

Aan cliënten en relaties van onze kantoren

Datum 24 maart 2009
Onderwerp Wegwijzer ontslagrecht

L.s.,

Bijgevoegd treft u aan de “Wegwijzer Ontslagrecht”.

In de huidige economische omstandigheden door de kredietcrisis speelt het ontslagrecht een prominente rol. Het is belangrijk om als werkgever goed op de hoogte te zijn van de regels, zowel bij ontslag om economische redenen als bij individueel ontslag. Wordt de ontslagvergunning of ontbinding geweigerd, dan is dat namelijk meestal aan de werkgever zelf te verwijten. Bijvoorbeeld doordat er geen dossier is aangelegd of vanuit emotie is gehandeld. Met deze wegwijzer kunt u dat voorkomen en bent u op de hoogte van de rechten, plichten en vergoedingen.

In deze wegwijzer komen de volgende onderwerpen aan de orde:

Beëindiging arbeidsovereenkomst	2
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	2
Ontslag op staande voet	2
Vaststellingsovereenkomst	3
Opzegging	3
Ontbinding	5
Fiscale aspecten	7
Tot slot	8

Deze nieuwsbrief beslaat 8 pagina's.

Beëindiging arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende grondslagen eindigen:

- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: de tijd waarvoor zij is aangegaan verstrijkt.
- Ontslag op staande voet: de overeenkomst wordt opgezegd met een beroep op een dringende reden.
- Vaststellingsovereenkomst (overeenkomst tot beëindiging).
- Opzegging.
- Ontbinding.

In de volgende hoofdstukken worden deze mogelijkheden toegelicht. Daarnaast wordt nader ingegaan op ontslag om economische redenen, collectief ontslag en fiscale aspecten.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt als de tijd waarvoor zij is aangegaan is verstreken. Soms kan de arbeidsovereenkomst zijn aangegaan voor de duur van een bepaalde klus of ter vervanging van een zieke werknemer. In plaats van een einddatum, kan dan de duur van bijvoorbeeld het oogstseizoen voor een product van het betreffende bedrijf worden aangegeven.

De omschrijving moet wel zodanig zijn dat het einde van de arbeidsovereenkomst objectief is vast te stellen. Eventueel kan een definitieve einddatum in de omschrijving worden opgenomen, bijvoorbeeld: 'zolang de (volledige) arbeidsongeschiktheid van mevrouw X voortduurt, maar in ieder geval eindigend op ... (datum)'.

Tussentijdse beëindiging

Tussentijdse beëindiging is doorgaans alleen mogelijk als de mogelijkheid hiervoor in de overeenkomst is opgenomen. Er gelden dan dezelfde regels als bij opzegging of ontbinding.

Let op!

Zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging moet vrijwel altijd het loon over de resterende periode worden doorbetaald!

Ontslag op staande voet

Bij een ontslag op staande voet eindigt de dienstbetrekking met onmiddellijke ingang. In het arbeidsrecht geldt dit als de zwaarste sanctie die een werkgever kan toepassen. Er zijn daarom strenge eisen aan verbonden. Zo moet u het ontslag zodra u kennis draagt van de feiten en omstandigheden die hiervoor aanleiding zijn direct geven. De wet geeft u hooguit 48 uur voor het raadplegen van uw advocaat. Wacht u langer, dan kan worden aangenomen dat de reden niet dringend genoeg was.

Wat onder een dringende reden kan worden verstaan, wordt in de wet verduidelijkt met enkele voorbeelden, maar die zijn niet limitatief. Waar het om gaat is dat verdere voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer mogelijk is. U moet de reden gelijk met het ontslag opgeven en kunt deze later niet meer aanvullen of wijzigen.

Een ontslag op staande voet is tamelijk risicovol. De rechter zal de noodzaak daartoe uitermate kritisch beoordelen. Komt hij tot de conclusie dat er geen dringende reden aanwezig was, dan is de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig beëindigd. Vaak wordt de arbeidsovereenkomst dan alsnog beëindigd, maar daar hangt dan meestal wel een flink prijskaartje aan. Naast loon doorbetaling tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd, kan de werknemer bij latere ontbinding ook een ontslagvergoeding worden toegekend. Geef daarom alleen een ontslag op staande voet als daarvoor voldoende reden aanwezig is.

Let op!

Ontslag op staande voet is risicovol door de strenge voorwaarden. Zorg dat u deze kent voordat u handelt. Hiervoor heeft u, als de situatie zich voordoet, maximaal 48 uur de tijd.

Vaststellingsovereenkomst

Zijn u en uw werknemer het er over eens dat het beter is om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, dan kunt u dat onderling regelen. Voorwaarde is dat de werknemer geen verwijt te maken is. U maakt een vaststellingsovereenkomst, waarin staat per welke datum de dienstbetrekking eindigt en aan welke voorwaarden beide partijen moeten voldoen. Het is een vrij eenvoudige overeenkomst die beide partijen helderheid verschaft over hun wederzijdse verplichtingen.

Recht op WW

Regelt u onderling de beëindiging van de dienstbetrekking met uw werknemer, dan komen de uitkeringsrechten van uw werknemer niet in gevaar. In de WW is bepaald dat er alleen sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid als de werknemer is ontslagen wegens een dringende reden. In alle andere gevallen kan de reden voor het ontslag dus geen beletsel meer vormen voor het recht op uitkering.

Opzegging

Het verschil tussen opzegging en ontbinding is dat u bij opzegging de opzegtermijn in acht neemt en een verzoek indient bij UWV/WERKbedrijf. Bij ontbinding hoeft u geen rekening te houden met de opzegtermijn. U dient dan een verzoek in bij de kantonrechter en betaalt een ontslagvergoeding. Verderop in deze wegwijzer wordt nader ingegaan op ontbinding.

Toestemming UWV/WERKbedrijf

Om rechtsgeldig te kunnen opzeggen, heeft u toestemming nodig van UWV/WERKbedrijf. Deze beoordeelt de aanvraag volgens vastgestelde beleidsregels. De behandeling van de aanvraag neemt doorgaans 4 tot 6 weken in beslag. U kunt als werkgever de afhandeling bespoedigen door een goed gedocumenteerde aanvraag in te dienen. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich tegen het ontslag te verweren.

UWV/WERKbedrijf

Tot 1 januari 2009 werden de ontslagzaken behandeld door het CWI. Vanaf deze datum zijn UWV en CWI gefuseerd tot één organisatie: UWV/WERKbedrijf.

Regels opzegging

De regels voor opzegging hebben betrekking op de wijze van opzegging, de dag waarop het ingaat en de opzegtermijn. Wanneer u zich hier goed aan houdt, vergroot u de kans op een snelle goedkeuring en bespaart u veel onnodige kosten.

Wijze van opzegging

Opzegging is formeel niet aan vormvereisten gebonden, maar het verdient zeker de voorkeur om de opzegging schriftelijk te doen. Daarnaast moet deze aan een aantal voorwaarden voldoen:

- De opzegging moet duidelijk en niet voor meerdere uitleg interpreteerbaar zijn. Een mededeling als 'je hoeft morgen niet meer te komen' of 'ik heb geen werk meer voor je' is onvoldoende.
- De opzegging moet altijd de (juiste) reden voor de opzegging bevatten. De werknemer moet immers in staat worden gesteld om zich inhoudelijk te verweren tegen het ontslag.

Binnen de procedure via UWV/WERKbedrijf bestaat in het algemeen wel de gelegenheid om de ontslagreden aan te vullen, maar als de reden achteraf een geheel andere blijkt te zijn dan in eerste instantie is aangegeven, bestaat de kans dat UWV/WERKbedrijf de toestemming zal weigeren en u een nieuwe procedure moet starten op basis van de werkelijke reden.

Dag van opzegging

Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij overeenkomst of gebruik (in het betreffende beroep) anders is bepaald. In de praktijk betekent dit dat u opzegt tegen de laatste dag van de maand. De laatste (werk)dag van de maand is dan ook de laatste dag van het dienstverband. Hiervan kan bij CAO worden afgeweken.

Opzegtermijn

Bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst moet u een opzegtermijn in acht nemen. Als een CAO van toepassing is, dan gelden de termijnen zoals die in de CAO zijn opgenomen. In alle andere gevallen gelden voor u als werkgever de volgende termijnen:

Dienstverband	Opzegtermijn
• Minder dan 5 jaar	1 maand
• Minimaal 5 tot minder dan 10 jaar	2 maanden
• Minimaal 10 tot minder dan 15 jaar	3 maanden
• 15 jaar of langer	4 maanden

Als de werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd, mag de opzegtermijn worden verkort met 1 maand. Voorwaarde is wel dat de resterende opzegtermijn (na het verkrijgen van de ontslagvergunning) ook ten minste 1 maand bedraagt.

Voor de werknemer geldt steeds een opzegtermijn van 1 maand. Bij een schriftelijke overeenkomst mag een langere termijn worden bedongen, maar nooit langer dan 6 maanden. Heeft de werkgever een langere opzegtermijn bedongen, dan geldt voor de werkgever steeds het dubbele (maar nooit korter dan in de hiervoor opgenomen tabel).

Indien elkaar opvolgende werkgevers kunnen worden beschouwd als elkaars rechtsopvolgers (bijvoorbeeld na een fusie), dan wordt dat als een doorlopende dienstbetrekking aangemerkt en wordt de totale duur in aanmerking genomen.

Opzegverboden

Soms geldt een opzegverbod. Deze zijn in twee groepen onder te verdelen:

Verboden wegens de reden voor het ontslag

- Lidmaatschap vakbond;
- Overgang onderneming;
- Opname adoptieverlof ;
- Het niet op zondag willen werken.

Verboden tijdens een zekere omstandigheid

- Eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid;
- Zwangerschapsverlof;
- Lidmaatschap OR of ander medezeggenschapsorgaan.

Naast deze 'directe' verboden geldt nog een aantal 'indirecte' verboden. Hierbij is opzegging pas mogelijk na toestemming van de kantonrechter. Dat is het geval als de werknemer:

- Kandidaat is voor een OR of minder dan twee jaar geleden lid is geweest van een OR of medezeggenschapsorgaan;
- Lid is van een OR-commissie.
- Aangewezen is als deskundige werknemer (zoals bedoeld in de Arbo-wet);
- Functionaris is (zoals bedoeld in de Wet bescherming persoonsgegevens).

Tip

Het komt regelmatig voor dat een werknemer zich ziek meldt, zodat (wanneer de arbeidsongeschiktheid voortduurt) daarna niet rechtsgeldig kan worden opgezegd. Dit kunt u voorkomen door eerst formeel op te zeggen en de procedure gelijktijdig op te starten. U heeft dan opgezegd op een moment dat de werknemer niet arbeidsongeschikt was. Hierdoor hoeft u na het verkrijgen van de ontslagvergunning niet (nogmaals) op te zeggen en is het opzegverbod dus niet van toepassing.

Ontbinding

Bij ontbinding wordt de kantonrechter gevraagd de arbeidsovereenkomst tegen een bepaalde datum te ontbinden. Om te voorkomen dat op indirecte wijze de opzegverboden worden omzeild, mag de reden voor ontbinding geen verband houden met een opzegverbod.

De procedure verloopt in het algemeen sneller dan de ontslagprocedure via UWV/WERKbedrijf. De ontbinding gaat in tegen een bepaalde datum en er hoeft dus geen opzegtermijn meer in acht te worden genomen. Aan de ontbinding hangt echter wel een prijskaartje: de ontslagvergoeding. Deze vergoeding compenseert de inkomensschade van de werknemer als gevolg van de ontbinding. De hoogte van de vergoeding wordt in verreweg de meeste gevallen bepaald aan de hand van de zogenoemde kantonrechtersformule.

Advocaat of zelf doen

U kunt er voor kiezen om zelf de procedure bij de kantonrechter te voeren. U bent niet verplicht dat door een advocaat te laten doen. Gezien de nodige haken en ogen doet u er echter in het algemeen toch beter aan een advocaat in te schakelen.

Opzegging versus ontbinding

Aan elke procedure kleven voor- en nadelen. Bij ontslag moet bovendien voor verschillende procedures worden gekozen. Om uw keus te vergemakkelijken staan hieronder de voor- en nadelen op een rij:

Voordelen opzegging

- Werkgever kan zelf procedure aanhangig maken en voeren.
- Geen ontslagvergoeding vereist.

Voordelen ontbinding

- Procedure is kort.
- Grotere rechtszekerheid.
- Wordt minder vaak geweigerd.

Nadelen opzegging

- Opzegtermijn moet in acht worden genomen.
- Procedure duurt langer.
- Werknemer kan alsnog procederen wegens kennelijk onredelijk ontslag.
- De voor opzegging noodzakelijke ontslagvergunning wordt vaker geweigerd dan een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter.

Nadelen ontbinding

- Kosten voor rechtsbijstand.
- Hoogte ontslagvergoeding.

Kantonrechtersformule

Wanneer de rechter het verzoek tot ontbinding inwilligt, zal aan de werknemer meestal een ontslagvergoeding worden toegekend. De hoogte van die vergoeding wordt volgens de kantonrechtersformule vastgesteld (zie kader).

Vergoeding = A x B x C

A Aantal gewogen dienstjaren.

B Beloning: bruto maandsalaris, in ieder geval vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag.

C Correctiefactor: is het ontslag geen van beide partijen te verwijten, dan geldt een factor 1. Is het ontslag in overwegende mate aan werknemer te verwijten dan kan de correctiefactor 0 bedragen. Is er feitelijk geen reden tot ontslag of valt de werkgever het nodige te verwijten, dan kan de correctiefactor oplopen tot 2 of hoger

Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren (A), wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:

- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5.
- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1.
- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5.
- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Bij afronden geldt een 0,5 jaar + tenminste 1 dag als een volledig jaar.

Deze berekening geldt vanaf 1 januari 2009. Daarvoor werd een hogere berekening van dienstjaren aangehouden.

De kantonrechter is niet aan de formule gebonden. Het gaat hier niet om een wettelijke regeling, maar om een onderlinge richtlijn. Er zijn kantonrechters die een andere berekeningswijze voor de ontslagvergoeding hanteren of een andere afweging maken. Bijvoorbeeld als de werkgever zich zodanig heeft gedragen dat een (fors) hogere vergoeding op zijn plaats is. Tegen een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter is geen hoger beroep mogelijk.

Voorbeeld

Op 1 april 1992 treedt een werknemer in dienst die is geboren op 1 mei 1954. Ontbinding is voorzien per 1 december 2009. Hij is dan (afgerond) 18 jaar in dienst geweest. Het ontslag is geen van beide partijen te verwijten.

A Aantal gewogen dienstjaren: 24.

Berekening:

Dienstjaren tot 35 jaar: 0

Dienstjaren van 35 t/m 44 jaar: (afgerond) $7 \times 1 = 7$

Dienstjaren van 45 t/m 54 jaar: (afgerond) $10 \times 1,5 = 15$

Dienstjaren vanaf 55 jaar: (afgerond) $1 \times 2 = 2$

B Beloning: € 4.500

C Correctiefactor: 1

Berekening:

$A \times B \times C = 24 \times € 4.500 \times 1 = € 108.000$

Ontslag om economische redenen

Wanneer u een ontslagvergunning aanvraagt om bedrijfseconomische redenen, moet u deze aan de hand van cijfers onderbouwen. Hiervoor moet u jaarstukken, zoals een balans en een winst- en verliesrekening over de afgelopen jaren overleggen, alsmede prognoses voor wat betreft de werkvoorraad voor de komende tijd. Verder moet u aantonen dat een ontslag niet voorkomen kan door arbeidstijdverkorting en dat u al het mogelijke heeft gedaan om een dergelijk ontslag te voorkomen.

Afspiegelingsbeginsel

Uitgangspunt is toepassing van het afspiegelingsbeginsel. U maakt hierbij een indeling naar leeftijdsgroepen (bijvoorbeeld: 15-25, 25-35, 35-45, 45-55 en 55 jaar en ouder). Hiermee blijft de leeftijdsopbouw van het personeel na de ontslagronde een afspiegeling van het totale personeelsbestand en wordt de continuïteit van de organisatie niet in gevaar gebracht. Uit elke leeftijdsgroep ontslaat u een evenredig aantal mensen. Binnen de leeftijdsgroep geldt dan wel weer het dienstjarenbeginsel. U hoeft het afspiegelingsbeginsel alleen toe te passen als u 10 of meer medewerkers wilt ontslaan.

Wanneer de werknemer geen bezwaar heeft tegen zijn ontslag, kan een ontslag met wederzijds goedvinden plaatsvinden. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de vaststellingsovereenkomst. De werknemer behoudt in dat geval recht op een WW-uitkering.

Nadat u het afspiegelingsbeginsel heeft toegepast, moet u (wanneer het gaat om uitwisselbare, vergelijkbare en gelijkwaardige functies) in principe uitgaan van het dienstjarenbeginsel. Afwijking hiervan is mogelijk in de volgende gevallen:

- Een werknemer is onmisbaar voor de onderneming.
- De arbeidsmarktpositie van een werknemer is slechter dan die van collega's die eerder in dienst zijn gekomen (bijvoorbeeld omdat hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is).
- Vervanging van een werknemer, die doorgaans bij (en onder toezicht en leiding van) een opdrachtgever werkzaamheden verricht, is redelijkerwijs niet mogelijk. Bijvoorbeeld omdat zijn persoonlijke kwaliteiten van belang zijn voor de opdrachtgever of als er gevaar bestaat dat zijn vervanging de voortgang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever schaadt.

Tip

De beleidsregels en het afspiegelingsbeginsel worden uitgebreid toegelicht op de website van het UWV/WERKbedrijf: www.werk.nl.

Collectief ontslag

Indien u binnen een tijdsbestek van drie maanden twintig of meer werknemers wilt ontslaan, is sprake van collectief ontslag. U krijgt dan te maken met speciale regels op grond van de Wet melding collectief ontslag (WMCO).

Na een eerste melding geldt een wachttijd van een maand. In deze periode mogen verzoeken om een ontslagvergunning niet in behandeling worden genomen. Bij een collectief ontslag moet u de betreffende vakbond(en) raadplegen over uw mogelijkheden. U kunt hierbij denken aan sociale begeleidingsmaatregelen, zoals omscholing, outplacement en afvloeiingsregelingen. Daarnaast moet u de vakbonden informeren over:

- Het aantal werknemers dat wordt ontslagen.
- De onderverdeling naar beroep of functie.
- Het totaal aantal werknemers dat u in dienst heeft.
- Uw criteria bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers.

Van die melding aan de vakbond(en) moet u UWV/WERKbedrijf een afschrift zenden.

Kennelijk onredelijk ontslag

Ook al heeft u een ontslagvergunning, de werknemer mag altijd een beroep doen op een kennelijk onredelijk ontslag. Een dergelijk beroep is alleen uitgesloten bij een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter. De werknemer zal in een dergelijke procedure aannemelijk moeten maken dat de gevolgen van het ontslag, gezien de voor hem getroffen voorzieningen en bestaande mogelijkheden om passende arbeid te vinden, te ernstig zijn in vergelijking met het belang dat de werkgever heeft bij het beëindigen van het dienstverband.

Fiscale aspecten

Aan het ontslag van een werknemer zijn ook fiscale aspecten verbonden. De ontslagvergoeding die de werknemer krijgt, wordt vaak belast als loon. Soms is de ontslagvergoeding echter gedeeltelijk belastingvrij, bijvoorbeeld wanneer (ook) een vergoeding wordt gegeven voor immateriële schade of bij een stamrechtvrijstelling. Daarnaast loopt u als werkgever fiscaal risico als de uitkering de werknemer de mogelijkheid biedt om eerder met pensioen te gaan.

Vergoeding voor immateriële schade

In het verleden werd vaak geprobeerd een belastingvrije vergoeding te geven door vast te leggen dat er sprake is van immateriële schade. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als het ontslag met veel publiciteit gepaard gaat en de werknemer uiteindelijk ten onrechte wordt beschuldigd. In de fiscale jurisprudentie wordt echter goed getoetst of hier echt sprake van is.

Stamrechtvrijstelling

In de wet op de loonbelasting is de zogenoemde stamrechtvrijstelling opgenomen. Deze is van toepassing als de werknemer recht krijgt op een kort- of langlopende maandelijkse of jaarlijkse uitkering, waarmee hij de terugval in het inkomen kan compenseren. De werkgever betaalt in zo'n geval een premie aan een verzekeraar en vervolgens gaat de verzekeraar die periodieke uitkeringen aan de dan ex-werknemer doen. De premie die de werkgever betaalt wordt niet belast, maar de latere uitkeringen door de verzekeraar wel bij de werknemer.

Het voordeel van de stamrechtuitkering is dat de periodieke uitkeringen vaak lager worden belast dan een uitkering in één keer. De uitkeringen hoeven niet direct in te gaan. De ingangsdatum mag naar de toekomst worden verschoven. Overigens kan dat niet als de uitkeringen al zijn ingegaan. Wel kan de hoogte van de uitkeringen binnen bepaalde marges worden verlaagd (of verhoogd).

Premiebetaling

De werkgever moet de premie voor het stamrecht betalen aan een verzekeraar. Een aantrekkelijk alternatief is dat de werknemer een BV opricht. Deze ontvangt dan van de werkgever (eventueel via de notaris) het bedrag en gaat vervolgens (in de toekomst) de uitkeringen aan de ex-werknemer doen. De ex-werknemer is dan vaak de enige aandeelhouder en tevens de directeur van de BV en kan dan zelf beslissen hoe hij het geld belegt. Een nadeel van een eigen BV is dat bij slechte beleggingsresultaten de pot uiteindelijk op is.

Strafheffing

Vanwege de vergrijzing heeft de politiek tot doel om mensen zo lang mogelijk aan het werk te houden. Eén van die fiscale regels raakt ook ontslagsituaties. In de loonbelasting is namelijk een soort strafheffing opgenomen als aan een werknemer een uitkering wordt gegeven waarmee deze eerder met pensioen kan gaan. Ontvangt een ontslagen werknemer een som geld waarmee hij de tijd tot aan zijn pensioen kan overbruggen, dan bestaat het reële risico dat deze strafheffing wordt toegepast. De strafheffing wordt niet van de werknemer geheven, maar van de werkgever. Deze heffing bedraagt 26% van de uitkering. Maar als echt sprake is van ontslag vanwege economische redenen of individueel ontslag wegens bijvoorbeeld slechte arbeidsverhoudingen en u heeft aan nadere voorwaarden voldaan, dan komt de heffing niet aan de orde.

Tot slot

In deze wegwijzer heeft u kunnen lezen welke mogelijkheden u heeft bij ontslag en aan welke regels u zich moet houden.

Disclaimer

Bij het vervaardigen van deze nieuwsbrief is de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht. Desondanks bestaat altijd de mogelijkheid dat bepaalde informatie na verloop van tijd achterhaald is of niet meer (geheel) juist of volledig is. De Kok accountants en adviseurs is dan ook niet aansprakelijk voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van de informatie zoals deze in deze nieuwsbrief is opgenomen. Op grond van de in deze nieuwsbrief opgenomen informatie dienen derhalve geen acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies.

© De Kok accountants en adviseurs 2009