



# verfrissend in arbeidsrecht

## ATV- en vakantiedagen worden vaak in een adem genoemd, maar er is wel degelijk verschil!

**Arbeidstijdverkorting (ATV) wordt doorgaans geregeld in een CAO, aangezien een wettelijke regeling ontbreekt. Het is ook mogelijk dat de werkgever en de werknemer de regeling in een individuele arbeidsovereenkomst overeenkomen of dat deze geplaatst wordt in een personeelshandboek. Arbeidstijdverkorting resulteert veelal in extra vrije tijd voor werknemers. Deze ATV-dagen komen dus naast de vakantiedagen.**

ATV-dagen zijn echter geen vakantiedagen. De Hoge Raad heeft dit in haar arrest van 6 februari 1998<sup>1</sup> uitdrukkelijk bepaald. ATV-regelingen zijn de jaren '80 in de eerste plaats ontwikkeld als instrument om tot een herverdeling van werkgelegenheid te komen en daarmee extra arbeidsplaatsen te scheppen. Een ATV-regeling heeft daarmee niet tot doel werknemers extra betaald verlof te verschaffen. Om die reden is het wettelijke regime dat geldt voor vakantiedagen dan ook niet van toepassing op ATV-dagen. De Hoge Raad heeft dit standpunt nogmaals herhaald in oktober 2009<sup>2</sup>. De Hoge Raad heeft in dit arrest tevens aangegeven dat de vraag of de werknemer aan het einde van het dienstverband nog recht heeft op een betaling van niet opgenomen ATV-dagen, dan ook dient te worden beantwoord aan de hand van wat daarover is overeengekomen tussen werkgever en werknemer, dan wel wat hierover in de CAO is opgenomen.

Als de arbeidsovereenkomst of de CAO niet bepaalt dat de werknemer bij het einde van het dienstverband recht heeft op uitbetaling van niet opgenomen ATV-dagen, dan is er doorgaans geen grond voor toewijzing van een dergelijke vordering. Het toekennen van een geldelijke vergoeding zou volgens de Hoge Raad niet passen bij de doelstelling van de regeling. Deze is im-

mers niet om de werknemer een voordeel toe te kennen in de vorm van betaald verlof, maar om extra arbeidsplaatsen te creëren.

Omdat de wettelijke bepalingen voor vakantiedagen niet op ATV-dagen van toepassing zijn, heeft de werkgever een grote mate van vrijheid om regels op te stellen ten aanzien van ATV-dagen. Zo kan de werkgever voorwaarden verbinden aan het opnemen van de ATV-dagen of dagen aanwijzen waarop deze verplicht moeten worden opgenomen. Ook kan overeengekomen worden dat ATV-dagen die niet voor het einde van een jaar zijn opgenomen, komen te vervallen. In dat geval kan een werknemer ze, anders dan bij vakantiedagen, dus niet meenemen naar een volgend jaar. Tijdens ziekte bouwt een werknemer ook geen ATV-dagen op. Ook dit is een verschil met vakantiedagen, die wel worden opgebouwd tijdens de laatste zes maanden van ziekte. Indien een CAO van toepassing is, dan is de werkgever gebonden aan hetgeen in deze CAO is vastgesteld over de ATV-dagen.

Indien geen afspraken zijn gemaakt over het opnemen van ATV-dagen, dan geldt dat opgenomen vrije uren eerst van het ATV-tegoed afgeboekt dienen te worden voordat het tegoed aan vakantie-uren aangesproken mag worden door de werk-

### Inhoud Nieuwsbrief

Onderwerp	Pagina
Het verschil tussen ATV- en vakantiedagen	1
Fouten in de opzegtermijn	2
Proeftijdperikelen (1); het proeftijdbeding	3
Proeftijdperikelen (2); de proeftijddopzegging	4

gever, zo oordeelde de kantonrechter te Amsterdam onlangs<sup>3</sup>. Dit betrof een zaak waar de CAO Kinderopvang 2008 van toepassing was. Deze CAO bevatte – in tegenstelling tot de eerdere CAO Kinderopvang 2006 – geen bepaling over het verval van ATV-uren. De kantonrechter was van oordeel dat nu de CAO geen bepalingen bevatte over het opnemen van ATV-uren en de ATV-uren jaarlijks vervielen, de werkgever de door de werknemer genoten vakantiedagen eerst moest afboeken van het tegoed aan ATV.

In de praktijk worden vakantiedagen en ATV-dagen veelal op een hoop geveegd. Omdat er echter wezenlijke juridische verschillen tussen vakantiedagen en ATV-dagen zijn, is het echter verstandig een duidelijk onderscheid tussen deze dagen te maken en de dagen ook op verlofurenoverzichten te splitsen.

<sup>1</sup> HR 6 februari 1998, JAR 1998/83

<sup>2</sup> Hoge Raad 2 oktober 2009, LJN BI9633

<sup>3</sup> Kantonrechter Amsterdam 11 november 2010, LJN BO3017

# Fouten in de opzegtermijn

**In arbeidsovereenkomsten worden dikwijls fouten gemaakt bij het vaststellen van de duur van de opzegtermijn. Een werkgever kan hierdoor voor onaangename verrassingen komen te staan. Hoe zit het ook al weer met de opzegtermijnen.**

## Wettelijke opzegtermijn

Op grond van de wet bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer 1 maand. Voor de werkgever is deze afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt:

- Bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 5 jaar geduurd heeft 1 maand;
- Bij een arbeidsovereenkomst die 5 tot 10 jaar geduurd heeft 2 maanden;
- Bij een arbeidsovereenkomst die 10 tot 15 jaar geduurd heeft 3 maanden;
- Bij een arbeidsovereenkomst die 15 jaar of langer geduurd heeft 4 maanden.



## Afwijken van de wet toegestaan

Veel werkgevers vinden de opzegtermijn van 1 maand voor de werknemer te kort en willen een langere opzegtermijn met de werknemer afspreken. Het is toegestaan de opzegtermijn van de werknemer contractueel te verlengen. De opzegtermijn voor de werkgever moet op grond van de wet dan echter tenminste het dubbele zijn van die van de werknemer. Indien de werkgever dus voor een werknemer een opzegtermijn van 2 maanden wil bedingen, dan moet de opzegtermijn van de werkgever minimaal 4 maanden bedragen. Van deze wettelijke bepalingen mag bij CAO worden afgeweken. Wanneer de werkgever een ontslagvergunning van het UWV Werkbedrijf heeft gekregen, dan mag de werkgever van de wettelijke of contractuele opzegtermijn 1 maand aftrekken. Er moet wel tenminste 1 maand opzegtermijn overblijven.

## Opzegtermijn in strijd met de wet

Over de vraag wat er moet gebeuren bij een opzegtermijn die in strijd is met de wet, bestaan verschillende meningen. Volgens de regering zijn afwijkingen in strijd met het recht nietig en gelden in plaats daarvan de wettelijke opzegtermijnen. Ook een aantal rechters is deze mening toegedaan.

Nietigheid zou betekenen dat zowel de werkgever als de werknemer zich op overtreding van de wettelijke voorschriften kan beroepen. Veel rechters vinden echter dat alleen een werknemer zich op de nietigheid kan beroepen, omdat het de werkgever is die de bepaling in de arbeidsovereenkomst heeft opgenomen. Deze rechters menen dus dat de werkgever gebonden blijft aan de contractuele opzegtermijn.

Er is echter ook een aantal kantonrechters die van mening zijn (dit is echter een kleine groep) dat bij een nietige opzegtermijn, de opzegtermijn omgezet moet worden in een wel geldige opzegtermijn. Deze kantonrechters zetten dan dus de opzegtermijn in de situatie dat deze bijvoorbeeld contractueel voor werkgever en werknemer is vastgesteld op 2 maanden, voor de werkgever om in een opzegtermijn van 4 maanden.

Het voorgaande geldt voor de situatie dat voor beide partijen een gelijke opzegtermijn is opgenomen. Het komt echter ook regelmatig voor dat in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de opzegtermijn van de werknemer 2 maanden bedraagt. Over de opzegtermijn van de werkgever is dan niets bepaald. Een dergelijke zaak is in 2004 aan de kantonrechter te Gouda<sup>1</sup> voorgelegd. Die meende dat de wet geen verplichting oplegt om de voor de werkgever geldende termijn uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst op te nemen en acht het beding daarom niet in strijd met de wet. Daarom gold volgens de kantonrechter voor de werkgever een opzegtermijn van drie maanden (4 minus 1 wegens het verkrijgen van een ontslagvergunning). Tegen deze uitspraak is hoger beroep aangetekend, maar ook het gerechtshof te Den Haag meende dat voor de werknemer gewoon de verlengde opzegtermijn diende te gelden<sup>2</sup>. Het hof vulde de arbeidsovereenkomst in die zin aan, dat de opzegtermijn voor de werkgever het dubbele bedraagt van die van de werknemer. Ook het Arnhemse Hof heeft in een uitspraak van maart 2009<sup>3</sup> de arbeidsovereenkomst aangevuld. Omdat de opzegtermijn voor de werknemer contractueel twee maanden bedraagt, is de opzegtermijn voor de werkgever vier maanden, zo gaf het Hof aan.

## Conclusie

Let bij het verlengen van de contractuele opzegtermijn goed op de wettelijke voorschriften die aan de verlenging van de opzegtermijn worden gesteld. Is de contractueel overeengekomen opzegtermijn in strijd met de wettelijke bepalingen, dan zult u in de meeste gevallen geen beroep kunnen doen op de nietigheid van de opzegbepaling. U zult dan gehouden worden aan de contractueel overeengekomen opzegtermijn. Ook loopt u het risico dat de kantonrechter de voor u als werkgever geldende opzegtermijn vaststelt op het dubbele van die van de werknemer. Heeft u opgezegd zonder daarbij de juiste opzegtermijn in acht te nemen, dan kan de werknemer een schadevergoeding van u vorderen.

**Heeft u vragen over dit onderwerp, neem dan contact op met één van de juristen van Legal at Work arbeidsjuristen.**

<sup>1</sup> Kantonrechter Gouda, 24 juni 2004, JAR 2004/174, <sup>2</sup> Hof 's-Gravenhage 14 april 2006, JAR 2006/116, <sup>3</sup> Hof Arnhem, 17 maart 2009, LJN BH8526

# Proeftijdperikelen (1); het proeftijdbeding

Het proeftijdbeding is een regelmatig terugkerend onderwerp in de jurisprudentie. In onze nieuwsbrief van juni 2008 hebben wij ook aandacht besteed aan dit onderwerp. In deze nieuwsbrief bespreken wij in een tweetal artikelen enkele recente uitspraken rondom de proeftijd. In dit artikel het proeftijdbeding zelf.

## Duur proeftijd

Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst in beginsel zonder opzegtermijn en zonder ontslagvergunning opzeggen. De normale opzegregels zijn niet van toepassing. Vanwege de beperkte rechtsbescherming mag een proeftijd dan ook niet langer duren dan strikt noodzakelijk. De wettelijke toegestane proeftijd is afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar mag de proeftijd maximaal 1 maand bedragen. Er mag een proeftijd van maximaal 2 maanden worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 2 jaar of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij CAO mag afgeweken worden van de wettelijk toegestane proeftijd.

Indien contractueel een langere proeftijd wordt afgesproken dan wettelijk is toegestaan, dan is het hele proeftijdbeding ongeldig. Ook moet de proeftijd voor beide partijen gelijk zijn. Wordt aan een van deze eisen niet voldaan, dan geldt in het geheel

geen proeftijd. Het is dus niet zo dat een niet geldig proeftijdbeding wordt omgezet in de wettelijk toegestane proeftijd.

Het principe van de maximaal toegestane termijn wordt door de rechter strikt gehanteerd. Om deze reden wordt ook wel gesproken over de "ijzeren proeftijd". Al duurt een proeftijd maar één dag langer dan toegestaan, dan is deze direct ongeldig. Om die reden mag de proeftijd bij ziekte dan ook niet worden opgeschort of verlengd indien daardoor de maximaal toegestane duur wordt overschreden.

## Proeftijd overeenkomen vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst

Eén van de belangrijkste regels is dat de proeftijd vóór aanvang van de feitelijke werkzaamheden overeengekomen moet worden. Wanneer de werknemer eenmaal begonnen is met de werkzaamheden, is het niet meer mogelijk een proeftijd af te spreken. Uit de jurisprudentie lijkt te kunnen worden afgeleid dat de proeftijd wel na het aangaan van de arbeidsovereenkomst op schrift mag worden gesteld, zolang maar vast staat dat partijen wel voor de indiensttreding over de toepasselijkheid daarvan hebben gesproken.

## Schriftelijkheidseis

Een proeftijdbeding ontstaat niet automatisch. Het moet altijd schriftelijk worden overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of in de CAO zijn opgenomen. Een niet schriftelijk overeengekomen proeftijdbeding is nietig, hetgeen betekent dat er geen proeftijd geacht wordt te zijn overeengekomen.

Wordt ook aan het schriftelijkheidsvereiste voldaan wanneer de mondelinge overeengekomen proeftijd eenzijdig aan de werknemer wordt bevestigd, bijvoorbeeld door toezending van de arbeidsovereenkomst? Deze vraag lijkt bevestigend te worden beantwoord door het Gerechtshof te Arnhem (13 oktober 2009, LJN BL6920).



De werknemer in deze zaak was bij de werkgever in dienst getreden voor een half jaar. Er waren mondelinge afspraken gemaakt over de datum van indiensttreding en de arbeidsvoorwaarden. De werkgever zegde de arbeidsovereenkomst met de werknemer binnen 1 maand na indiensttreding op. De werkgever stelde dat er een proeftijd was afgesproken, hetgeen de werknemer betwistte. De werknemer werd door de kantonrechter in het gelijk gesteld en de werkgever ging in hoger beroep bij het hof.

Het hof oordeelde dat het bewijs van een mondelinge overeengekomen proeftijd onvoldoende is om te kunnen aannemen dat een proeftijd is overeengekomen. Dit omdat de werknemer ervan doordrongen moet zijn dat het aangaan van een proeftijdbeding van wezenlijk belang is voor zijn rechtspositie. Het is volgens het hof denkbaar dat voldaan is aan de eis dat een proeftijd schriftelijk moet zijn overeengekomen wanneer het beding is opgenomen in een tussen partijen geldende CAO. Echter, er moet dan wel duidelijk zijn overeengekomen dat de CAO van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Dat was naar het oordeel van het hof niet het geval. De werkgever had weliswaar een contract voor bepaalde tijd opgesteld, maar had dit nimmer aan de werknemer per post verstuurd of overhandigd. Er was volgens het Hof dan ook niet voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste waardoor er geen geldig proeftijdbeding was.

>>>



Ook in de lagere rechtspraak wordt veelal het standpunt ingenomen dat het voor een rechtsgeldig proeftijdbeding niet noodzakelijk is dat de arbeidsovereenkomst ook door beide partijen is ondertekend. Zo oordeelde de kantonrechter te Amersfoort op 7 november 2008 (LJN BG8859) dat de werknemer door niet te protesteren tegen het in de arbeidsovereenkomst opgenomen proeftijdbeding de schijn had gewekt akkoord te gaan met de inhoud van de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Ook de kantonrechter te Zwolle (21 augustus 2008, LJN BK0852) meende dat de werknemer gebonden was aan het proeftijd-

beding nu zij geen bezwaar had gemaakt tegen dit beding in de haar voorgelegde concept arbeidsovereenkomst. Dit terwijl zij wel 2 andere punten die niets van doen hadden met het proeftijdbeding aan de orde had gesteld.

Niet alle rechters volgen echter bovengenoemde lijn. De kantonrechter te Bergen op Zoom oordeelde onlangs (1 februari 2011, LJN BP3306) dat er geen proeftijdbeding was overeengekomen omdat de concept arbeidsovereenkomsten niet door de werkneemster waren ondertekend.

### Advies

Let er bij het opstellen van een proeftijdbeding goed op dat deze niet langer duurt dan op grond van de wet of CAO is toegestaan. Om discussies te voorkomen over de vraag of er al dan niet een proeftijd is overeengekomen, is het verstandig de werknemer de arbeidsovereenkomst met het daarin opgenomen proeftijdbeding te laten ondertekenen vóór dat hij met de werkzaamheden start. Dit om te voorkomen dat een rechter in een eventuele procedure stelt dat het proeftijdbeding nietig is.

## Proeftijdperikelen (2); proeftijdopzegging

**De opzegging tijdens de proeftijd is ook regelmatig onderwerp van discussie tussen een werkgever en werknemer. In dit artikel bespreken wij enkele aandachtspunten van de proeftijdopzegging.**

### Proeftijd

Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst in beginsel zonder opzegtermijn en zonder ontslagvergunning opzeggen. De normale opzeggingsregels zijn niet van toepassing. De wet (artikel 7:676 lid 1 BW) zegt over de proeftijd het volgende: "Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen."

### Opzegging vóór aanvang arbeidsovereenkomst

Een regelmatig terugkomende vraag is de vraag of de arbeidsovereenkomst na het ondertekenen van de overeenkomst maar vóór de ingangsdatum kan worden opgezegd. De meeste rechters menen dat een arbeidsovereenkomst ook kan worden opgezegd nog voor de aanvang van de daadwerkelijke proeftijd. Een enkele kantonrechter meent echter dat dit niet het geval is. Zo oordeelde de kantonrechter te Breda in december 2008 dat hetgeen in een overeenkomst is afgesproken in beginsel geldt vanaf het moment dat die overeenkomst daadwerkelijk in werking treedt, tenzij een bepaling anders aangeeft. In de arbeidsovereenkomst was een proeftijdbeding van 2 maanden afgesproken, waarbij was aangegeven dat partijen tijdens de twee maanden na de aanvang van de overeenkomst bevoegd zijn deze met onmiddellijke ingang op te zeggen. Dit maakte volgens de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst niet voordat de overeenkomst feitelijk was aangevangen kon worden opgezegd.

Het Gerechtshof Den Bosch oordeelde echter anders over deze vraag (9 november 2010, LJN BO4338). Het Hof verwijst in eerste instantie naar de wettekst waarin is aangegeven dat indien een proeftijd is bedongen en zolang de tijd niet is verstreken, ieder der partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen. De woorden "zolang die tijd niet is verstreken" zijn, zo stelt het Hof, destijds door de wetgever uitdrukkelijk in de tekst opgenomen om aan te geven dat de opzeggingsbevoegdheid ook geldt ten aanzien van een nog niet daadwerkelijk begonnen arbeidsovereenkomst. Het Hof overweegt verder dat niet gebleken is dat partijen beoogd hebben bij overeenkomst af te wijken van het bepaalde in artikel 7:676 lid 1 BW. Dit kan ook niet uit de tekst van het overeengekomen proeftijdbeding worden afgeleid.

Hoewel het voor een definitief antwoord op de vraag of een arbeidsovereenkomst ook voor aanvang van de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd wachten is op de Hoge Raad, geeft de uitspraak van het Hof wel een duidelijke richting.

>>>

## Legal abonnement Altijd dicht bij de bron ...



Met het Legal Abonnement zit u wel erg dicht bij de bron. Dat is ook direct het grote voordeel. Snel en direct kennis aanboren op het gebied van arbeidsrecht. Op het moment dat het u uitkomt.

### De voordelen van een Legal Abonnement

1. Eerstelijns advies
2. Snel juridische ondersteuning per telefoon, fax of e-mail
3. Arbeidsrechtelijke voorbeeldsjablonen: vrij te gebruiken
4. Een gereduceerd tarief voor zaken die u aan ons uitbesteedt
5. Momenten om te sparren

**Legal at Work**  
ARBEIDSRJURISTEN

Meer weten over het Legal Abonnement?

Kijk dan op [www.legalatwork.com](http://www.legalatwork.com) of bel (055) 576 76 60



### Opzegverboden

De bijzondere opzeggingsverboden (zoals bijvoorbeeld het opzegverbod bij ziekte) zijn bij een proeftijdopzegging niet van toepassing. Wel is voorzichtigheid geboden bij een proeftijdopzegging van een zieke werknemer. Het is namelijk verboden om bij een opzegging onderscheid te maken op grond van een handicap of chronische ziekte. Een opzegging in strijd met dit discriminatieverbod kan leiden tot ongeldigheid van het ontslag of tot een verplichting tot het vergoeden van schade. Dit blijkt uit een uitspraak van de kantonrechter te Utrecht van 21 mei 2010 (LJN BM5297).

De werkgever in deze zaak had op 7 januari 2010 een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werknemer voor de functie van accountmanager met ingang van 1 maart 2010. Die avond werd de werknemer getroffen door een meervoudige hartaanval. Medio februari 2010 heeft de werknemer de werkgever laten weten vanwege zijn medische situatie niet per 1 maart 2010 te kunnen beginnen. De werkgever beëindigde nog voor de ingang van de proeftijd de arbeidsovereenkomst. In de ontslagbrief gaf de werkgever aan dat de proeftijd

nu niet kon worden gebruikt om te beoordelen of de werknemer geschikt was voor zijn functie. De tweede reden die de werkgever gaf was dat de werkgever de kosten van het ziekteverzuim niet vergoed zou krijgen van de verzekeraar, omdat de werknemer al vóór aanvang van het contract ziek was. Als de werknemer was hersteld, konden ze wel weer praten over de toekomst.

De kantonrechter oordeelde dat zowel de werknemer als de werkgever de arbeidsovereenkomst in principe tijdens of zelfs nog vóór aanvang van de proeftijd mogen opzeggen. Het is echter verboden om bij een opzegging onderscheid te maken op grond van een werkelijke of vermeende handicap of chronische ziekte. De kantonrechter oordeelde dat de ziekte die de werknemer heeft chronisch van aard is. Een chronische handicap of ziekte hoeft echter op zich niet aan een proeftijdontslag in de weg te staan, wanneer dit ontslag wordt gebaseerd op de grond dat de werknemer niet geschikt is voor de vervulling van de wezenlijke functievereisten. Bij twijfel aan de geschiktheid van de werknemer moet de werkgever bewijzen dat deze twijfel is gebaseerd op objectieve en zakelijke criteria, die niets van doen hebben met de handicap of chronische ziekte van de werknemer. De werkgever kon dat niet aannemelijk maken. De kantonrechter oordeelde daarom dat de opzegging in strijd was met het opzegverbod en dus vernietigbaar. De werkgever moest het salaris doorbetalen.

Uit het voorgaande blijkt dus dat voorzichtigheid geboden is bij een proeftijdopzegging van een zieke werknemer, helemaal wanneer de opzegging vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst plaats heeft. Het zal dan immers moeilijk zijn op basis van objectieve criteria aan te tonen dat de werknemer niet geschikt is voor de functie.

### Conclusie

Hoewel de Hoge Raad dit nog zal moeten bevestigen, kan op basis van de rechtspraak worden aangenomen dat de arbeidsovereenkomst tijdens maar ook vóór de aanvang van de proeftijd door zowel de werkgever als de werknemer kan worden opgezegd. Zorgvuldigheid is echter vereist bij proeftijdopzegging van een zieke werknemer. Wanneer er sprake is van een handicap of chronische ziekte dan is een proeftijdopzegging op zich mogelijk, mits de werkgever op basis van objectieve criteria kan aantonen dat de werknemer niet in staat is aan de functie-eisen te voldoen.

*Wat is effectief? Wanneer haalt u het maximale uit onze dienstverlening? Gewoon: door vooraf samen de belangrijkste juridische zaken goed te regelen. Juist met personeel kunt u veel voor zijn. Onze kennis en ervaring delen wij graag met u. En mocht er iets gebeuren, dan heeft u met Legal at Work altijd een oplossing achter de hand. Dubbel effect.*

**Legal at Work**  
ARBEIDSJURISTEN

## Contact

Vragen over de Nieuwsbrief? Neem dan contact met ons op:

Molenstraat-Centrum 485  
7311 XL Apeldoorn  
www.legalatwork.com

Telefoon 055 - 576 76 60  
Fax 084 - 229 78 06  
info@legalatwork.com