – en de detachingsrichtlijn van toepassing is – die werknemers door hun Nederlandse werkgever schriftelijk geïnformeerd moeten worden over de bovenstaande punten. Als de buitenlandse vennootschap detacheert naar Nederland zal de buitenlandse vennootschap (mits die in een lidstaat is gevestigd) een gelijke verplichting hebben. Het is te adviseren dit in intercompany contracten goed te regelen.

7. Benadelingsverbod

Werknemers die een beroep doen op de rechten die via deze nieuwe wetgeving in de wet worden opgenomen en voortvloeien uit de Richtlijn, mogen niet worden benadeeld op het moment dat zij een beroep doen op deze rechten.

Er wordt niet alleen een opzegverbod wegens een beroep op de verplichtingen uit deze wet ingevoerd om deze rechten van werknemers te borgen, maar er geldt een algeheel benadelingsverbod. Onder benadeling kan ook worden opgevat het indelen in ongunstige roostertijden, het niet meer oproepen van een werknemer, het ontzeggen van extra's, etc.

Onder [punt 2](#) in deze bijdrage is het al kort aangestipt, maar op grond van de richtlijn geldt een bewijsomkering indien een werknemer aannemelijk maakt te worden benadeeld, omdat hij een beroep heeft gedaan op de bescherming van de richtlijn. Hoewel dit niet nadrukkelijk in de Nederlandse implementatiewet is overgenomen, geldt deze bewijsomkering wel vanaf 1 augustus 2022. Dit betekent dat zodra een werknemer stelt 'gepest' te worden, omdat hij heeft gevraagd om bijvoorbeeld meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden, en de werknemer kan aantonen dat hij bijvoorbeeld een dergelijk verzoek heeft gedaan, de werkgever vervolgens moet bewijzen dat er geen sprake is van benadeling.

Werk aan de winkel!

De wijzigingen die de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden na 1 augustus 2022 met zich zullen brengen, kunnen verstrekkende gevolgen hebben. Nevenwerkzaamhedenbedingen en studiekostenbedingen die al waren gesloten kunnen nietig worden en de werkgever kan schadeplichtig worden voor informatie die niet is verstrekt, waarvan de werkgever voor 1 augustus 2022 niet eens wist dat hij het moest verstrekken.

Het is dan ook te adviseren om de (standaard) arbeidsovereenkomst kritisch tegen het licht te houden en de on-boarding procedures te herzien. Veel problemen die zouden kunnen optreden kunnen bij tijdige signalering worden voorkomen. Mocht u vragen hebben over eventueel benodigde aanpassingen, denken wij uiteraard graag met u mee.

Dit was alweer de derde nieuwsbrief van een serie van vier nieuwsbrieven. De eerdere nieuwsbrieven kunt u vinden op [onze website](#). De nieuwsbrief van volgende week gaat over de juridische vragen bij zorgvuldig personeelsbeleid.

Heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen of wilt u met ons van gedachten wisselen over een specifieke casus? Neem dan gerust contact op met een van onze arbeidsrechtsspecialisten.

HerikVerhulst N.V.

Sectie Arbeidsrecht:



Arjen Kampherbeek
[E-mail](#) | [Profiel](#)
06-53388641



Helma van Dijk
[E-mail](#) | [Profiel](#)
06-11367770



Erick Hagendoorn
[E-mail](#) | [Profiel](#)
06-82360373



Laura Smit
[E-mail](#) | [Profiel](#)
06-33793451



Delano Bosman
[E-mail](#) | [Profiel](#)
06-82043840

Deze publicatie heeft slechts ten doel algemene informatie te verschaffen omtrent de daarin opgenomen onderwerpen en vormt geen juridisch advies in een concrete zaak. Deze publicatie is met zorgvuldigheid samengesteld, maar HerikVerhulst N.V. aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de inhoud van deze publicatie. Aansprakelijkheid kan uitsluitend worden aanvaard voor concrete op verzoek uitgebrachte juridische adviezen.