



JURIDISCHE DIENSTVERLENING

VAN VEEN ADVOCATEN

**NIET VREZEN,  
MAAR ANTICIPEREN**



Mr. Aart Jan Stokkers, advocaat arbeidsrecht en insolventierecht en Mr. drs Chris Tijman, advocaat arbeidsrecht en ondernemingsrecht verzorgen 8 maart a.s. het seminar 'Actualiteiten in het arbeidsrecht'.

24

**Met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) in aantocht en nieuwe arbeidsrechtelijke afspraken binnen het regeerakkoord, moeten werkgevers anticiperen op elementaire veranderingen. Van Veen Advocaten biedt werkgevers hiervoor handvaten door op pragmatische wijze helderheid te scheppen en oplossingen aan te dragen. Die benadering legt het fundament voor twee laagdrempelige seminars, op 8 februari en 8 maart.**

TEKST & FOTOGRAFIE: AART VAN DER HAAGEN

Om op een zo toegankelijk mogelijke manier haar zienswijze op actuele kwesties te geven, houdt Van Veen Advocaten elk jaar een aantal seminars die zich kenmerken door een pragmatische insteek. De aanwezigen krijgen geen lange juridische stukken over zich uitgestort, maar juist heldere casussen en prikkelende stellingen voorgeschoteld, gevolgd door praktisch toepasbare tips & tricks. Deelnemers worden aangemoedigd om van tevoren zelf een casus in te zenden en tijdens de sessie

actief te interrumperen, wat een gezonde voedingsbodem schept voor een levendige discussie.

#### VALKUILEN

Het regelmatig organiseren van dergelijke informatieve en interactieve bijeenkomsten illustreert feitelijk al de attitude van Van Veen Advocaten ten aanzien van rechtskwesties. Het in Ede gevestigde kantoor streeft er niet naar om ondernemers bang te maken voor nieuwe wet- en regelgeving,

maar wil hen juist behoeden voor mogelijke valkuilen. Het formuleren van begrijpelijke oplossingen en het denken vanuit kansen maakt daar deel van uit. Daarmee beoogt het team ook de drempel weg te nemen om – in een vroeg stadium – een advocaat te raadplegen.

*Seminar 'Privacy op de werkvloer'*

**VERWERKING PERSOONSGEGEVENS**  
Donderdag 8 februari a.s. vindt bij BIT-



MeetMe in Ede het seminar 'Privacyrecht op de werkvloer' plaats, waarbij Winny van Engelenhoven (advocaat arbeidsrecht en ondernemingsrecht) en Reny Stark (advocaat intellectuele eigendom, ICT en privacy) een interactieve kennismaking met de materie beloven. "25 Mei aanstaande treedt de Algemene verordening gegevensbescherming in werking, een verordening die veel veranderingen met zich meebrengt ten aanzien van privacy op de werkvloer," vertelt Stark. "Vanaf dan moeten de meeste organisaties in hun interne administratie een verwerkingsregister bijhouden, waarin wordt vastgelegd hoe en waarom gegevens worden opgeslagen. In het seminar belichten we de persoonsgegevens die werkgevers van hun werknemers verwerken vanuit zowel een privacyrechtelijk- als arbeidsrechtelijk perspectief." De privacyrechten van werknemers onderhouden volgens collega Van Engelenhoven een nauwe relatie met goed werkgeverschap. "Werkgevers verwerken om verschillende redenen veel persoonsgegevens van hun werknemers. Omdat werknemers in een afhankelijkheidspositie verkeren, kunnen zij hiervoor doorgaans geen vrije toestemming geven.

Met de privacy van werknemers moet door werkgevers dan ook zorgvuldig worden omgegaan." Stark: "Wat sla je op en hoe ver mag je daarin gaan, hoe informeer je de werknemer daarover, welke gedragscode leg je binnen je organisatie vast, hoe zit het met cameratoezicht en met promotioneel gebruik van beeldmateriaal waarop medewerkers zichtbaar zijn? Denk aan foto's en filmpjes op het internet en uitingen via sociale media."

#### WERKNEMER VOLGEN

Op een toegankelijke manier behandelen de dames in een duo-presentatie een aantal casussen, waarbij een werknemer wordt gevolgd van sollicitatie tot ontslag, met allerlei interessante gebeurtenissen tussendoor. Van Engelenhoven: "In de eerste casus kijken we naar het sollicitatietraject. Wat is geoorloofd qua screening, wat mag je opslaan en hoe informeer je de kandidaat over het vastleggen van gegevens? Daarna kijken we onder meer naar het verwerken van personeelsgegevens in algemene zin, een casus waarin de werknemer ziek wordt, een casus waarin de werkgever wordt geconfronteerd met een werknemer die de

kantjes ervan afloopt en een casus waarin de werkgever vermoedt dat de werknemer fraudeert." "In de laatste casus buigen we ons over ontslag, met onder meer een situatie waarin de werknemer vertrouwelijke bedrijfsinformatie meeneemt," voegt Stark toe. "Hoe dek je je als werkgever daartegen in met beveiligingsmaatregelen en hoe controleer je het gedrag, zonder dat je de privacy van de werknemer schendt? Wij geven organisaties de tools mee om de interne processen vooraf zo in te richten, dat de wettelijke kaders optimaal kunnen worden benut. Daar ligt voor ons telkens weer opnieuw de uitdaging."

#### BEWIJSMATERIAAL

Tijdens de behandeling van de casussen komt ook het instellen van onderzoek naar personeel aan bod. "Aanleiding voor het instellen van een onderzoek naar personeel kan zijn dat bepaalde geldstromen in het bedrijf niet kloppen of dat er sprake is van een andere situatie waarop de werkgever nog niet precies de vinger kan leggen," zegt Van Engelenhoven. "Van belang daarbij kan zijn de afweging om al dan niet 'bewust' de privacy van werknemers te schenden.



Winny van Engelenhoven (advocaat arbeidsrecht en ondernemingsrecht) en Reny Stark (advocaat intellectuele eigendom, ICT en privacy) verzorgen op 8 februari a.s. het seminar 'Privacyrecht op de werkvloer'.

Hoewel daar privacyrechtelijk uiteraard haken en ogen aan zitten, wordt arbeidsrechtelijk de soep over het algemeen niet zo heet gegeten. Als de privacy van een werknemer is geschonden, betekent dat niet dat het daarmee verkregen bewijsmateriaal niet in een civiele procedure (zoals bijvoorbeeld een ontslagprocedure) als bewijs kan worden gebruikt. Wel loopt de werkgever het risico een schadevergoeding aan de werknemer te moeten betalen wegens inbreuk op de privacy van de werknemer."

*Seminar 'Actualiteiten in het arbeidsrecht'*

## MIJNENVELD

Precies een maand later, donderdag 8 maart, houden twee collega's het seminar 'Actualiteiten in het arbeidsrecht'. Dat vindt bij Van Veen Advocaten in eigen huis plaats en concentreert zich op de afspraken in het nieuwe regeerakkoord, maar ook op de ontwikkelingen in de rechtspraak rond de Wet werk en zekerheid (WWZ), een kleine drie jaar na de invoering van het laatste deel (1 juli 2015). "Langzamerhand zijn de grote lijnen duidelijk, maar belangrijke recente uitspraken van de Hoge Raad leggen wel een aantal knelpunten bloot en de afspraken in het regeerakkoord zullen leiden tot wetswijzigingen," zegt mr. drs Chris Tijman, advocaat arbeidsrecht en ondernemingsrecht. Mr. Aart Jan Stokkers, advocaat arbeidsrecht en insolventierecht, spreekt uit dat zij de materie aan de hand van cases panklaar en oplossingsgericht willen aanbieden. "Arbeidsrecht kan een mijnenveld zijn, maar als je je laat begeleiden en weet waar de mijnen liggen, blijf je uit de gevarezone. Wij proberen de ondernemers op een praktische wijze te behoeden voor grote problemen met navenante kosten."

## OUD SYSTEEM KEERT TERUG

"Er liggen wetswijzigingen in het verschiet die ondernemers stimuleren om eerder en makkelijker arbeidscontracten voor onbepaalde tijd af te sluiten," vertelt Tijman. "Zo stijgt de maximale duur van een proeftijd naar vijf maanden en daalt de verplichte loondoorbetaling bij ziekte voor kleinere werkgevers - tot 25 medewerkers - van twee naar één jaar. Verder verandert de ketenregeling, de inrichting van contractopties voor bepaalde tijd. Gek genoeg maakt die het juist weer aantrekkelijker om te wachten met het verstrekken van een contract voor onbepaalde tijd, omdat het uiterste moment om dat te doen straks op 36 in plaats van 24 maanden ligt. Dezelfde situatie dus als vóór invoering van de WWZ, met ruimte voor maximaal drie contracten." Volgens Stokkers keert het oude systeem van onderbouwing deels terug om via de kantonrechter een arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden. "De laatste jaren moest je één van de in de wet genoemde ontslaggronden volledig kunnen onderbouwen, waar vroeger alles in een mandje kwam, dat bij voldoende gewicht voor ontslag kon zorgen. Dat laatste geldt wordt straks weer mogelijk. Wel kan de transitievergoeding in dat geval hoger uitvallen. De opbouw van dit recht begint voor de werknemer al bij het in dienst treden, in plaats van na de huidige twee jaar. Voor de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid zullen werkgevers worden gecompenseerd."

## PRE-PACK

Tijman: "De ontwikkelingen vanuit de WWZ hebben ook vragen opgeworpen rondom ontslag op staande voet. Dat is ook een thema dat wij zullen behandelen tijdens ons seminar. Verder zullen

## SEMINAR 'PRIVACYRECHT OP DE WERKVLOER'

**Datum:** donderdag 8 februari 2018

**Locatie:** BIT-MeetMe, Galileilaan 17, 6716 BP Ede

**Presentatie:** mr. Reny Stark, mr. Winny van Engelenhoven

**Tijdschema:**

- 15.30 uur inloop

- 16.00 uur seminar

- 18.00 uur borrel, napraten, netwerken

**Kosten:** € 50,- excl. BTW

**Inschrijven:** [aanmelding@vanveen.com](mailto:aanmelding@vanveen.com)

[www.vanveen.com](http://www.vanveen.com)

wij spreken over ontslag wegens onder meer het disfunctioneren en over de plicht tot herplaatsing elders. Een andere casus betreft het concurrentiebeding, dat niet in een contract voor bepaalde tijd opgenomen mag worden, tenzij je het goed motiveert. Hoe doe je dat dan precies? Daarover bestaat inmiddels meer duidelijkheid." Als laatste onderwerp, vooruitlopend op het seminar, roert Stokkers de 'pre-pack' aan. "Het betreft een situatie van een naderend faillissement, waarin een stille curator meekijkt, bij een poging om de onderneming te redden en een doorstart voor te koken. Dan moet er wel een overnamekandidaat in het spel zijn. Ten aanzien van het arbeidsrecht zit daar de crux: volgens een uitspraak van het Europees Hof van Justitie, naar aanleiding van een door de FNV aangespannen zaak, kan een pre-pack overgang van onderneming inhouden. Dat brengt dus met zich mee dat de nieuwe partij al het personeel erbij krijgt. In hoeverre dat met terugwerkende kracht geldt, hangt van eventuele verjaring af."

Al met al spelen er voor ondernemers op het gebied van privacy- en arbeidsrecht genoeg issues die bepaald niet zwart-wit of in ieder geval niet zonneklaar zijn. Beide seminars van Van Veen Advocaten bieden een laagdrempelige mogelijkheid voor HR-managers en eindbeslissers om waardevolle informatie te vergaren, die het bedrijf voor onaangename verrassingen kan behoeden.

## SEMINAR 'ACTUALITEITEN IN HET ARBEIDSRECHT'

**Datum:** donderdag 8 maart 2018

**Locatie:** Van Veen Advocaten, Keesomstraat 7, 6717 AH Ede

**Presentatie:** mr. drs Chris Tijman, mr. Aart Jan Stokkers

**Tijdschema:**

- 15.30 uur inloop

- 16.00 uur seminar

- 17.30 uur borrel, napraten, netwerken

**Kosten:** € 50,- excl. BTW

**Inschrijven:** [aanmelding@vanveen.com](mailto:aanmelding@vanveen.com)

[www.vanveen.com](http://www.vanveen.com)