

## Bijlage: Resultaten onderzoek “Kun je AI vertrouwen voor juridisch werk?”

Deze bijlage behoort bij het in februari 2025 verschenen rapport “[Kun je AI vertrouwen voor juridisch werk?](#)” van adviesbureau ICTRecht. Hieronder vind je de prompts en gegeven antwoorden per rechtsgebied van de onderzochte AI-systemen. Voor achtergrond en duiding verwijzen wij naar het eigenlijke rapport.

### Inhoudsopgave

<b>Bijlage: Resultaten onderzoek “Kun je AI vertrouwen voor juridisch werk?”</b> .....	<b>1</b>
<b>Arbeidsrecht</b> .....	<b>3</b>
<i>ChatGPT</i> .....	3
<i>Claude</i> .....	47
<i>Copilot</i> .....	69
<i>Gemini</i> .....	86
<b>Contracten</b> .....	<b>112</b>
<i>ChatGPT</i> .....	112
<i>Claude</i> .....	167
<i>Copilot</i> .....	196
<i>Gemini</i> .....	217
<b>Intellectueel Eigendomsrecht</b> .....	<b>249</b>
<i>ChatGPT</i> .....	249
<i>Claude</i> .....	296

<i>Copilot</i> .....	312
<i>Gemini</i> .....	328
<b>Ondernemingsrecht</b> .....	<b>356</b>
<i>ChatGPT</i> .....	356
<i>Claude</i> .....	405
<i>Copilot</i> .....	428
<i>Gemini</i> .....	454
<b>Privacy</b> .....	<b>503</b>
<i>ChatGPT</i> .....	503
<i>Claude</i> .....	542
<i>Copilot</i> .....	564
<i>Gemini</i> .....	578

# Arbeidsrecht

## ChatGPT

Prompt	Model	ChatGPT – gratis (1)	ChatGPT – gratis (2)	ChatGPT - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<p><b>Wat is schijnzelfstandigheid?</b></p>	<p><b>Gezagsverhouding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is vervanging bij de uitvoer van het werk toegestaan</li> <li>- Mag de opdrachtgever instructies geven over de inhoudelijke uitvoer?</li> </ul> <p><b>Ondernemerschap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is er een ondernemersrisico?</li> <li>- Is de persoon een organisatorisch onderdeel van het bedrijf?</li> <li>- Worden er bedrijfsmiddelen gebruikt?</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is er sprake van een BTW-nummer?</li> <li>- Heeft de uitvoerder een eigen AOV en pensioen?</li> <li>- Hoeveel is de vergoeding?</li> </ul>	<p><b>**Schijnzelfstandigheid**</b> verwijst naar een situatie waarin iemand officieel wordt aangemerkt als zelfstandig ondernemer (zzp'er), maar in werkelijkheid in een arbeidsrelatie verkeert die meer overeenkomt met die van een werknemer. Het is een vorm van misbruik waarbij de zelfstandigheid van een persoon wordt gecreëerd voor belasting- of juridische voordelen, terwijl de werkelijke omstandigheden wijzen op een afhankelijkheid van één opdrachtgever, die meer lijkt op een werkgever-werknemerrelatie.</p> <p>Kenmerken van schijnzelfstandigheid zijn onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Afhankelijkheid van één opdrachtgever**</b>: De persoon werkt in de praktijk uitsluitend voor één klant of een beperkt aantal klanten, met weinig of geen vrijheid in het kiezen van werk.</li> <li>- <b>**Gebrek aan ondernemersrisico**</b>: De 'zelfstandige' heeft weinig tot geen eigen risico in zijn werk, zoals een werknemer dat niet heeft.</li> <li>- <b>**Geen controle over werkprocessen**</b>: De werkrelatie is vaak zo vormgegeven dat de opdrachtgever veel controle heeft over de manier van werken, werktijden en locatie, wat typisch is voor een werknemer.</li> <li>- <b>**Langdurige relatie**</b>: De relatie tussen de opdrachtgever en de zelfstandige bestaat vaak over een lange periode zonder dat er sprake is van echt ondernemerschap.</li> </ul> <p>Schijnzelfstandigheid kan zowel nadelig zijn voor de zogenaamde zelfstandige als voor de overheid. De zelfstandige wordt vaak niet beschermd door</p>	<p><b>**Schijnzelfstandigheid**</b> verwijst naar een situatie waarbij iemand wordt gepresenteerd als een zelfstandige ondernemer, terwijl diegene in werkelijkheid in een arbeidsrelatie verkeert die meer lijkt op een dienstverband. Het is een vorm van misleiding waarbij iemand formeel als zzp'er (zelfstandige zonder personeel) wordt aangemerkt, terwijl de werkelijke werkomstandigheden doen denken aan een werknemer die in loondienst is.</p> <p>Schijnzelfstandigheid komt voor wanneer een werknemer de formele status van zelfstandige krijgt, maar bijvoorbeeld afhankelijk is van één opdrachtgever, een vast werkritme heeft, en weinig tot geen ondernemerschap vertoont (zoals het hebben van eigen klanten of een eigen bedrijfsrisico). Het verschil tussen echte zelfstandigheid en schijnzelfstandigheid ligt dus vaak in de mate van vrijheid, zelfstandigheid en ondernemerschap.</p> <p>Deze situatie kan zowel voor de "zelfstandige" als voor de opdrachtgever nadelen hebben, zoals belastingtechnische gevolgen en het ontbreken van arbeidsrechten voor de "zelfstandige" persoon. In sommige gevallen wordt schijnzelfstandigheid door de belastingdienst of andere instanties aangemerkt als een schijnconstructie, wat kan leiden tot boetes of naheffingen.</p>	<p><b>Schijnzelfstandigheid</b> is een situatie waarin iemand officieel werkt als zelfstandige, maar feitelijk als werknemer functioneert. Dit betekent dat er sprake is van een arbeidsrelatie die op papier als een zelfstandige opdracht wordt gepresenteerd, terwijl de werksituatie meer lijkt op een dienstverband.</p> <p>Kenmerken van schijnzelfstandigheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Gezagsverhouding</b>: De "zelfstandige" werkt onder leiding en toezicht van de opdrachtgever, wat kenmerkend is voor een werknemer.</li> <li>● <b>Geen ondernemersrisico</b>: De persoon loopt weinig tot geen financieel risico en is vaak afhankelijk van één opdrachtgever.</li> <li>● <b>Arbeidsvoorwaarden</b>: De werkzaamheden, werktijden en vergoeding lijken sterk op die van een werknemer.</li> <li>● <b>Langdurige relatie</b>: Er is vaak een langdurige samenwerking zonder dat er sprake is van wisselende opdrachtgevers, wat een teken kan zijn van een dienstverband.</li> </ul> <p>Gevolgen van schijnzelfstandigheid Voor de werkgever en werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Sociale premies en belastingen</b>: Bij schijnzelfstandigheid worden</li> </ol>

		<p>arbeidswetgeving en mist voordelen zoals sociale zekerheid (bijvoorbeeld ziekte- of werkloosheidsuitkeringen) , terwijl de opdrachtgever mogelijk probeert belasting- of premieverplichtingen te ontlopen.</p> <p>In Nederland wordt schijnzelfstandigheid vaak onderzocht door de Belastingdienst of andere instanties, die kijken naar de werkelijke werkrelatie. Als blijkt dat iemand in een schijnzelfstandige situatie verkeert, kan de opdrachtgever aansprakelijk worden gesteld voor het afdragen van loonbelasting en sociale premies.</p>		<p>mogelijk geen sociale premies betaald, wat gevolgen kan hebben voor uitkeringen zoals WW of ziekte.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Juridische risico's:</b> Als er sprake is van schijnzelfstandigheid, kan dit leiden tot sancties van de Belastingdienst of andere instanties.</li> <li><b>Ongelijke concurrentie:</b> Echte zelfstandigen kunnen nadeel ondervinden omdat schijnzelfstandigen vaak goedkoper worden ingehuurd.</li> </ol> <p>In Nederland <i>De Belastingdienst kijkt naar de feitelijke arbeidsrelatie om te bepalen of er sprake is van een dienstbetrekking, bijvoorbeeld aan de hand van de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties). Criteria zijn onder andere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Is er sprake van een gezagsverhouding?</li> <li>• Heeft de "zelfstandige" verplichtingen die meer passen bij een werknemer?</li> <li>• Is er een reëel ondernemersrisico?</li> </ul> <p><i>Schijnzelfstandigheid is in verschillende sectoren een aandachtspunt, zoals de bouw, transport en platformeconomie (bijv. maaltijdbezorgers). De overheid probeert schijnzelfstandigheid tegen te gaan om zowel werknemersbescherming als eerlijke concurrentie te waarborgen.</i></p>
<p><b>Mag een werknemer parttime werken als er een fulltime functie overeengekomen is?</b></p>	<p><b>Voorwaarden voor een verzoek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dienstverband</li> <li>- Minimaal 26 weken in dienst</li> <li>- Geen terugwerkende kracht.</li> </ul> <p><b>Procedure</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schriftelijke indiening</li> <li>- Minimaal twee maanden voor ingangsdatum</li> </ul>	<p>Een werknemer mag <b>**parttime werken**</b>, zelfs als er een <b>**fulltime functie**</b> is overeengekomen, maar dit moet in overleg met de werkgever gebeuren . Dit is een kwestie van <b>**onderhandeling**</b> en <b>**instemming**</b> tussen de werknemer en de werkgever, aangezien de arbeidsvoorwaarden en de</p>	<p>Ja, een werknemer mag in principe parttime werken, zelfs als er een fulltime functie is overeengekomen, maar dit hangt af van de afspraken die zijn gemaakt tussen de werkgever en de werknemer.</p> <p>Er zijn een paar belangrijke overwegingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Instemming van de werkgever**:</b> Als</li> </ol>	<p><i>In principe is een werknemer verplicht om de arbeidsovereenkomst na te komen zoals die is overeengekomen. Als in de arbeidsovereenkomst een fulltime dienstverband is afgesproken, dan is dat de standaard. Een werknemer kan echter wel een verzoek indienen om parttime te werken, maar dat is onderworpen aan</i></p>

	<p><b>Reactie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Specificatie van aanpassing.</li> <li>- Onderbouwing bij afwijzing</li> <li>- Toepasselijkheid bij 10+ werknemers</li> </ul>	<p>functieomschrijving meestal gebaseerd zijn op een fulltime werkweek.</p> <p>Er zijn enkele belangrijke punten om te overwegen:</p> <p>1. <b>**Instemming van de werkgever**</b>: Als de werknemer een parttime werkweek wil, moet dit in overleg met de werkgever. De werkgever is niet verplicht om hieraan mee te werken, maar kan wel instemmen met een wijziging in de werktijden, bijvoorbeeld door een heronderhandeling van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>2. <b>**Aanpassen van de arbeidsovereenkomst**</b>: Als de werkgever akkoord gaat met parttime werken, kan de arbeidsovereenkomst aangepast worden om het aantal werkuren te reflecteren. Dit kan formeel via een wijziging van de arbeidsovereenkomst, waarbij bijvoorbeeld de werktijd per week, het salaris en andere voorwaarden worden aangepast .</p> <p>3. <b>**Wet flexibel werken**</b>: In Nederland kunnen werknemers onder de <b>**Wet flexibel werken** (Wfw)</b> een verzoek doen om hun werktijden of werkplek te wijzigen. Dit geldt voor werknemers die ten minste 26 weken in dienst zijn bij hun werkgever . De werkgever kan het verzoek weigeren, maar moet dan wel een goede reden hebben, zoals bedrijfsomstandigheden of de continuïteit van het werk.</p> <p>4. <b>**Parttime werken zonder akkoord van de werkgever**</b>: Als een werknemer zonder akkoord van de werkgever parttime werkt, kan dit leiden tot conflicten, vooral als het werk niet wordt afgemaakt of de werkdruk daardoor te hoog wordt. Het is dus altijd verstandig om het verzoek voor parttime werken goed te bespreken en vast te leggen.</p> <p>Kortom: het is mogelijk om parttime te werken als een fulltime functie is overeengekomen, maar dit moet altijd in overleg met de werkgever gebeuren. Het is</p>	<p>de werknemer zijn uren wil verminderen (bijvoorbeeld van een fulltime naar een parttime werkweek), moet dit doorgaans met de werkgever besproken en goedgekeurd worden. De werkgever is niet verplicht om in te stemmen, maar in veel gevallen kan een werknemer wel verzoeken om een aanpassing van zijn werkuren, zeker als het verzoek redelijk is.</p> <p>2. <b>**Arbeidsovereenkomst**</b>: De arbeidsovereenkomst kan bepalingen bevatten over het aantal uren dat de werknemer moet werken. Als de overeenkomst een vast aantal uren (bijvoorbeeld 40 uur per week) bepaalt, dan kan de werknemer niet eenzijdig besluiten minder uren te werken zonder instemming van de werkgever.</p> <p>3. <b>**Rechten van de werknemer**</b>: Als een werknemer in een situatie verkeert waarin de wet of cao (collectieve arbeidsovereenkomst) bepaalde rechten of mogelijkheden biedt om parttime te werken, bijvoorbeeld op basis van de Wet flexibel werken, dan kan de werknemer onder bepaalde voorwaarden een verzoek tot parttime werk indienen.</p> <p>4. <b>**Flexibiliteit en afspraken**</b>: In sommige gevallen kan de werkgever met de werknemer in overleg een flexibele werkregeling treffen, waarbij het mogelijk is om parttime te werken, bijvoorbeeld door een aangepaste werkweek of werkuren.</p> <p>Samenvattend, een werknemer kan parttime werken als er wederzijds akkoord is tussen werknemer en werkgever, maar het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken en te kijken naar de voorwaarden in de arbeidsovereenkomst en de wet.</p>	<p><i>bepaalde voorwaarden en goedkeuring door de werkgever.</i> Wettelijke regeling <i>In Nederland kan een werknemer op grond van de <b>Wet flexibel werken (Wfw)</b> een verzoek indienen om de arbeidsduur aan te passen. Daarbij gelden de volgende regels:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Werkgever met meer dan 10 werknemers</b>: De werknemer mag een verzoek indienen als hij/zij minstens 26 weken in dienst is.</li> <li>2. <b>Termijn</b>: Het verzoek moet minimaal <b>2 maanden</b> voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk worden ingediend.</li> <li>3. <b>Overleg</b>: De werkgever moet het verzoek in overweging nemen en mag het alleen weigeren op basis van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.</li> <li>4. <b>Reden voor afwijzing</b>: Mogelijke zwaarwegende belangen zijn bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering.</li> <li>○ Problemen met de bezetting.</li> <li>○ Veiligheidsrisico's.</li> <li>○ Onevenredige kosten.</li> </ul> </li> </ol> <p>Kleine werkgevers <i>Bij werkgevers met 10 of minder werknemers geldt de Wfw niet, maar vaak zijn er in een cao of individuele afspraken andere regels opgenomen.</i> Praktische aanpak <i>Als een werknemer parttime wil werken, kan dat vaak in overleg met de werkgever. Het is belangrijk dat de werknemer duidelijk communiceert waarom hij/zij dit wil, en dat er samen gekeken wordt naar een oplossing die zowel in het belang van de werknemer als de werkgever is. Soms kan een wijziging in de</i></p>
--	---	---	---	---

		belangrijk om dit schriftelijk vast te leggen om misverstanden te voorkomen.		<p><i>arbeidsovereenkomst of een nieuwe functie parttime werken mogelijk maken.</i></p> <p>Afwijzing</p> <p><i>Als de werkgever het verzoek afwijst, moet hij dit schriftelijk en gemotiveerd doen. Een werknemer kan het geschil eventueel aan de rechter voorleggen, die zal beoordelen of de werkgever terecht een zwaarwegend belang heeft.</i></p> <p><i>Heb je een specifieke situatie waarin je advies nodig hebt? Dan kan ik rechter meedenken.</i></p>
<p><b>Heb ik recht op loondoorbetaling bij ziekte?</b></p>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ten minste 70% van het salaris</li> <li>- Maximaal 104 weken</li> <li>- Medewerking verlenen aan reïntegratie</li> <li>- Toepasselijkheid CAO</li> <li>- Benoemen UWV</li> </ul>	<p>Ja, in Nederland heb je recht op <b>**loondoorbetaling bij ziekte**</b>, maar de precieze voorwaarden hangen af van je arbeidsovereenkomst, de cao (indien van toepassing) en je arbeidsstatus (werknemer, zzp'er, etc.).</p> <p>Voor een <b>**werknemer**</b> geldt het volgende:</p> <p><b>### 1. **Wettelijke loondoorbetaling bij ziekte (Wet Arbeid en Zorg)**</b></p> <p>Volgens de wet is een werkgever verplicht om je <b>**minimaal 2 jaar lang door te betalen**</b> bij ziekte, maar de hoogte van het loon kan variëren:</p> <p>- <b>**Eerste jaar**</b>: Je hebt recht op <b>**minimaal 100% van je loon**</b> tijdens de eerste 52 weken van ziekte, tenzij in de arbeidsovereenkomst of cao anders is afgesproken (bijvoorbeeld een lager percentage).</p> <p>- <b>**Tweede jaar**</b>: In het tweede ziektejaar ben je recht op <b>**minimaal 70% van je loon**</b>, met een maximum op het loon dat je normaal gesproken zou verdienen, afhankelijk van je cao of arbeidsovereenkomst. Dit kan in sommige gevallen zelfs lager zijn dan 70% als het wettelijk loonplafond van toepassing is.</p> <p><b>### 2. **Cao en arbeidsovereenkomst**</b></p> <p>Veel werkgevers bieden betere voorwaarden dan de wettelijke verplichting, bijvoorbeeld door het loon boven de 70% te houden tijdens het tweede ziektejaar. Dit kan specifiek in de</p>	<p>Ja, in Nederland heb je recht op loondoorbetaling bij ziekte, maar de precieze regels hangen af van je situatie. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <p><b>### 1. **Loondoorbetaling bij ziekte in loondienst**</b>:</p> <p>Als je in loondienst werkt, heb je recht op loondoorbetaling bij ziekte. De wet regelt dat je werkgever je minimaal <b>**twee jaar**</b> moet doorbetalen bij ziekte, al gelden er verschillende regels afhankelijk van je situatie:</p> <p>- <b>**Eerste twee jaar**</b>: In de eerste twee jaar van ziekte ben je in principe recht op loondoorbetaling. Je krijgt in ieder geval <b>**70% van je loon**</b> (met een maximum van het dagloon volgens de sociale verzekeringswet), maar in veel gevallen is het percentage hoger. Vaak wordt het loon in de cao of je arbeidsovereenkomst geregeld, en kan het bijvoorbeeld oplopen tot 100% van je loon in de eerste periode van ziekte.</p> <p>- <b>**Na twee jaar**</b>: Als je na twee jaar ziekte nog steeds niet in staat bent om te werken, ben je mogelijk recht op een <b>**WIA-uitkering**</b> (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). De WIA-uitkering kan lager zijn dan je loon, afhankelijk van je arbeidsvermogen.</p> <p><b>### 2. **Uitzonderingen**</b>:</p> <p>- <b>**Proeftijd**</b>: Als je ziek wordt in de proeftijd, heeft de werkgever geen verplichting om je loon door te betalen.</p> <p>- <b>**Flexwerkers**</b>: Voor flexwerkers, zoals</p>	<p><i>Ja, in Nederland heb je in principe recht op loondoorbetaling bij ziekte. Dit is geregeld in het <b>Burgerlijk Wetboek (artikel 7:629 BW)</b> en in de <b>Ziekwet</b>. De belangrijkste punten zijn:</i></p> <p><b>1. Loondoorbetalingsverplichting werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Je werkgever moet je bij ziekte minimaal <b>70% van je loon</b> doorbetalen.</li> <li>● Dit geldt voor een periode van maximaal <b>104 weken</b> (2 jaar).</li> <li>● In het eerste jaar van ziekte mag het loon niet onder het <b>minimumloon</b> zakken. In het tweede jaar geldt deze ondergrens niet meer.</li> </ul> <p><b>2. Aanvullingen in de cao</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● In veel cao's is geregeld dat je in de eerste periode van ziekte <b>100% van je loon</b> krijgt doorbetaald. Check je arbeidscontract of cao voor specifieke afspraken.</li> </ul> <p><b>3. Eisen en verplichtingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Je moet je ziekte tijdig melden bij je werkgever en de richtlijnen van de <b>bedrijfsarts</b> of <b>arbodienst</b> volgen.</li> </ul>

		<p>cao of de arbeidsovereenkomst worden geregeld.</p> <p>### 3. <b>**Wachttijd**</b> In de eerste twee dagen van ziekte (de zogenaamde <b>**wachttijd**</b>) hoeft een werkgever geen loon door te betalen, maar veel werkgevers bieden alsnog een doorbetaling van het loon, afhankelijk van de afspraken die zijn gemaakt.</p> <p>### 4. <b>**Ziekteverzuim en re-integratie**</b> Je bent verplicht om je werkgever zo snel mogelijk op de hoogte te stellen van je ziekte en je hebt een re-integratieplicht. Dit betekent dat je verplicht bent om mee te werken aan je herstel en terugkeer naar werk. Als je dit niet doet, kan je recht op loondoorbetaling in gevaar komen.</p> <p>### 5. <b>**Zzp'ers en zelfstandigen**</b> Als zelfstandige zonder personeel (zzp'er) heb je geen recht op loondoorbetaling bij ziekte. Zzp'ers zijn zelf verantwoordelijk voor het regelen van ziektekosten of het opbouwen van een vangnet, zoals een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV).</p> <p>### Samenvattend: - Werknemers hebben recht op loondoorbetaling bij ziekte, met een minimum van 100% van het loon in het eerste ziektejaar en 70% in het tweede jaar. - De specifieke afspraken kunnen echter verschillen afhankelijk van de cao of de arbeidsovereenkomst. - Zzp'ers hebben geen recht op loondoorbetaling bij ziekte, tenzij ze een eigen verzekering hebben afgesloten.</p>	<p>uitzendkrachten en oproepkrachten, geldt vaak een andere regeling, afhankelijk van de afspraken in je contract. Als je bij ziekte recht hebt op doorbetaling, zal dat vaak lager zijn dan voor een vaste medewerker.</p> <p>- <b>**Ziekte door eigen schuld**</b>: Als je ziek wordt door eigen schuld (bijvoorbeeld door alcoholmisbruik), kan de werkgever je loondoorbetaling tijdelijk stopzetten. Dit hangt af van de afspraken in je contract of cao.</p> <p>### 3. <b>**Wat moet je doen als je ziek bent?*</b> - <b>**Meld je ziek**</b>: Je moet je ziekte binnen een redelijke termijn melden bij je werkgever, meestal de eerste dag dat je ziek bent. - <b>**Verplichtingen bij ziekte**</b>: Je hebt ook de verplichting om mee te werken aan je herstel. Dit betekent bijvoorbeeld dat je een arts moet raadplegen en eventueel meewerken aan re-integratieactiviteiten.</p> <p>Samenvattend: Als je in loondienst werkt, heb je recht op loondoorbetaling bij ziekte, maar de voorwaarden kunnen variëren afhankelijk van de duur van de ziekte en de afspraken in je contract of cao. Het is altijd goed om te weten wat er specifiek in jouw situatie geldt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkgevers mogen eisen dat je meewerkt aan je <b>re-integratie</b>, bijvoorbeeld door aangepast werk te accepteren als dat mogelijk is.</li> </ul> <p><b>4. Uitzonderingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als je opzettelijk ziek bent geworden, kan je recht op loondoorbetaling vervallen.</li> <li>• Voor sommige situaties, zoals oproepkrachten zonder vaste uren, kunnen afwijkende regels gelden.</li> </ul> <p><i>Heb je specifieke vragen over jouw situatie? Dan kan een jurist of rechtsbijstandsverlener je verder helpen.</i></p>
<p><b>Heb ik recht op toeslag als ik op een feestdag werk?</b></p>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen algemene verplichting voor toeslag</li> <li>- Arbeidsovereenkomst</li> <li>- CAO</li> <li>- Tijd voor geld/tijd voor tijd</li> </ul>	<p>Of je recht hebt op een <b>**toeslag voor werk op een feestdag**</b> hangt af van je <b>**arbeidsovereenkomst**</b>, <b>**cao</b> (collectieve arbeidsovereenkomst)<b>**</b> en <b>**werknemersvoorwaarden**</b>. Er is geen wettelijke verplichting voor een werkgever om een toeslag te betalen voor werk op een feestdag, maar het kan wel geregeld zijn in de cao of specifieke afspraken in je contract.</p>	<p>In Nederland is er <b>**geen wettelijk recht op een toeslag voor werk op feestdagen**</b>. Of je recht hebt op een toeslag, hangt af van de afspraken die zijn gemaakt in je <b>**arbeidsovereenkomst**</b>, <b>**cao</b> (collectieve arbeidsovereenkomst)<b>**</b> of <b>**bedrijfspolicy**</b>.</p> <p>### 1. <b>**Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)**</b>: In veel cao's zijn er afspraken gemaakt</p>	<p><i>Of je recht hebt op een toeslag als je op een feestdag werkt, hangt af van verschillende factoren, waaronder:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Je Arbeidsovereenkomst</b>: Veel werkgevers leggen in de arbeidsovereenkomst vast of er een toeslag geldt voor werken op feestdagen en hoe hoog deze toeslag is.</li> </ol>

		<p>Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <p>### 1. <b>Geen wettelijke verplichting</b> In Nederland bestaat er geen wettelijk recht op een toeslag voor werk op feestdagen. De wet bepaalt niet dat een werknemer extra betaald moet worden voor het werken op bijvoorbeeld Kerstdagen, Oud en Nieuw of andere feestdagen.</p> <p>### 2. <b>Cao-afspraken</b> Veel cao's bevatten wel regelingen voor werk op feestdagen. In sommige cao's is bijvoorbeeld bepaald dat je een extra toeslag krijgt, zoals 50% of 100% extra bovenop je normale loon. De hoogte van de toeslag en welke feestdagen dit betreft, verschilt per sector of cao.</p> <p>### 3. <b>Individuele arbeidsovereenkomst</b> Als er geen cao van toepassing is, kan het recht op een toeslag voor werk op feestdagen ook in je arbeidsovereenkomst staan. Sommige werkgevers bieden een toeslag voor feestdagen als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld in de vorm van een percentage boven op je uurloon.</p> <p>### 4. <b>Vrije dagen of compensatie</b> Als je op een feestdag werkt, kan het zijn dat je een andere dag vrij krijgt of een compensatie in de vorm van extra vrije tijd. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als je geen toeslag krijgt, maar wel compensatie in de vorm van extra vakantiedagen.</p> <p>### 5. <b>Vrije keuze van werkgever</b> Als er geen cao of specifieke afspraak is, kan de werkgever bepalen of er wel of geen toeslag wordt betaald voor werk op feestdagen. Werkgevers kunnen er dus voor kiezen om feestdagen te behandelen als gewone werkdagen of juist toeslagen aanbieden om werknemers te stimuleren om op die dagen te werken.</p> <p>### Samenvatting:</p>	<p>over toeslagen voor het werken op feestdagen. De hoogte van de toeslag (bijvoorbeeld 50% of 100% extra) wordt vaak specifiek in de cao beschreven. Als je valt onder een cao, moet je de bepalingen in die cao raadplegen om te zien of en hoeveel toeslag je krijgt.</p> <p>### 2. <b>Arbeidsovereenkomst</b> Als je geen cao hebt die toeslagen regelt, kunnen de voorwaarden met je werkgever zijn vastgelegd in je individuele arbeidsovereenkomst. Sommige werkgevers bieden bijvoorbeeld een toeslag voor het werken op feestdagen, maar dit is niet verplicht.</p> <p>### 3. <b>Werkgever kan toeslag bieden</b> Veel werkgevers kiezen ervoor om een toeslag te geven voor werk op feestdagen als extra stimulans of om de belasting van het werk op feestdagen te compenseren. Dit kan bijvoorbeeld een percentage van je normale uurloon zijn (bijvoorbeeld 150% of 200% van je uurloon) of een vast bedrag per uur.</p> <p>### 4. <b>Wettelijke feestdagen</b> Er zijn een aantal feestdagen die als wettelijke feestdagen gelden, zoals Koningsdag, Pasen, Hemelvaart en Eerste Kerstdag. Als je op deze dagen werkt, is het dus afhankelijk van de cao of arbeidsovereenkomst of je recht hebt op een toeslag.</p> <p>### 5. <b>Rechten als je geen toeslag krijgt</b> Als er geen specifieke afspraken zijn over toeslagen voor feestdagen en je werkt op een feestdag, dan heb je geen wettelijk recht op extra betaling. In dat geval krijg je gewoon je reguliere salaris, tenzij anders afgesproken.</p> <p>### Samenvattend: - Er is geen wettelijk recht op toeslag voor werken op feestdagen. - Of je een toeslag ontvangt, hangt af van de cao, je arbeidsovereenkomst, of afspraken met je werkgever.</p>	<p>2. <b>De Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao):</b> <i>Als er een cao van toepassing is, staat hierin vaak specifiek beschreven of werknemers recht hebben op een toeslag voor werken op feestdagen. Het percentage van de toeslag kan per cao verschillen (bijvoorbeeld 50%, 100%, of meer van het normale uurloon).</i></p> <p>3. <b>Wettelijke Regelingen:</b> <i>In Nederland is er geen algemene wet die verplicht dat werknemers een toeslag ontvangen voor het werken op feestdagen. Dit is dus afhankelijk van afspraken tussen jou en je werkgever of in de cao.</i></p> <p>4. <b>Vrijwilligheid van Werk op Feestdagen:</b> <i>In sommige sectoren (zoals zorg, horeca of beveiliging) is het gebruikelijk om op feestdagen te werken, en hier zijn toeslagen vaak standaard geregeld in de cao.</i></p> <p><i>Wil je zeker weten wat jouw situatie is, controleer dan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De cao die op jouw werk van toepassing is.</li> <li>• Je arbeidsovereenkomst of personeelsreglement.</li> <li>• Bespreek het eventueel met je werkgever of HR-afdeling.</li> </ul> <p><i>Als je meer details over je situatie deelt, kan ik je specifiek adviseren! 😊</i></p>
--	--	--	---	---



		<p>- Je hebt <b>**geen wettelijk recht**</b> op een toeslag voor werk op feestdagen.</p> <p>- Of je een toeslag krijgt, hangt af van <b>**je cao**</b> of <b>**arbeidsovereenkomst**</b>.</p> <p>- Veel cao's bieden wel een toeslag voor werk op feestdagen, vaak tussen de <b>**50% en 100% extra**</b>.</p> <p>- Het kan ook zijn dat je in plaats van een toeslag <b>**compensatie in vrije dagen**</b> krijgt.</p> <p>Het is dus belangrijk om je arbeidsovereenkomst of cao te raadplegen om te weten of en hoeveel toeslag je krijgt voor werken op feestdagen.</p>	<p>- Controleer de cao of je contract om te weten of je recht hebt op een toeslag en hoeveel die bedraagt.</p>	
<p><b>Heb ik recht op pauze als ik een werkdag heb van 8 uur?</b></p>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidstijdenwet</li> <li>- Meer dan 5,5 uur is minimaal 30 minuten</li> <li>- Meer dan 10 uur is minimaal 45 minuten</li> <li>- Opsplitsen in blokken van 15 minuten</li> </ul> <p><b>CAO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitzonderingen in CAO</li> <li>- Geen pauze bij alleen werken of aard van het werk</li> </ul>	<p>Ja, als je een werkdag van 8 uur hebt, heb je in Nederland recht op pauzes. De pauzerechten zijn geregeld in de <b>**Arbeidstijdenwet**</b>. Bij een werkdag van 8 uur geldt het volgende:</p> <p>1. <b>**Minimaal 1 keer pauze**</b>: Je hebt recht op een pauze van ten minste <b>**30 minuten**</b> als je langer dan 5,5 uur werkt. Dit geldt ook voor een werkdag van 8 uur.</p> <p>- Als je langer dan 5,5 uur werkt, moet de pauze minimaal 30 minuten zijn. Deze pauze kan verdeeld worden in twee pauzes van elk minimaal 15 minuten, maar het is ook mogelijk om 1 pauze van 30 minuten te nemen.</p> <p>2. <b>**Indeling van de pauze**</b>: De pauze mag pas genomen worden na een werkperiode van minimaal 5,5 uur. Je werkgever mag je pauze niet zonder meer weigeren, maar de manier waarop de pauze wordt ingepland (bijvoorbeeld welk moment van de dag) kan wel worden bepaald in overleg of volgens het bedrijfsreglement.</p> <p>Daarnaast geldt dat als je meer dan 9 uur werkt, je recht hebt op langere pauzes:</p> <p>- <b>**Na 9 uur werken**</b> heb je recht op een pauze van <b>**minimaal 45 minuten**</b>.</p> <p>Deze pauzes zijn bedoeld om je gezondheid en welzijn te beschermen tijdens je werkdag. Het is belangrijk te</p>	<p>Ja, als je een werkdag van <b>**8 uur**</b> hebt, heb je recht op <b>**pauzes**</b> volgens de <b>**Arbowet**</b> (Arbeidsomstandighedenwet) in Nederland. De pauzes zijn bedoeld om de gezondheid en veiligheid van werknemers te waarborgen.</p> <p>De pauzes die je mag nemen zijn afhankelijk van de lengte van je werkdag:</p> <p><b>### 1. **Werkdag van 5 tot 9 uur**</b>:</p> <p>- <b>**Minimaal 30 minuten pauze**</b>: Als je een werkdag hebt van 5 tot 9 uur, dan heb je recht op <b>**ten minste één pauze van 30 minuten**</b>.</p> <p>Deze pauze kan ook opgesplitst worden in <b>**twee pauzes**</b> van bijvoorbeeld <b>**15 minuten**</b> elk, maar dit hangt af van de afspraken met je werkgever.</p> <p><b>### 2. **Werkdag langer dan 9 uur**</b>:</p> <p>- Als je werkdag langer dan 9 uur duurt, ben je recht op <b>**minimaal 45 minuten pauze**</b>. Dit kan bijvoorbeeld een pauze van 30 minuten zijn en 2 keer 7,5 minuten.</p> <p><b>### 3. **Vorm van pauze**</b>:</p> <p>De pauzes hoeven niet altijd volledig onbetaald te zijn, maar in de praktijk worden pauzes meestal niet uitbetaald, tenzij anders is afgesproken in je arbeidsovereenkomst of cao.</p> <p><b>### 4. **Vrijheid in de pauze**</b>:</p> <p>Je werkgever kan je niet verplichten om je</p>	<p><i>Ja, volgens de <b>Arbeidstijdenwet</b> in Nederland heb je recht op pauze tijdens een werkdag van 8 uur. De wet stelt dat je bij een werkdag van meer dan 5,5 uur minimaal recht hebt op <b>30 minuten pauze</b>. Deze pauze mag worden opgesplitst in twee keer 15 minuten, maar alleen als dat in overleg met je werkgever is afgesproken. Bij een werkdag van meer dan 10 uur heb je recht op <b>45 minuten pauze</b>, die ook mag worden opgedeeld (bijvoorbeeld drie keer 15 minuten).</i></p> <p>Let op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De specifieke invulling van pauzes kan worden geregeld in een <b>cao</b> of andere arbeidsvoorwaarden.</li> <li>● Pauzetime kan al dan niet worden uitbetaald, afhankelijk van je arbeidsovereenkomst. Als je tijdens je pauze moet doorwerken, geldt dit niet als een pauze volgens de wet.</li> </ul> <p><i>Wil je meer weten over jouw specifieke situatie?</i></p>

		weten dat de pauze niet wordt uitbetaald (tenzij anders afgesproken in de arbeidsovereenkomst of cao ) en dat je werkgever je werkdag dus niet mag verlengen om deze pauzes af te trekken van je werkdag.	pauze op een specifiek moment in de dag te nemen, maar moet wel zorgen dat je de pauze krijgt binnen de werkdag. De pauze moet <b>minimaal 15 minuten</b> duren, maar langer is mogelijk als je bijvoorbeeld een langere werkdag hebt.  ### Samenvatting: Bij een werkdag van 8 uur heb je recht op <b>minimaal 30 minuten pauze</b> . Dit kan in sommige gevallen opgesplitst worden in twee kortere pauzes, afhankelijk van wat met de werkgever is afgesproken. Als je langer dan 9 uur werkt, geldt een langere pauze.	
<b>Gemiddeld</b>				
<b>Wat zijn mijn rechten als mijn werkgever failliet gaat?</b>	<b>Kader</b> - Faillissementswet <b>UWV</b> - Loongarantieregeling - Maximaal 13 weken - Opzegtermijn van maximaal 6 weken - WW-uitkering <b>Curator</b> - Zegt de arbeidsovereenkomst op - Verkorte termijn van 6 weken Informeren werknemer - Preferentie vordering in de boedel	Als je werkgever failliet gaat, heb je in Nederland <b>bepaalde rechten en bescherming</b> als werknemer. De belangrijkste rechten die je hebt, worden deels geregeld door de <b>Faillissementswet</b> en de <b>Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)</b> , en hangen af van je situatie. Hier is een overzicht van je rechten:  ### 1. <b>Loonvordering</b> Als je werkgever failliet gaat, krijg je in de eerste instantie geen loon meer van je werkgever. Echter, je hebt recht op <b>achterstallig loon</b> (loon dat nog niet betaald is) en het loon voor de periode na het faillissement. Dit wordt betaald door de <b>Uitvoeringsinstantie Werknemersverzekeringen (UWV)</b> .  - <b>Achterstallig loon</b> : Als er loon verschuldigd is voor een periode vóór het faillissement, kan je dat bij de curator (de persoon die het faillissement afhandelt) claimen. Je hebt recht op achterstallig loon tot <b>6 maanden</b> vóór de faillissementsdatum.  - <b>Loon na faillissement</b> : Voor loon dat je na de faillietverklaring hebt verdiend, kun je een beroep doen op het UWV. Dit geldt voor maximaal 13 weken, waarna je werkloosheidsuitkering kunt aanvragen via de WW (indien je voldoet aan de voorwaarden).	Als je werkgever failliet gaat, heb je als werknemer verschillende rechten en bescherming. In Nederland zijn er specifieke regels en procedures die je helpen om je rechten te beschermen in zo'n situatie. Hier zijn de belangrijkste rechten en stappen die je kunt nemen als je werkgever failliet is gegaan:  ### 1. <b>Loonvordering bij faillissement</b> Als je werkgever failliet gaat, heb je het recht om je <b>onbetaald loon</b> (dat je nog niet hebt ontvangen) op te eisen bij de <b>Curator</b> (de persoon die het faillissement beheert). Dit loon kun je tot maximaal 3 maanden terugvorderen.  ### 2. <b>Werknemersverzekeringen</b> Als je werkgever failliet is, blijf je recht houden op de <b>WW-uitkering</b> (Werkloosheidswet) als je werkloos wordt. De WW kan een vangnet bieden als je werk kwijt bent door het faillissement van je werkgever, mits je voldoet aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een uitkering.  ### 3. <b>Betaling via het UWV</b> Het <b>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)</b> kan tijdelijk het loon overnemen voor een periode van maximaal 6 weken, zolang het faillissement van je werkgever officieel is en de curator geen geld heeft om de achterstallige lonen te betalen. Dit geldt voor <b>onbetaald loon</b> voor de periode	<i>Als jouw werkgever failliet gaat, zijn er in Nederland bepaalde rechten en regelingen die werknemers beschermen. Hier zijn de belangrijkste punten:</i> <b>1. Curator neemt de leiding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bij een faillissement wordt een curator benoemd. De curator beheert de zaken van het failliete bedrijf en beslist over zaken zoals doorwerken of ontslag.</li> <li>De curator is jouw aanspreekpunt, niet de werkgever.</li> </ul> <b>2. Loongarantieregeling via UWV</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Als je werkgever jouw salaris niet meer kan betalen, kun je een beroep doen op de loongarantieregeling van het UWV. Dit dekt: <ul style="list-style-type: none"> <li>Achterstallig loon (tot maximaal 13 weken vóór het faillissement).</li> <li>Niet-uitbetaalde vakantiedagen en vakantiegeld (over maximaal één jaar).</li> </ul> </li> </ul>

		<p><b>### 2. **WW-uitkering**</b> Als je werk verliezen door het faillissement van je werkgever, kun je mogelijk in aanmerking komen voor een <b>**werkloosheidsuitkering (WW-uitkering)**</b>. Dit is een tijdelijke uitkering op basis van je arbeidsverleden en de duur van je werk.</p> <p>- <b>**WW-aanvraag**</b>: Je kunt direct na het faillissement een WW-uitkering aanvragen bij het UWV. Dit is afhankelijk van je arbeidsverleden, bijvoorbeeld hoe lang je hebt gewerkt en of je aan de voorwaarden voldoet.</p> <p>- <b>**Solliciteren**</b>: Als je in aanmerking komt voor de WW, ben je verplicht actief te solliciteren naar een nieuwe baan en beschikbaar te zijn voor werk.</p> <p><b>### 3. **Vakantiegeld en vakantiedagen**</b> Vakantiegeld en opgebouwde vakantiedagen vallen onder het achterstallige loon dat je kunt claimen bij de curator. Dit geldt voor vakantiedagen die je niet hebt opgenomen tot aan de faillissementsdatum. Het UWV kan ook bijdragen aan de betaling van je vakantiegeld als je recht hebt op een WW-uitkering.</p> <p><b>### 4. **Pensioenrechten**</b> Als je werkgever failliet gaat, blijven je opgebouwde <b>**pensioenrechten**</b> meestal behouden. Deze rechten worden vaak beheerd door een pensioenfonds, en je kunt in veel gevallen de opgebouwde pensioenrechten overdragen naar een andere werkgever of een eigen regeling treffen voor je pensioen.</p> <p><b>### 5. **Rechten bij doorstart**</b> Als het failliete bedrijf wordt doorverkocht of doorgaat onder een andere naam, kan het zijn dat je opnieuw wordt aangenomen door de nieuwe eigenaar. In dat geval kan je arbeidscontract <b>**overgaan naar de nieuwe werkgever**</b>, maar de nieuwe werkgever hoeft geen verplichtingen over te nemen die te maken hebben met eerdere periodes van je dienstverband,</p>	<p>dat je nog voor je werkgever hebt gewerkt.</p> <p>- <b>**Hoeveel van je loon wordt betaald?**: Het UWV betaalt meestal <b>**maximaal het loon dat onder het sociaal verzekeringsloon valt**</b>, wat kan betekenen dat je minder ontvangt dan het volledige loon als het boven de maximum daggrens ligt.</b></p> <p><b>### 4. **Vakantiegeld en vakantiedagen**</b> Je hebt ook recht op <b>**uitbetaling van je vakantiedagen en vakantiegeld**</b>. Als het faillissement plaatsvond voordat je vakantiegeld werd uitbetaald of voordat je vakantiedagen waren gebruikt, kan het UWV je vakantiegeld en niet-genoten vakantiedagen betalen, binnen de grenzen van de wet.</p> <p><b>### 5. **Individuele rechten en ontslag**</b> Als je werk verloren gaat door het faillissement, krijg je te maken met een <b>**ontslagprocedure**</b>. In sommige gevallen kan de curator je ontslaan of je blijft werkzaam bij het failliete bedrijf totdat het proces van liquidatie en afhandeling van het faillissement is afgerond. Het ontslag kan, afhankelijk van de situatie, worden aangevochten of met een ontslagvergoeding gepaard gaan, hoewel het meestal afhankelijk is van het vermogen van de curator om middelen vrij te maken.</p> <p><b>### 6. **Aanspraken op pensioenen**</b> Als je werkgever failliet gaat, blijft je <b>**pensioenregeling**</b> intact, maar het pensioen kan mogelijk niet volledig door de failliete werkgever worden afgedragen. Het is belangrijk om te weten bij welke pensioenuitvoerder je pensioen is ondergebracht en welke stappen er worden ondernomen om te zorgen dat je rechten op pensioen behouden blijven.</p> <p><b>### 7. **Rechten bij de curator**</b> De curator is verplicht om de belangen van de schuldeisers (waaronder werknemers) te behartigen. De curator probeert het failliete bedrijf af te wikkelen en de bezittingen van het bedrijf te verkopen.</p>	<p>○ Opzegtermijn (tot maximaal zes weken).</p> <p><b>3. Ontslag bij faillissement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De curator mag alle arbeidsovereenkomsten opzeggen met een opzegtermijn van maximaal 6 weken.</li> <li>● Je hebt recht op een schriftelijk ontslagbericht.</li> </ul> <p><b>4. Nieuwe werkgever of doorstart</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bij een doorstart kan een nieuwe eigenaar besluiten om jou in dienst te nemen, maar dit is niet gegarandeerd.</li> <li>● Je hebt recht op een nieuwe arbeidsovereenkomst als je wordt overgenomen.</li> </ul> <p><b>5. Toegang tot sociale zekerheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Als je geen nieuw werk vindt, kun je een WW-uitkering aanvragen bij het UWV. Hiervoor gelden de gebruikelijke voorwaarden, zoals voldoende arbeidsverleden.</li> </ul> <p><b>6. Eigendommen of schulden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Als je persoonlijke eigendommen hebt op de werkplek, kun je deze terugvragen via de curator.</li> <li>● Eventuele schuldverhoudingen, zoals een lening van het bedrijf,</li> </ul>
--	--	--	--	---

		<p>zoals het opgebouwde salaris of vakantiedagen, tenzij anders overeengekomen.</p> <p>### 6. <b>Bescherming tegen ontslag</b>  Als je werkgever failliet gaat, kan je niet zomaar ontslagen worden zonder dat het via de juiste procedures verloopt. De curator bepaalt in overleg met het UWV of en hoeveel werknemers er ontslagen moeten worden, en er moet een ontslagvergunning worden aangevraagd.</p> <p>### Samenvatting van je rechten bij faillissement:  - <b>Achterstallig loon</b> en <b>loon na faillissement</b> worden vaak vergoed door het UWV.  - Je kunt <b>WW-uitkering</b> aanvragen als je werk verliest door het faillissement, mits je voldoet aan de voorwaarden.  - <b>Vakantiegeld en vakantiedagen</b> worden ook vergoed via de curator of het UWV.  - Je <b>pensioenrechten</b> blijven behouden, maar je moet dit goed regelen met het pensioenfonds.  - Bij een <b>doorstart</b> kan je arbeidscontract overgaan naar de nieuwe werkgever.  - <b>Ontslagbescherming</b> geldt in sommige gevallen, afhankelijk van de situatie.</p> <p>Het is belangrijk om zo snel mogelijk contact op te nemen met de curator en het UWV om je rechten te claimen en een WW-uitkering aan te vragen.</p>	<p>Werknemers kunnen via de curator hun vorderingen indienen (zoals achterstallig loon, vakantiegeld, enz.).</p> <p>### 8. <b>Nieuwe werkgelegenheid</b>  Als je werk kwijt bent door het faillissement, heb je uiteraard recht om <b>op zoek te gaan naar nieuw werk</b>. Je kunt in sommige gevallen recht hebben op een <b>WW-uitkering</b>, afhankelijk van hoe lang je in loondienst was en de hoogte van je uitkering.</p> <p>### Samenvatting van je rechten:  - <b>Onbetaald loon</b>: Je kunt onbetaald loon tot 3 maanden terugvorderen via de curator.  - <b>WW-uitkering</b>: Als je werk kwijt bent, kun je in aanmerking komen voor een WW-uitkering.  - <b>Vakantiegeld en vakantiedagen</b>: Deze moeten worden uitbetaald, meestal via het UWV.  - <b>Pensioen</b>: Je pensioenaanspraken blijven bestaan, maar het kan zijn dat er bij het faillissement minder pensioen wordt afgedragen.  - <b>Ontslag</b>: Je krijgt een ontslag, meestal via de curator, maar dit kan meestal niet worden voorkomen.</p> <p>In het geval van een faillissement is het belangrijk om snel te handelen, contact op te nemen met de curator en mogelijk juridisch advies in te winnen om te zorgen dat je rechten goed worden nageleefd.</p>	<p>worden ook door de curator afgehandeld.</p> <p><b>7. Vakantie en verlofdagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Niet-opgenomen vakantiedagen kunnen worden geclaimd via de loongarantieregeling.</li> </ul> <p><b>8. Pensioen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De pensioenregeling kan worden beïnvloed door het faillissement. Het pensioenfonds is meestal een aparte entiteit, dus opgebouwde pensioenaanspraken blijven vaak behouden.</li> </ul> <p>Belangrijke stappen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Verzamel alle loonstroken, arbeidscontracten en andere relevante documenten.</li> <li>Meld je bij het UWV zodra het faillissement officieel is uitgesproken.</li> <li>Houd contact met de curator voor updates en praktische zaken.</li> </ul> <p><i>Heb je specifieke vragen of zit je in een situatie waar je extra advies bij nodig hebt? Dan kun je juridische hulp inschakelen, bijvoorbeeld via een vakbond, rechtsbijstandverzekering, of juridisch loket.</i></p>
<p><b>Wat zijn de rechten van een werknemer als een bedrijf wordt overgenomen door een andere organisatie?</b></p>	<p><b>Overgang van onderneming</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>BW</li> </ul> <p><b>Nieuwe werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Werknemer gaan in principe automatisch over</li> </ul>	<p>Als een bedrijf wordt overgenomen door een andere organisatie, heb je als werknemer bepaalde rechten die zijn vastgelegd in de <b>Wet overgang van onderneming</b> (artikel 7:662-7:666 van het Burgerlijk Wetboek). De wet</p>	<p>Als een bedrijf wordt overgenomen door een andere organisatie, heb je als werknemer verschillende rechten die zijn vastgelegd in de <b>Wet overgang van onderneming</b>. Deze wet beschermt je in geval van een overname of</p>	<p><i>Als een bedrijf wordt overgenomen door een andere organisatie, worden de rechten van werknemers beschermd door verschillende wettelijke regelingen. In de Europese Unie, inclusief Nederland, is de <b>Richtlijn Overgang van Onderneming</b></i></p>

	<p>- Faillissement en surseance van betaling kan een uitzondering opleveren</p> <p><b>Arbeidsvoorwaarden</b></p> <p>- Arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd</p> <p>- Samenloop van CAO's. Inclusief de mogelijke opties zoals behoud van CAO-incorporatiebding en cherry picking</p> <p>- Nieuwe werknemers vs. Oude werknemers.</p> <p>- AVV</p> <p><b>Ontslag</b></p> <p>- Niet vanwege overname</p> <p>- ETO-redenen. Alleen bij economische, technische of organisatorische</p> <p><b>Informatie- en consultatie</b></p> <p>- Benadrukken rol van OR en/of vakbond</p> <p>- Werkgever moet actief informeren over datum, gevolgen en wijzigingen</p> <p>- Opt out voor werknemer</p> <p><b>Relevante jurisprudentie:</b></p> <p>- Spijkers/Benedik</p> <p>- Heiploeg</p> <p>- Welkoop 't Rijpje</p>	<p>beschermt de positie van werknemers bij zo'n overname en zorgt ervoor dat bepaalde arbeidsvoorwaarden behouden blijven.</p> <p>Hier zijn de belangrijkste rechten en bepalingen voor werknemers bij een bedrijfsovername:</p> <p>### 1. <b>**Behoud van arbeidsvoorwaarden**</b></p> <p>- <b>**Arbeidsovereenkomst blijft van kracht**</b>: Je arbeidsovereenkomst wordt <b>**automatisch overgenomen**</b> door de nieuwe eigenaar van het bedrijf. De nieuwe werkgever moet dezelfde voorwaarden respecteren die waren afgesproken met je oude werkgever. Dit betekent dat je <b>**recht behoudt op je loon, arbeidsuren, vakantiedagen, pensioenregeling**</b> en andere voorwaarden zoals die in je contract of cao zijn vastgesteld.</p> <p>- <b>**Geen ontslag door overname**</b>: De overgang van onderneming mag <b>**niet automatisch leiden tot ontslag**</b>. Je behoudt dus je baan, tenzij er sprake is van een gerechtvaardigde reden voor ontslag (bijvoorbeeld door een reorganisatie).</p> <p>### 2. <b>**Rechten bij wijzigingen in arbeidsvoorwaarden**</b></p> <p>- <b>**Beperkte mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te wijzigen**</b>: De nieuwe werkgever kan in principe <b>**geen eenzijdige wijzigingen**</b> doorvoeren in je arbeidsvoorwaarden, zoals salarisverlaging of verandering in werktijden, tenzij daarover met jou wordt overlegd en je akkoord gaat. Als er wijzigingen zijn die je niet accepteert, kun je mogelijk <b>**ontslag aanvragen**</b> bij de werkgever, maar de werkgever moet wel goede redenen hebben voor zulke veranderingen.</p> <p>- <b>**Onderhandeling over nieuwe voorwaarden**</b>: De nieuwe werkgever kan wel met je onderhandelen over nieuwe arbeidsvoorwaarden, maar dit moet <b>**op basis van vrijwilligheid**</b> gebeuren.</p>	<p>bedrijfsovername, zodat je niet zomaar je baan kunt verliezen en je rechten als werknemer behouden blijven.</p> <p>Hier zijn de belangrijkste rechten die je hebt wanneer een bedrijf wordt overgenomen:</p> <p>### 1. <b>**Je arbeidscontract blijft behouden**</b></p> <p>- <b>**Overgang van arbeidsovereenkomsten**</b>: Bij een overname van een bedrijf gaat je <b>**arbeidsovereenkomst**</b> in principe over naar de nieuwe werkgever. Dit betekent dat je <b>**recht hebt op hetzelfde loon**</b>, <b>**dezelfde arbeidsvoorwaarden**</b> en <b>**dezelfde rechten**</b> als je voorheen had.</p> <p>- <b>**Continuïteit van je contract**</b>: Je hoeft je arbeidsovereenkomst niet opnieuw te ondertekenen. De nieuwe werkgever moet de voorwaarden van je bestaande contract respecteren.</p> <p>### 2. <b>**Je arbeidsvoorwaarden blijven hetzelfde**</b></p> <p>- De <b>**arbeidsvoorwaarden**</b> die in je huidige contract of cao zijn vastgelegd, blijven van kracht, ook als je werkgever verandert. Dit omvat zaken zoals salaris, vakantiedagen, pensioenen, werktijden en eventuele andere voordelen.</p> <p>- <b>**Geen verlies van rechten**</b>: Je verliest geen rechten die je hebt opgebouwd bij je vorige werkgever, zoals opgebouwde vakantiedagen of een pensioenregeling. Je rechten op vakantiegeld blijven dus ook intact.</p> <p>### 3. <b>**Je hebt recht op informatie en overleg**</b></p> <p>- De nieuwe werkgever heeft de verplichting om je tijdig te informeren over de overname en wat dit voor jou betekent. Dit moet gebeuren <b>**voorafgaand aan de overname**</b>.</p> <p>- Er moet <b>**overleg**</b> plaatsvinden tussen de werknemers en de nieuwe werkgever, vaak via de <b>**ondernemingsraad**</b> of een <b>**personeelsvertegenwoordiging**</b>, zeker als er ingrijpende veranderingen worden verwacht.</p>	<p>(2001/23/EG) van toepassing. In Nederland is deze richtlijn opgenomen in het <b>Burgerlijk Wetboek (artikel 7:662 - 7:666)</b>. Hier zijn de belangrijkste rechten van werknemers bij een overname:</p> <hr/> <p><b>1. Continuïteit van arbeidsovereenkomst</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De arbeidsvoorwaarden blijven in principe ongewijzigd.</li> <li>De werknemer gaat automatisch over naar de nieuwe werkgever met behoud van zijn/haar rechten, zoals loon, vakantiedagen en anciënniteit.</li> <li>De nieuwe werkgever mag de bestaande arbeidsovereenkomst niet zomaar aanpassen of beëindigen vanwege de overname.</li> </ul> <hr/> <p><b>2. Bescherming tegen ontslag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Werknemers mogen niet worden ontslagen enkel vanwege de overname.</li> <li>Ontslag is alleen toegestaan als er economische, technische of organisatorische redenen zijn die losstaan van de overname zelf (bijvoorbeeld reorganisatie).</li> </ul> <hr/> <p><b>3. Informatieplicht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Werknemers (of hun vertegenwoordigers, zoals een ondernemingsraad) moeten tijdig geïnformeerd worden over:</li> </ul>
--	--	--	---	--

		<p>### 3. <b>Vakantiedagen en vakantiegeld</b>  - <b>Bestaande rechten blijven behouden</b>: Je <b>opgebouwde vakantiedagen en vakantiegeld</b> worden automatisch overgenomen door de nieuwe werkgever. Er is geen verlies van rechten op vakantie-uren of -geld door de overname.</p> <p>### 4. <b>Pensioenregeling</b>  - Als er een <b>pensioenregeling</b> was bij je vorige werkgever, moet de nieuwe werkgever ervoor zorgen dat je ook recht hebt op een pensioenregeling onder vergelijkbare voorwaarden. De <b>opgebouwde pensioenrechten</b> blijven behouden, maar de manier waarop het pensioen verder wordt geregeld, kan verschillen afhankelijk van de pensioenregeling bij de nieuwe werkgever.</p> <p>### 5. <b>Rechten bij overgang van personeel naar de nieuwe werkgever</b>  - <b>Nieuwe werkgever is verantwoordelijk</b>: Na de overname wordt de nieuwe werkgever verantwoordelijk voor de <b>arbeidsomstandigheden, lonen</b> en de andere voorwaarden van het personeel. Dit betekent dat de nieuwe organisatie de verplichtingen van de oude werkgever overneemt, inclusief het betalen van achterstallig loon, vakantiegeld, pensioen en andere rechten die zijn opgebouwd.</p> <p>### 6. <b>Informatie en advies</b>  - <b>Informatieplicht</b>: De oude en de nieuwe werkgever moeten <b>in overleg treden</b> met de ondernemingsraad of de vakbonden (indien van toepassing) over de overname en de gevolgen voor de werknemers. Dit houdt in dat ze werknemers moeten <b>informer</b> over de overname en eventuele gevolgen voor hun arbeidsvoorwaarden.</p> <p>- <b>Individuele informatie</b>: Je hebt als werknemer ook recht om <b>persoonlijk geïnformeerd te worden</b> over de overname en wat dit voor jou betekent.</p>	<p>### 4. <b>Recht op bescherming tegen ontslag</b>  - <b>Ontslag na overname</b>: De wet beschermt je tegen ontslag na een overname. Als de nieuwe werkgever je ontslaat vanwege de overname, kan dit als <b>onrechtmatig ontslag</b> worden beschouwd, tenzij er een <b>redelijke grond</b> voor ontslag is (bijvoorbeeld bedrijfseconomische redenen).  - <b>Reorganisatie</b>: Als de overname leidt tot een reorganisatie, kan de nieuwe werkgever je in principe niet ontslaan puur vanwege de overname zelf. Er moet een gerechtvaardigde reden voor ontslag zijn, zoals een reorganisatie of het verdwijnen van je functie.</p> <p>### 5. <b>Keuze om je contract op te zeggen</b>  - <b>Opzeggen van de arbeidsovereenkomst</b>: Als je het niet eens bent met de overname of de veranderingen die de nieuwe werkgever doorvoert, kun je ervoor kiezen om je contract op te zeggen. Dit geldt als de overname <b>grote veranderingen</b> in je werkomstandigheden met zich meebrengt, zoals een verplaatsing van je werkplek of het veranderen van je functie.  - <b>Verandering van arbeidsvoorwaarden</b>: Als de nieuwe werkgever je arbeidsvoorwaarden op een manier verandert die je niet accepteert, kun je proberen je contract te beëindigen met <b>verlies van rechten</b> (zoals de transitievergoeding). Als de wijzigingen te ingrijpend zijn, kun je je rechten ook verdedigen en claimen dat de wijziging in strijd is met de wet.</p> <p>### 6. <b>Rechten bij een reorganisatie na overname</b>  Als de overname leidt tot een reorganisatie (bijvoorbeeld het sluiten van vestigingen of het samenvoegen van afdelingen), kunnen je arbeidsvoorwaarden of functie veranderen, maar er zijn regels die het recht van werknemers beschermen:  - <b>Reorganisatie</b>: Na de overname kan de nieuwe werkgever besluiten om het</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ De datum en reden van de overname.</li> <li>○ De juridische, economische en sociale gevolgen.</li> <li>○ Eventuele maatregelen die de nieuwe werkgever overweegt te nemen.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Als er een ondernemingsraad is, heeft deze adviesrecht bij de overname.</li> </ul> <hr/> <p><b>4. Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Als een cao van toepassing is bij de overgenomen organisatie, blijft deze gelden totdat de cao afloopt of een nieuwe cao wordt afgesloten.</li> <li>● De nieuwe werkgever moet de cao respecteren als deze algemeen verbindend is verklaard.</li> </ul> <hr/> <p><b>5. Speciale regelingen bij pensioen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pensioenregelingen vallen vaak buiten de standaardregels van de richtlijn. De nieuwe werkgever kan een andere pensioenregeling hanteren, mits dit in overeenstemming is met de wet en cao.</li> </ul> <hr/> <p><b>6. Recht om bezwaar te maken</b></p>
--	--	---	---	--

		<p>### 7. <b>Rechten bij ontslag tijdens of na de overname</b></p> <p>- <b>Geen ontslag door overname zelf</b>: De overname mag <b>geen</b> aanleiding zijn voor ontslag. Als er echter sprake is van een reorganisatie of wijziging in de bedrijfsvoering na de overname, kan de nieuwe werkgever je ontslaan, maar daarvoor moeten wel de juiste procedures gevolgd worden.</p> <p>- <b>Rechten bij ontslag</b>: Als de nieuwe werkgever besluit om werknemers te ontslaan na de overname, heeft de werknemer recht op de <b>wettelijke ontslagbescherming</b>. Dit betekent dat ontslag alleen mogelijk is met een gerechtvaardigde reden (bijvoorbeeld bedrijfseconomisch ontslag) en volgens de juiste procedure.</p> <p>### 8. <b>Optie om bezwaar te maken</b></p> <p>- <b>Rechten om bezwaar te maken</b>: Als je niet akkoord gaat met de overname van je arbeidsovereenkomst door de nieuwe werkgever, kun je binnen een redelijke termijn bezwaar maken. In dat geval kan het contract eindigen en kan je aanspraak maken op een <b>ontslagvergoeding</b>.</p> <p>### <b>Samenvatting van je rechten bij een bedrijfsovername:</b></p> <p>- <b>Je arbeidsovereenkomst blijft van kracht</b>, de nieuwe werkgever neemt je arbeidsvoorwaarden over.</p> <p>- <b>Geen ontslag vanwege de overname</b>.</p> <p>- Je <b>vakantiedagen</b> en opgebouwde pensioenrechten <b>blijven behouden</b>.</p> <p>- Je hebt recht op <b>informatie</b> over de overname.</p> <p>- De nieuwe werkgever is verantwoordelijk voor de <b>arbeidsvoorwaarden</b> en verplichtingen.</p> <p>- Bij wijzigingen van arbeidsvoorwaarden moet er <b>overleg plaatsvinden</b> en mag je niet gedwongen worden akkoord te gaan.</p> <p>- Als je niet akkoord gaat met de overname van je contract, kun je <b>bezwaren maken</b> en mogelijk recht hebben op een <b>ontslagvergoeding</b>.</p>	<p>bedrijf anders in te richten. Als jouw functie verdwijnt of er wordt een verandering doorgevoerd die je niet kunt accepteren, dan heb je recht op een <b>transitievergoeding</b> als je ontslagen wordt.</p> <p>- <b>Re-integratie</b>: Als je om bepaalde redenen (bijvoorbeeld gezondheid) niet meer in je oude functie kunt werken, moet de werkgever, zowel de oude als de nieuwe, zorgen voor een re-integratietraject.</p> <p>### 7. <b>Transitievergoeding</b></p> <p>- Als je wordt ontslagen door de overname, of als je je functie verliest door de overname (en je voldoet aan de voorwaarden), heb je recht op een <b>transitievergoeding</b>. Dit is een vergoeding die je helpt bij de overgang naar ander werk.</p> <p>### <b>Samenvatting van je rechten bij een bedrijfsovername:</b></p> <p>- <b>Behoud van je arbeidscontract</b>: Je arbeidscontract blijft in stand bij de overname.</p> <p>- <b>Behouden van arbeidsvoorwaarden</b>: Je bestaande arbeidsvoorwaarden blijven intact.</p> <p>- <b>Recht op informatie</b>: Je wordt op tijd geïnformeerd over de overname en wat dit voor jou betekent.</p> <p>- <b>Bescherming tegen ontslag</b>: Je kunt niet zomaar ontslagen worden vanwege de overname, tenzij er een gerechtvaardigde reden is.</p> <p>- <b>Keuze om op te zeggen</b>: Als de nieuwe werkgever grote veranderingen doorvoert, kun je je contract opzeggen.</p> <p>- <b>Reorganisatie en transitievergoeding</b>: Bij een reorganisatie door de overname heb je recht op bescherming en eventueel een transitievergoeding.</p> <p>Kortom, je hebt als werknemer veel bescherming bij een overname van een bedrijf. Je rechten worden bewaakt door de <b>Wet overgang van onderneming</b>, die zorgt voor continuïteit in je werk en arbeidsvoorwaarden. Als er onduidelijkheden zijn, kun je altijd contact</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werknemers hebben het recht bezwaar te maken tegen de overgang van hun arbeidsovereenkomst naar de nieuwe werkgever.</li> <li>• Als een werknemer bezwaar maakt, eindigt de arbeidsovereenkomst. De werknemer kan echter geen aanspraak maken op een ontslagvergoeding, tenzij er een aparte regeling geldt.</li> </ul> <hr/> <p><b>Wat als de overnemende partij zich niet aan de regels houdt?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werknemers kunnen juridische stappen ondernemen, bijvoorbeeld via de rechter of de Inspectie SZW.</li> <li>• De rechter kan de overnemende partij verplichten om zich aan de bestaande arbeidsovereenkomsten en cao's te houden.</li> </ul> <hr/> <p><i>Heb je specifieke vragen over de toepassing van deze rechten of over de situatie waarin jouw organisatie zich bevindt?</i></p>
--	--	--	--	---

		Als je vragen hebt over de specifieke gevolgen van een overname voor jouw situatie, is het goed om je <b>**arbeidsovereenkomst**</b> te raadplegen en, indien van toepassing, contact op te nemen met een vakbond of een arbeidsrechtadvocaat.	opnemen met een vakbond of juridisch adviseur voor verder advies.	
<b>Welke juridische criteria gelden bij het vaststellen of een functie passend is in het kader van re-integratie?</b>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Passende functie op grond van aard, niveau en beloning</li> <li>- BW en Wet Verbetering Poortwachter</li> <li>- Passende versus bedongen arbeid</li> </ul> <p><b>Criteria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in hoeverre kan de werknemer de functie verrichten binnen zijn of haar mogelijkheden?</li> <li>- Aansluiting bij werkervaring en opleidingsniveau.</li> <li>- Afstand van de functie tot de oorspronkelijke werkzaamheden.</li> <li>- in hoeverre sluit het aantal uren aan bij de mogelijkheden van de werknemer?</li> </ul> <p><b>Bedrijfsarts</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Advies inwinnen bedrijfsarts of arbeidsdeskundige</li> <li>- Bedrijfsarts speelt rol bij medische beoordeling van wat passend is</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verplicht mee te werken aan re-integratie.</li> <li>- Als bedrijfsarts en arbeidsdeskundige oordelen dat het passend is, niet zonder meer weigeren</li> </ul> <p><b>Werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verplicht passende arbeid aanbieden</li> </ul> <p><b>UWV</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Richtlijnen UWV</li> </ul>	<p>Bij het vaststellen of een functie <b>**passend**</b> is in het kader van <b>**re-integratie**</b> wordt gekeken naar verschillende <b>**juridische criteria**</b> die zijn vastgelegd in de <b>**Wet verbetering poortwachter**</b>. Deze wet verplicht werkgevers en werknemers om gezamenlijk te werken aan de terugkeer van een zieke werknemer naar werk. De term "passende arbeid" speelt hierbij een belangrijke rol, en het gaat erom of de werknemer weer in staat is om het werk te doen, ondanks de ziekte of beperking.</p> <p>De belangrijkste juridische criteria voor het vaststellen van een <b>**passende functie**</b> in het kader van re-integratie zijn:</p> <p>### 1. <b>**De beperkingen van de werknemer**</b></p> <p>De <b>**gezondheidsbeperkingen**</b> van de werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid moeten altijd in acht worden genomen bij het bepalen van de passende functie. De werkgever moet zich baseren op het <b>**verzorgde medische advies**</b> (bijvoorbeeld het <b>**re-integratierapport**</b> of het advies van de bedrijfsarts).</p> <p>- <b>**Fysieke en mentale beperkingen**</b>: De functie moet rekening houden met zowel lichamelijke als geestelijke beperkingen die de werknemer heeft als gevolg van de ziekte of aandoening.</p> <p>- <b>**Medische en functionele beperkingen**</b>: De werkgever moet kijken naar de taken die de werknemer kan verrichten, rekening houdend met de gezondheidstoestand. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat een werknemer tijdelijk bepaalde taken niet kan uitvoeren of dat de werkdruk moet worden aangepast.</p>	<p>Bij het vaststellen of een functie <b>**passend**</b> is in het kader van <b>**re-integratie**</b> speelt de <b>**Wet verbetering poortwachter**</b> (de wet die de re-integratie van zieke werknemers regelt) een centrale rol. De wet verplicht werkgevers en werknemers om samen te werken aan de re-integratie, waarbij gekeken wordt naar de mogelijkheden van de werknemer om terug te keren naar het werk.</p> <p>### De belangrijkste juridische criteria bij het bepalen of een functie passend is, zijn:</p> <p>### 1. <b>**De medische beperkingen van de werknemer**</b></p> <p>- De <b>**gezondheidsproblemen**</b> of medische beperkingen van de werknemer vormen het belangrijkste uitgangspunt. Een functie wordt alleen als passend beschouwd als de werknemer, gezien zijn of haar medische situatie, in staat is om die functie uit te voeren.</p> <p>- Dit wordt vastgesteld door de <b>**bedrijfsarts**</b> of de <b>**arts van het UWV**</b>, die een onafhankelijk oordeel geeft over de belastbaarheid van de werknemer.</p> <p>### 2. <b>**De mate van herstel en re-integratiebeperkingen**</b></p> <p>- Bij het bepalen van een passende functie wordt gekeken naar de <b>**resterende mogelijkheden**</b> van de werknemer, rekening houdend met het feit dat de werknemer niet volledig hersteld hoeft te zijn om weer (gedeeltelijk) aan het werk te gaan.</p> <p>- Er moet worden gezocht naar werk dat past binnen de <b>**beperkingen**</b> van de werknemer, ook als dat werk tijdelijk of gedeeltelijk is. Dit kan betekenen dat de werknemer in de beginfase van de re-</p>	<p><i>Bij het vaststellen of een functie passend is in het kader van re-integratie, gelden in Nederland de volgende juridische criteria:</i></p> <p><b>1. Medische geschiktheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De werknemer moet medisch gezien in staat zijn om de functie te vervullen.</li> <li>● De bedrijfsarts of een andere medische deskundige beoordeelt of de functie binnen de belastbaarheid van de werknemer past.</li> </ul> <p><b>2. Opleiding en ervaring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De functie moet aansluiten bij de opleiding, werkervaring en vaardigheden van de werknemer.</li> <li>● Als omscholing of bijscholing noodzakelijk is, moet dit binnen redelijke grenzen mogelijk zijn.</li> </ul> <p><b>3. Structureel karakter</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De functie moet van blijvende of structurele aard zijn en mag geen tijdelijke oplossing zijn die de re-integratie niet duurzaam ondersteunt.</li> </ul> <p><b>4. Aanpassingen op de werkplek</b></p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UVV en rechter uiteindelijke oordeel of iets passend is of niet</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoge Raad 18 januari 2013, JAR 2013/54</li> <li>- Hof Arnhem 2 september 2008, JAR 2008/275</li> </ul>	<p><b>### 2. **De aard en de inhoud van het werk**</b> De inhoud van de functie moet geschikt zijn voor de werknemer, op basis van zijn of haar mogelijkheden, beperkingen en de mate van herstel. Dit houdt in dat de functie de volgende kenmerken moet hebben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Lichamelijke belasting**</b>: Het werk moet niet fysiek te zwaar zijn voor de werknemer. Als de werknemer fysieke beperkingen heeft, moet de werkbelasting worden aangepast (bijvoorbeeld door hulpmiddelen te bieden of de werkplek ergonomisch in te richten).</li> <li>- <b>**Mentale belasting**</b>: Als er sprake is van mentale beperkingen, moet het werk aangepast worden aan de cognitieve mogelijkheden van de werknemer. Dit kan betekenen dat er minder complexe taken moeten worden uitgevoerd of dat de werkdruk verminderd wordt.</li> <li>- <b>**Werkplekaanpassingen**</b>: Indien nodig moeten werkplekaanpassingen worden getroffen om de werknemer in staat te stellen de functie uit te voeren, zoals bijvoorbeeld het aanpassen van de werkplek, werktijden of de uitvoering van specifieke taken.</li> </ul> <p><b>### 3. **Het inkomen in relatie tot het loon**</b> De functie moet <b>**economisch passend**</b> zijn, dat wil zeggen dat de functie qua salaris niet te veel afwijkt van het voorheen verdiende loon. Er wordt gekeken naar de verhouding tussen het <b>**loonverlies**</b> door de ziekte en het salaris dat de werknemer kan verdienen in de nieuwe functie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Loonwaarde**</b>: Het is belangrijk dat de nieuwe functie financieel in lijn is met de loonschaal en de capaciteiten van de werknemer. Als er een aanzienlijke loonachteruitgang is in vergelijking met de vorige functie, kan dat de re-integratie bemoeilijken.</li> </ul>	<p>integratie (bijvoorbeeld bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid) minder zware taken krijgt of een aangepaste werkplek.</p> <p><b>### 3. **De functie binnen het eigen bedrijf of bij een andere werkgever**</b> - Bij de re-integratie wordt eerst gekeken naar de mogelijkheden binnen het <b>**eigen bedrijf**</b>. De werkgever moet, indien mogelijk, de werknemer <b>**terugplaatsen</b> in een passende functie** binnen de organisatie. Dit kan bijvoorbeeld een andere functie zijn dan de oorspronkelijke functie, maar het moet wel passen binnen de medische beperkingen van de werknemer. - Als er binnen het eigen bedrijf geen passende functie is, moet de werkgever kijken naar mogelijkheden bij een <b>**ander bedrijf**</b> (extern werk), bijvoorbeeld via <b>**arbeidsdeskundig advies**</b> of een <b>**jobcoach**</b>. Er wordt dan bekeken of de werknemer in staat is om bij een andere werkgever aan de slag te gaan, met of zonder ondersteuning.</p> <p><b>### 4. **Het loonverlies en de hoogte van het loon**</b> - Een passende functie moet rekening houden met de mate van loonverlies van de werknemer. Als er een functie beschikbaar is die minder zwaar is dan de oorspronkelijke functie, maar wel een <b>**acceptabel loon**</b> biedt (gezien de aard van de functie en de beperkingen van de werknemer), kan deze functie als passend worden beschouwd. - Als de werknemer tijdelijk minder kan werken, kan het loon aangepast worden aan het aantal gewerkte uren, maar het blijft belangrijk dat het loon <b>**redelijk</b> in verhouding staat** tot de te verrichten werkzaamheden.</p> <p><b>### 5. **De mate van belasting van de functie**</b> - De functie moet in verhouding staan tot de belastbaarheid van de werknemer. Er moet worden gekeken naar de <b>**fysieke, mentale of emotionele belasting**</b> die de functie met zich meebrengt en of de werknemer deze aankan, gezien de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Als de functie aanpassingen vereist (bijvoorbeeld werktempo, werktijden of hulpmiddelen), moeten deze redelijk en proportioneel zijn.</li> <li>● Werkgevers zijn verplicht om te zorgen voor passende aanpassingen, tenzij dit een onevenredige belasting oplevert.</li> </ul> <p><b>5. Afstand tot de oorspronkelijke functie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bij re-integratie in het eerste spoor (terugkeer bij de huidige werkgever) wordt gekeken of de functie aansluit bij de oorspronkelijke functie van de werknemer.</li> <li>● Bij re-integratie in het tweede spoor (terugkeer bij een andere werkgever) wordt de focus breder gelegd, maar moet de functie nog steeds passend zijn gezien de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer.</li> </ul> <p><b>6. Redelijkheid en billijkheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Er wordt beoordeeld of het van de werknemer redelijkerwijs kan worden verwacht dat hij of zij de functie accepteert. Hierbij spelen persoonlijke omstandigheden, zoals reistijd of balans tussen werk en privé, ook een rol.</li> </ul> <p><b>7. Voorschriften uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Werkgevers en werknemers hebben onder de Wvp een</li> </ul>
--	--	---	---	--

		<p>### 4. <b>De werk- en reistijden</b>  Bij de beoordeling of een functie passend is, wordt ook gekeken naar de <b>praktische uitvoerbaarheid</b> van het werk. Dit houdt in dat de werk- en reistijden in verhouding moeten staan tot de gezondheidstoestand van de werknemer.</p> <p>- <b>Reistijd</b>: Als een werknemer beperkte energie heeft of moeilijk kan reizen, moet rekening worden gehouden met de <b>afstand</b> en de <b>duur van de reistijd</b> naar de werkplek.</p> <p>- <b>Werktijden</b>: Als de werknemer bijvoorbeeld moeite heeft met lange werkuren, kunnen de werktijden tijdelijk aangepast worden, bijvoorbeeld door <b>flexibele werktijden</b> of <b>deeltijdwerk</b>.</p> <p>### 5. <b>De eisen van de functie</b>  De functie mag niet te veel eisen stellen aan de werknemer die zijn of haar herstelproces doormaakt. Dit betreft onder meer:</p> <p>- <b>Opleidingsniveau en ervaring</b>: De functie moet aansluiten bij de <b>opleiding</b> en <b>werkervaring</b> van de werknemer, tenzij de werknemer met begeleiding of opleiding de functie kan uitvoeren. Als de werknemer door ziekte tijdelijk niet in staat is om zijn of haar oude functie uit te voeren, moet worden gekeken naar functies die aansluiten bij het <b>werkvermogen</b> van de werknemer op dat moment.</p> <p>- <b>Complexiteit van de functie</b>: Als de werknemer psychische of cognitieve beperkingen heeft, mag de functie geen te complexe taken vereisen die de werknemer niet kan uitvoeren.</p> <p>### 6. <b>De mate van herstel</b>  Bij het bepalen van de passende functie moet worden gekeken naar de <b>prognose</b> voor het herstel van de werknemer:</p>	<p>beperkingen die door de arts zijn vastgesteld.</p> <p>- Dit betekent dat bijvoorbeeld een functie met veel staand werk mogelijk niet passend is voor iemand die lijdt aan rugklachten. Anderzijds kan een werknemer met een psychische aandoening niet meteen worden teruggezet in een functie die veel sociale interactie vereist, tenzij dit door de arts wordt goedgekeurd.</p> <p>### 6. <b>De duur van de re-integratieperiode</b>  - De functie moet ook <b>passend blijven</b> gedurende de tijd dat de re-integratie duurt. Dit betekent dat er rekening moet worden gehouden met de mogelijkheid van een <b>geleidelijke opbouw</b> van werktijden of werkdruk. In sommige gevallen kan het passend zijn om de werknemer in een <b>aangepaste rol</b> tijdelijk in te zetten, met de mogelijkheid om later meer uren of zwaardere taken op zich te nemen.</p> <p>### 7. <b>De persoonlijke situatie van de werknemer</b>  - Er wordt ook gekeken naar de <b>persoonlijke situatie</b> van de werknemer, zoals de thuissituatie, de mobiliteit en de reisafstand naar het werk. Als het bijvoorbeeld voor de werknemer vanwege medische redenen niet mogelijk is om lange afstanden te reizen, kan een functie op een andere locatie of een functie die reizen vereist, als niet passend worden beoordeeld.</p> <p>### 8. <b>Redelijke aanpassingen in de werkomstandigheden</b>  - De werkgever is verplicht om redelijke <b>aanpassingen</b> te maken om de functie geschikt te maken voor de werknemer, bijvoorbeeld door de werkplek aan te passen (bijvoorbeeld een aangepast bureau, ergonomische stoelen, flexibele werktijden, of extra ondersteuning zoals een collega of hulpmiddelen).  - Dit kan ook inhouden dat er gezocht wordt naar een <b>andere werkplek</b> of een andere functie die de werknemer</p>	<p>gezamenlijke verplichting om actief en zorgvuldig samen te werken aan de re-integratie. Het aanbod van een passende functie moet voldoen aan deze eisen.</p> <p><b>8. Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>In sommige gevallen biedt jurisprudentie extra richtlijnen over wat als passend wordt beschouwd. Relevante uitspraken kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op onderwerpen zoals salarisniveau, werkuren of het niveau van de aangeboden functie.</li> </ul> <p><b>Conclusie:</b> <i>Bij het vaststellen van een passende functie moeten medische, juridische en praktische factoren in samenhang worden beoordeeld. Het is belangrijk dat de werkgever de beslissingen zorgvuldig documenteert en, indien nodig, advies inwint bij deskundigen zoals een bedrijfsarts of arbeidsdeskundige.</i></p>
--	--	---	--	---

		<p>- <b>Tijdelijke functie</b>: Soms kan de werknemer tijdelijk een minder belastende functie uitvoeren als de verwachting is dat hij of zij na herstel weer in de oude functie kan terugkeren.</p> <p>- <b>Langdurige of blijvende beperkingen</b>: Als er sprake is van langdurige of blijvende beperkingen, kan de werknemer misschien niet terugkeren naar de oorspronkelijke functie, maar kan een <b>ander soort werk</b> worden aangeboden dat beter aansluit bij de beperkingen.</p> <p><b>7. Het recht op arbeidsovername</b> Als de werknemer zijn of haar eigen functie tijdelijk niet kan uitvoeren, kan de werkgever verplicht zijn om <b>ander passend werk</b> binnen het bedrijf aan te bieden. Als er binnen het bedrijf geen geschikt werk is, kan de werkgever verplicht worden om naar mogelijkheden buiten het bedrijf te zoeken, afhankelijk van de cao, arbeidsovereenkomst of andere omstandigheden.</p> <p><b>Samenvattend:</b> De juridische criteria voor het vaststellen van een <b>passende functie</b> in het kader van re-integratie zijn dus: - <b>Beperkingen van de werknemer</b> (fysiek en mentaal). - <b>Aard en inhoud van het werk</b> (geschiktheid van de functie, werkbelasting, werkplekaanpassingen). - <b>Inkomen</b> in relatie tot het oorspronkelijke salaris. - <b>Praktische uitvoerbaarheid</b> van het werk, zoals werktijden en reistijden. - <b>Eisen van de functie</b> (opleidingsniveau, ervaring, complexiteit). - <b>Mate van herstel</b> van de werknemer (tijdelijk of blijvend).</p> <p>Bij het vaststellen van een passende functie moeten de werkgever en werknemer goed samenwerken en de hulp van een <b>bedrijfsarts</b> of <b>re-integratiespecialist</b> inschakelen om tot de beste oplossing te komen.</p>	<p>tijdelijk kan vervullen.</p> <p><b>9. Het recht van de werknemer op een re-integratieplan</b> - De werkgever is verplicht om een <b>re-integratieplan</b> op te stellen waarin de re-integratie-inspanningen en de passende functies worden beschreven. Als de werknemer de re-integratie niet kan voortzetten in de voorgestelde functies, moet dit plan worden aangepast in overleg met de werknemer en de bedrijfsarts.</p> <p><b>Samenvatting van de juridische criteria:</b> 1. <b>Medische beperkingen</b> van de werknemer. 2. <b>De mate van herstel</b> en de re-integratiebeperkingen. 3. <b>Beschikbare functies</b> binnen het eigen bedrijf of bij een andere werkgever. 4. <b>Loonverlies</b> en hoogte van het loon in de nieuwe functie. 5. <b>De belasting</b> van de functie (fysiek, mentaal, emotioneel). 6. <b>De duur</b> van de re-integratieperiode en de mogelijkheid van opbouw. 7. <b>De persoonlijke situatie</b> van de werknemer (reisafstand, thuissituatie, etc.). 8. <b>Redelijke aanpassingen</b> in de werkomstandigheden. 9. Het opstellen van een <b>re-integratieplan</b>.</p> <p>Bij het vaststellen van een passende functie speelt dus zowel de medische situatie van de werknemer als de praktische mogelijkheden van de werkgever een rol. Als er twijfel bestaat over de geschiktheid van een functie, kan er in overleg met een <b>arbeidsdeskundige</b> of via het <b>UWV</b> verdere duidelijkheid worden gezocht.</p>	
--	--	---	--	--

<p><b>Hoe kan een werkgever een succesvolle beroep doen op de 'habe nichts' clause bij het uitblijven van een transitievergoeding?</b></p>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat is habe nichts?</li> <li>- BW en jurisprudentie</li> </ul> <p><b>Voorwaarden toepassing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitzonderlijke financiële omstandigheden</li> <li>- Er is sprake van structurele betalingsonmacht, bijvoorbeeld veroorzaakt door faillissement of surseance van betaling. De financiële situatie is dusdanig ernstig dat betaling van de transitievergoeding niet kan worden voldaan uit lopende middelen of activa.</li> </ul> <p><b>Bewijslast</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiële documenten zoals jaarrekeningen, accountantsverklaringen, en cashflow-overzichten moeten worden overlegd.</li> <li>- De werkgever moet de rechter overtuigen dat er geen financiële ruimte is om de transitievergoeding te betalen, zelfs niet in termijnen.</li> </ul> <p><b>Alternatieven</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitputting van alternatieven: De werkgever moet aantonen dat hij alle redelijke alternatieven heeft onderzocht en benut voordat hij een beroep doet op de 'habe nichts'-clause, bijvoorbeeld:</li> <li>- Het proberen te betalen van de transitievergoeding in termijnen.</li> <li>- Het verkopen van activa of het verkrijgen van externe financiering.</li> <li>- Afweging van belangen: De rechter zal ook kijken naar de belangen van de werknemer. Als de werknemer zwaar getroffen wordt door het uitblijven van de vergoeding, kan dit een afwijzing van het beroep op de clause tot gevolg hebben.</li> </ul> <p><b>Mate van werkgeverschap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een beroep zal niet slagen als blijkt dat de werkgever</li> </ul>	<p>De <b>'habe nichts'</b> clause is een bepaling die in sommige gevallen voorkomt in arbeidsovereenkomsten of overeenkomsten van werkgevers. Het gaat hierbij om de situatie waarin de werknemer <b>geen aanspraak</b> kan maken op een transitievergoeding, zelfs als de werkgever anders verplicht is deze te betalen. De term <b>'habe nichts'</b> (letterlijk: "heb niets") verwijst naar een situatie waarin de werkgever stelt dat er <b>geen financiële middelen</b> beschikbaar zijn om de transitievergoeding te betalen.</p> <p><b>### Wat is de transitievergoeding?</b> De <b>transitievergoeding</b> is een bedrag dat een werknemer recht heeft op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd, behalve in bepaalde uitzonderingssituaties, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werknemer zelf ontslag neemt.</li> <li>- De werknemer ernstig verwijtbaar gedrag vertoont.</li> <li>- Het faillissement van het bedrijf en het ontbreken van financiële middelen om de transitievergoeding te betalen.</li> </ul> <p><b>### De 'habe nichts' clause: wat houdt het in?</b> De <b>'habe nichts' clause</b> wordt gebruikt door werkgevers die beweren <b>niet in staat te zijn</b> om de transitievergoeding te betalen, bijvoorbeeld door financiële problemen zoals <b>faillissement</b> of <b>insolventie</b>. In sommige gevallen kan een werkgever zich beroepen op deze clause en stellen dat er geen middelen beschikbaar zijn om de transitievergoeding te voldoen.</p> <p>Er zijn echter bepaalde voorwaarden waaraan moet worden voldaan voordat de werkgever succesvol een beroep kan doen op deze clause:</p> <p><b>### Juridische basis en voorwaarden voor de 'habe nichts' clause:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Faillissement of surseance van betaling:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als een bedrijf in <b>faillissement</b> verkeert, kan de werkgever zich beroepen op het <b>onvermogen</b> om de</li> </ul> </li> </ol>	<p>De <b>'habe nichts'-clause</b> is geen gangbare term in het Nederlandse arbeidsrecht. Echter, je verwijst waarschijnlijk naar een situatie waarin een werkgever zich beroept op de situatie waarin hij financieel niet in staat is om een <b>transitievergoeding</b> te betalen, vaak aangeduid als het <b>'habe nichts'-verweer</b>. Dit komt voor wanneer een werkgever, bijvoorbeeld bij faillissement of ernstige financiële problemen, stelt dat hij geen vermogen meer heeft om de transitievergoeding te betalen.</p> <p>In Nederland is er een regeling voor de transitievergoeding bij ontslag, vastgelegd in het <b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b>. Er zijn echter situaties waarin een werkgever geen transitievergoeding hoeft te betalen, zelfs wanneer er sprake is van ontslag.</p> <p><b>### 1. 'Habe nichts'-verweer bij faillissement</b></p> <p>Als een werkgever failliet is verklaard en geen middelen meer heeft, kan de werkgever zich beroepen op de situatie dat er geen geld is om de transitievergoeding te betalen. Dit betekent dat de werkgever zich kan beroepen op de <b>onmogelijkheid</b> om te betalen, wat het <b>'habe nichts'-verweer</b> zou kunnen zijn.</p> <p>- <b>Faillissement en transitievergoeding:</b> In geval van faillissement wordt de transitievergoeding in veel gevallen <b>uitbetaald door het UWV</b>, maar als het faillissement leidt tot een gebrek aan middelen, kan het UWV de transitievergoeding voor een deel of helemaal niet betalen. Dit kan het gevolg zijn van de beperkte middelen van het failliete bedrijf en de rangorde van schulden.</p> <p>- <b>WW-uitkering:</b> Als de werkgever failliet is en de werknemer wordt ontslagen, kan het UWV de transitievergoeding voor een werknemer vergoeden, mits aan de voorwaarden wordt voldaan. Als er geen geld beschikbaar is bij de werkgever, kan het UWV wel zorgen voor een gedeeltelijke</p>	<p><i>Een succesvolle beroep door een werkgever op de 'habe nichts'-clause bij het niet betalen van een transitievergoeding vereist een zorgvuldige aanpak. Hier zijn de belangrijkste punten die werkgevers in acht moeten nemen:</i></p> <p><b>1. Onderzoek de financiële situatie van de werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De werkgever moet aantonen dat het bedrijf in ernstige financiële problemen verkeert en niet in staat is de transitievergoeding te betalen.</li> <li>• Dit vereist een gedetailleerde en gedocumenteerde analyse van de financiële positie, inclusief: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Jaarrekeningen;</li> <li>○ Kasstroomoverzichten;</li> <li>○ Schulden en betalingsverplichtingen.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>2. Aantonen dat de betaling leidt tot onaanvaardbare gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het betalen van de transitievergoeding moet leiden tot een zodanige verslechtering van de financiële situatie dat de continuïteit van de onderneming in gevaar komt.</li> <li>• Denk hierbij aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dreiging van faillissement;</li> <li>○ Onmogelijkheid om salarissen te betalen;</li> <li>○ Ernstige verstoring van bedrijfsvoering.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>3. Aanvraag indienen bij de rechter</b></p>
--	--	---	--	---

	<p>onnodige uitgaven heeft gedaan, zoals bonussen aan bestuurders of overnames in een precaire financiële situatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De financiële problemen zelf heeft veroorzaakt door nalatig of risicovol beleid.</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zelden succesvol</li> <li>- Redelijkheid en billijkheid</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ECLI:NL:RBDHA:2019:11152.</li> <li>- ECLI:NL:RBAMS:2021:2209</li> </ul>	<p>transitievergoeding te betalen. In een faillissementssituatie kan de curator vaststellen dat er geen geld beschikbaar is om de transitievergoeding te voldoen, wat de basis zou kunnen zijn voor de toepassing van de 'habe nichts' clause.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Surseance van betaling</b> (wanneer een bedrijf tijdelijke bescherming krijgt tegen schuldeisers) kan ook leiden tot de afwezigheid van middelen om de transitievergoeding te betalen.</li> </ul> <p>2. <b>Geen opzet of grove schuld</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkgever mag niet verantwoordelijk zijn voor de <b>financiële problemen</b> door eigen opzet of grove schuld. Als een faillissement het gevolg is van mismanagement of frauduleuze handelingen van de werkgever, kan de werkgever de transitievergoeding alsnog verplicht zijn te betalen.</li> </ul> <p>3. <b>Financieel onvermogen van het bedrijf</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In het geval van <b>insolventie</b> of een ander financieel probleem moet de werkgever kunnen aantonen dat het bedrijf werkelijk geen middelen heeft om de transitievergoeding te betalen. Dit kan bijvoorbeeld worden bewezen door middel van een verklaring van de <b>curator</b> of een accountant die de financiële situatie van het bedrijf evalueert.</li> <li>- Dit kan alleen als er daadwerkelijk geen andere middelen beschikbaar zijn, bijvoorbeeld door het gebrek aan activa in het bedrijf of als het vermogen volledig is opgebruikt.</li> </ul> <p>4. <b>Verplichting van de staat (bij faillissement)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als een werkgever failliet gaat en geen middelen heeft om de transitievergoeding te betalen, kan de <b>Werknemersverzekeringen (UWV)</b> de transitievergoeding <b>aanvullen</b>, mits de werknemer aan de voorwaarden voldoet. Dit betekent dat het UWV de transitievergoeding kan verstrekken in plaats van de werkgever, ondanks de afwezigheid van middelen bij het bedrijf zelf.</li> </ul>	<p>vergoeding van de transitievergoeding, afhankelijk van het vermogen van de werkgever.</p> <p><b>Wat zegt de wet?</b></p> <p>De wet stelt dat de werkgever <b>altijd</b> verplicht is om een transitievergoeding te betalen, tenzij er een <b>onmogelijkheid</b> is om deze te betalen. De werkgever kan dit verweer niet zomaar inroepen zonder bewijs van een <b>absoluut gebrek</b> aan middelen.</p> <p><b>Specifieke uitzonderingen</b> waarbij geen transitievergoeding wordt betaald</p> <p>De wet voorziet in enkele gevallen waarin de transitievergoeding niet wordt betaald of gedeeltelijk wordt vergoed:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Faillissement</b>: Zoals eerder aangegeven, kan het faillissement van de werkgever leiden tot de onmogelijkheid om de transitievergoeding te betalen. In dat geval zal de curator onderzoeken of er middelen beschikbaar zijn om de transitievergoeding te betalen. Als dat niet het geval is, kan de werknemer geen aanspraak maken op betaling door de werkgever, maar kan mogelijk een aanvraag bij het UWV worden ingediend.</li> <li>- <b>Onvermogen bij de werkgever</b>: Als de werkgever aantoonbaar geen vermogen heeft (bijvoorbeeld bij liquiditeitsproblemen), kan de <b>toekenning van de transitievergoeding</b> wel worden gestopt of beperkt. Echter, de werkgever moet <b>bewijzen</b> dat hij daadwerkelijk niet in staat is om te betalen, bijvoorbeeld door een faillissementsprocedure of een verklaring van de curator.</li> <li>- <b>Onterecht ontslag</b>: Als de werkgever het ontslag onterecht heeft gegeven (bijvoorbeeld zonder het juiste proces te volgen), kan de werkgever zelfs verplicht worden om de transitievergoeding te betalen, ondanks dat hij zegt geen middelen te hebben.</li> </ul> <p><b>Rechtspraak bij 'habe nichts'</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een beroep op de 'habe nichts'-clause moet via de rechter worden gemaakt.</li> <li>• De werkgever moet een verzoekschrift indienen waarin duidelijk wordt onderbouwd waarom betaling niet mogelijk is en welke gevolgen dit heeft.</li> </ul> <p><b>4. Samenwerken met een financieel expert</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het is aan te raden om een onafhankelijke financieel expert in te schakelen om de financiële situatie te onderbouwen. Een externe verklaring kan het verzoek versterken.</li> </ul> <p><b>5. Voorkom verwijtbaarheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De werkgever mag niet verwijtbaar hebben gehandeld waardoor de slechte financiële situatie is ontstaan (bijvoorbeeld door onverantwoorde uitgaven of slecht management).</li> <li>• De rechter zal onderzoeken of de werkgever te goeder trouw heeft gehandeld.</li> </ul> <p><b>6. Transparantie naar de werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiceer helder met de werknemer over de situatie en de stappen die worden ondernomen.</li> <li>• Dit kan voorkomen dat de werknemer aanvullende</li> </ul>
--	---	---	---	--

		<p>### Procedure en gevolgen:</p> <p>- <b>Werkgever moet faillissement of financiële situatie aantonen</b>: De werkgever moet kunnen aantonen dat het bedrijf daadwerkelijk geen middelen heeft om de transitievergoeding te betalen. Dit kan door bewijs van <b>faillissement</b>, <b>surseance van betaling</b> of een verklaring van de curator.</p> <p>- <b>UWV als vangnet</b>: Als het bedrijf failliet is en de werkgever geen middelen heeft om de transitievergoeding te betalen, kan de werknemer een beroep doen op het <b>UWV</b> voor de transitievergoeding. De werkgever wordt dan uitgesloten van de verplichting om deze vergoeding zelf te betalen.</p> <p>- <b>Effect op de werknemer</b>: Als het bedrijf niet in staat is om de transitievergoeding te betalen en er geen faillissement is, kan de werknemer proberen de vergoeding via een juridische procedure te verkrijgen. In sommige gevallen zal de werknemer echter moeten wachten op het resultaat van de faillissementsprocedure of de verdere afwikkeling van het bedrijf.</p> <p>### Samenvatting:</p> <p>De <b>'habe nichts'</b> clause kan door een werkgever ingeroepen worden bij een <b>faillissement</b> of <b>financiële onmacht</b> van het bedrijf. De werkgever moet kunnen aantonen dat het bedrijf <b>geen middelen</b> heeft om de transitievergoeding te betalen. Als er geen middelen zijn, kan de werknemer een beroep doen op het <b>UWV</b> voor betaling van de transitievergoeding. Het is belangrijk dat de werkgever zijn situatie goed kan onderbouwen en dat de werknemer op de hoogte is van zijn rechten bij faillissement of insolventie.</p>	<p>In de praktijk zal een werkgever zich meestal beroepen op het <b>onvermogen</b> om te betalen als er daadwerkelijk geen middelen zijn om de transitievergoeding te voldoen. Dit wordt in de regel door de werkgever aangetoond door het overleggen van financiële documenten of door een verklaring van de curator bij faillissement. Als de werkgever onvoldoende bewijs levert van zijn onvermogen, kan de werknemer alsnog juridische stappen ondernemen om de betaling af te dwingen.</p> <p>### Samenvattend:</p> <p>De <b>'habe nichts'</b> clause kan door een werkgever worden ingeroepen in situaties waarin het duidelijk is dat de werkgever <b>geen middelen</b> heeft om de transitievergoeding te betalen, bijvoorbeeld in het geval van faillissement. De werkgever moet echter aantonen dat er daadwerkelijk geen middelen zijn (bijvoorbeeld via een faillissementsverklaring of bewijs van liquiditeitsproblemen). Als er geen bewijs van onvermogen is, kan de werknemer alsnog aanspraak maken op de transitievergoeding, mogelijk via het <b>UWV</b>.</p>	<p>juridische stappen onderneemt.</p> <p><b>7. Alternatieven aanbieden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Als volledige betaling niet mogelijk is, kan de werkgever voorstellen om de transitievergoeding in termijnen te betalen, afhankelijk van de financiële situatie.</li> </ul> <p><b>8. Gebruik van wettelijke vrijstellingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>In sommige situaties kan een beroep op het compensatiefonds transitievergoeding (bij kleine werkgevers in zwaar weer) worden overwogen. Dit fonds biedt financiële hulp aan kleine werkgevers die de transitievergoeding niet kunnen betalen.</li> </ul> <p><i>Een succesvol beroep op de 'habe nichts'-clause vraagt om een overtuigende financiële en juridische onderbouwing. Zorg ervoor dat alle relevante documentatie en argumenten klaar zijn om de rechter te overtuigen.</i></p>
<p><b>Hoe kunnen werkgevers omgaan met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel zijn geworden van de</b></p>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wat zijn secundaire arbeidsvoorwaarden</li> </ul>	<p>Secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals bonusregelingen, leaseauto's, pensioenbijdragen of andere secundaire arbeidsvoorwaarden, kunnen in sommige</p>	<p>Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn voordelen of afspraken die een werkgever aanbiedt naast het salaris, zoals pensioenregelingen, bedrijfsauto's,</p>	<p><i>Wanneer secundaire arbeidsvoorwaarden door stilzwijgend gebruik impliciet onderdeel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst, kan dit voor</i></p>

<p><b>arbeidsovereenkomst door stilzwijgend gebruik?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wanneer is er sprake van stilzwijgend gebruik</li> <li>- Wettelijke context BW</li> </ul> <p><b>Relevante onderbouwing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wijziging van arbeidsverhouding</li> <li>- HR 22 juni 2018, <a href="#">ECLI:NL:HR:2018:976</a></li> <li>- Voor wijziging van arbeidsovereenkomst: Taxi Hofman arrest</li> </ul> <p><b>Voorwaarden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedragslijn</li> <li>- Aard van de arbeidsovereenkomst</li> <li>- Duur van de periode</li> <li>- Voor- en nadelen voor partijen</li> </ul>	<p>gevallen <b>**impliciet deel gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst**</b> door <b>**stilzwijgend gebruik**</b>. Dit betekent dat, hoewel dergelijke voorwaarden misschien niet expliciet in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd, ze door de werknemer en werkgever wel jarenlang zijn uitgevoerd en geaccepteerd, waardoor ze feitelijk onderdeel van de arbeidsovereenkomst worden.</p> <p>Wanneer werkgevers te maken krijgen met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst, zijn er een aantal zaken waarmee zij rekening moeten houden. Het aanpassen of beëindigen van dergelijke voorwaarden kan juridische gevolgen hebben, dus het is belangrijk om zorgvuldig te werk te gaan.</p> <p>### Hoe kunnen werkgevers omgaan met impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden?</p> <p>1. <b>**Onderzoek of de voorwaarde inderdaad impliciet is geworden**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkgever moet eerst vaststellen of een secundaire arbeidsvoorwaarde daadwerkelijk impliciet is geworden. Dit kan het geval zijn als bijvoorbeeld een werknemer jarenlang gebruik heeft gemaakt van een bepaald voordeel, zoals een leaseauto of een bepaalde bonusregeling, en dit door beide partijen als vast onderdeel van de arbeidsrelatie is geaccepteerd.</li> <li>- Er is sprake van stilzwijgende aanvaarding wanneer de werknemer al geruime tijd van de voorwaarde profiteert, de werkgever dit accepteert, en er geen eerdere aanpassingen of herzieningen zijn doorgevoerd.</li> </ul> <p>2. <b>**Communiqueer tijdig met de werknemers**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Transparantie is essentieel**</b>: Als de werkgever van plan is de impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden te wijzigen of te beëindigen, is het belangrijk om dit tijdig en duidelijk aan de werknemers te communiceren.</li> </ul>	<p>bonussen, opleidingen, en bijvoorbeeld de mogelijkheid om thuis te werken. Als deze secundaire arbeidsvoorwaarden <b>**impliciet deel zijn geworden**</b> van de arbeidsovereenkomst door <b>**stilzwijgend gebruik**</b>, kan dit juridisch gezien als een <b>**gewenste praktijk**</b> of zelfs als een <b>**stilzwijgende afspraak**</b> worden beschouwd. Dit betekent dat werknemers bepaalde voordelen als onderdeel van hun arbeidsvoorwaarden kunnen beschouwen, zelfs als deze niet expliciet in het contract zijn opgenomen.</p> <p>Wanneer werkgevers te maken krijgen met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst, zijn er een aantal zaken waar zij rekening mee moeten houden als zij deze willen aanpassen, beëindigen of veranderen:</p> <p>### 1. <b>**Inzicht in impliciete afspraken**</b>  Als een secundaire arbeidsvoorwaarde <b>**stilzwijgend**</b> onderdeel is geworden van de arbeidsovereenkomst, is het belangrijk voor de werkgever om <b>**inzicht te krijgen in welke voorwaarden impliciet zijn geworden**</b>. Dit kan door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het <b>**beoordelen van de bedrijfspraktijken**</b> en hoe lang bepaalde voordelen al gelden.</li> <li>- Het nagaan of deze voordelen <b>**regelmatig**</b> en <b>**zonder tegenstand**</b> door werknemers zijn ontvangen.</li> <li>- Het kijken naar <b>**interne communicatie**</b>, bijvoorbeeld of er vaak wordt gesproken over bepaalde secundaire arbeidsvoorwaarden als normaal onderdeel van de arbeidsrelatie.</li> </ul> <p>### 2. <b>**Veranderingen in secundaire arbeidsvoorwaarden**</b>  Als een werkgever secundaire arbeidsvoorwaarden wil <b>**aanpassen**</b> of <b>**beëindigen**</b>, zelfs als ze impliciet onderdeel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst, moet dit zorgvuldig gebeuren. Werkgevers moeten rekening houden met de volgende juridische aspecten:</p>	<p><i>werkgevers juridische en praktische uitdagingen opleveren. Hieronder zijn enkele stappen en overwegingen beschreven om hiermee om te gaan:</i></p> <p><b>1. Vaststellen van stilzwijgend gebruik</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Analyseer de praktijk:</b> Onderzoek hoe lang en consistent de secundaire arbeidsvoorwaarde is toegepast en of er een vaste gedragslijn is ontstaan.</li> <li>● <b>Medeweten en instemming:</b> Stel vast of de werkgever kennis had van het gebruik en dit heeft toegestaan. Een stilzwijgende acceptatie kan wijzen op instemming.</li> </ul> <p><b>2. Inventariseer en documenteer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Secundaire arbeidsvoorwaarden in kaart brengen:</b> Zorg voor een overzicht van alle secundaire arbeidsvoorwaarden die in de praktijk zijn toegepast.</li> <li>● <b>Documenteer de afspraken:</b> Als het gebruik impliciet is, ontbreekt vaak schriftelijke vastlegging. Begin met het documenteren van de situatie.</li> </ul> <p><b>3. Juridische toetsing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Raadpleeg de arbeidsovereenkomst:</b> Controleer of er bepalingen zijn die ruimte bieden om secundaire arbeidsvoorwaarden aan te passen of te beëindigen.</li> <li>● <b>Wet- en regelgeving:</b> Toets het stilzwijgend gebruik aan het Nederlandse arbeidsrecht. In Nederland geldt dat impliciet gebruik onderdeel</li> </ul>
--	---	---	---	--



		<p>Werkgevers kunnen niet zomaar een secundaire arbeidsvoorwaarde wijzigen zonder de werknemer hierover te informeren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Vooraf overleg en instemming</b>: In veel gevallen vereist het aanpassen van impliciete arbeidsvoorwaarden <b>instemming van de werknemer</b>, vooral als de wijziging nadelige gevolgen heeft voor de werknemer. Het is verstandig om in overleg te treden en eventueel samen met de werknemer naar een oplossing te zoeken.</li> </ul> <p>3. <b>Bepaal of de wijziging redelijk is</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkgever moet nagaan of de voorgestelde wijziging van de secundaire arbeidsvoorwaarde <b>redelijk en billijk</b> is. Het komt vaak voor dat werknemers verwachten dat bepaalde voordelen behouden blijven, zelfs als ze niet expliciet zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.</li> <li>- Als de wijziging van de secundaire arbeidsvoorwaarde <b>onredelijk</b> is of in strijd met het <b>vertrouwen</b> van de werknemer, kan dit leiden tot rechtsvorderingen, zoals een claim wegens <b>inbreuk op de arbeidsovereenkomst</b> of <b>onredelijke wijziging</b> van arbeidsvoorwaarden.</li> </ul> <p>4. <b>Vermijd eenzijdige wijziging zonder instemming</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgevers mogen secundaire arbeidsvoorwaarden <b>niet eenzijdig wijzigen</b> zonder de instemming van de werknemer, zeker als de wijziging leidt tot een <b>financieel nadeel</b> of een ander verlies voor de werknemer.</li> <li>- Als de werkgever de voorwaarden toch wil aanpassen, kan het nodig zijn om de <b>arbeidsovereenkomst</b> aan te passen, wat vaak kan door wederzijdse instemming of met een formele wijzigingsovereenkomst.</li> </ul> <p>5. <b>Let op bij beëindiging van secundaire arbeidsvoorwaarden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het <b>beëindigen</b> van impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden kan als een verandering van de</li> </ul>	<p><b>a. Redelijkheid en billijkheid</b> Volgens de <b>redelijkheid en billijkheid</b> (art. 6:248 BW) kan een werknemer verwachten dat arbeidsvoorwaarden, eenmaal stilzwijgend vastgesteld, <b>in stand blijven</b> tenzij er een goede reden is voor wijziging. Dit houdt in dat een werkgever niet zomaar secundaire arbeidsvoorwaarden kan wijzigen zonder dat dit redelijk is, zeker als de werknemer er langdurig op heeft vertrouwd.</p> <p><b>b. Overgang naar een schriftelijke overeenkomst</b> Als secundaire arbeidsvoorwaarden impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst, kan het verstandig zijn om deze formeel vast te leggen in een schriftelijke arbeidsovereenkomst of een addendum bij het contract. Dit maakt de situatie juridisch helderder en voorkomt misverstanden in de toekomst.</p> <p><b>c. Instemming van de werknemer</b> Bij wijzigingen van arbeidsvoorwaarden, zeker als deze impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst, moet de werknemer instemmen met de wijziging. Werkgevers kunnen niet eenzijdig besluiten secundaire arbeidsvoorwaarden te veranderen, tenzij ze een recht hebben om dit te doen, bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst zelf of via een cao.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij <b>individuele arbeidscontracten</b>: De werkgever kan proberen de secundaire arbeidsvoorwaarden aan te passen door met de werknemer in overleg te treden en hun instemming te verkrijgen. Dit kan bijvoorbeeld door een gesprek en daarna een schriftelijke bevestiging van de wijziging.</li> <li>- Bij <b>cao's of collectieve regelingen</b>: De wijziging van secundaire arbeidsvoorwaarden kan ook via een cao of een collectieve regeling plaatsvinden, maar de werknemer kan moeilijk tegen de wijziging in gaan als de cao dit toestaat.</li> </ul> <p><b>d. Transparantie en communicatie</b> Een werkgever moet <b>transparant</b></p>	<p>kan worden van de arbeidsovereenkomst als het lang genoeg en consistent is toegepast.</p> <p><b>4. Communicatie met werknemers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Open en transparant overleg</b>: Bespreek met werknemers de gang van zaken rond impliciete arbeidsvoorwaarden. Dit helpt misverstanden te voorkomen.</li> <li>• <b>Voorlichting</b>: Leg uit wat het verschil is tussen wettelijke rechten, contractuele afspraken en stilzwijgende arbeidsvoorwaarden.</li> </ul> <p><b>5. Aanpassen of beëindigen</b> <i>Als de werkgever secundaire arbeidsvoorwaarden wil aanpassen of beëindigen, zijn de volgende stappen van belang:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Redelijke grond</b>: Zorg voor een valide reden (bijvoorbeeld kostenbesparing, herstructurering, of gelijkheid tussen werknemers).</li> <li>• <b>Instemming van de werknemer</b>: Vraag waar mogelijk instemming van de werknemer. Bij weigering kan het beëindigen lastig zijn.</li> <li>• <b>Wijzigingsbeding</b>: Als er een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst staat, kan dit onder strikte voorwaarden worden gebruikt.</li> <li>• <b>Billijkheidstoets</b>: Houd rekening met de redelijkheid en billijkheid en de gerechtvaardigde verwachtingen van de werknemer.</li> </ul> <p><b>6. Preventie voor de toekomst</b></p>
--	--	---	--	--



		<p>arbeidsovereenkomst worden gezien, wat gevolgen kan hebben voor het vertrouwen van de werknemer. Dit kan mogelijk leiden tot een claim voor <b>transitievergoeding</b>, <b>schadevergoeding</b>, of het verzoek om <b>ontslagbescherming</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als de secundaire arbeidsvoorwaarde jarenlang is verstrekt en de werknemer hierop mocht rekenen, kan het beëindigen ervan gezien worden als een <b>feitelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden</b>. Dit kan mogelijk ook als een <b>ontslag op staande voet</b> of <b>indirect ontslag</b> worden geïnterpreteerd.</li> </ul> <p>6. <b>Afspraken schriftelijk vastleggen</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Na overleg en instemming van de werknemer kunnen de gewijzigde secundaire arbeidsvoorwaarden opnieuw schriftelijk worden vastgelegd in een <b>aanvulling op de arbeidsovereenkomst</b>. Dit zorgt voor duidelijkheid en voorkomt misverstanden over de verwachtingen van beide partijen.</li> <li>- Het is altijd raadzaam om wijzigingen in secundaire arbeidsvoorwaarden <b>schriftelijk vast te leggen</b>, ook als ze oorspronkelijk impliciet waren.</li> </ul> <p>7. <b>Beoordeel de impact op bestaande afspraken en contracten</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In sommige gevallen kan het nodig zijn om de gevolgen van de wijziging of beëindiging van impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden te beoordelen in het kader van bestaande afspraken of contracten. Als er bijvoorbeeld sprake is van een <b>cao</b> of <b>collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)</b>, kan de werkgever niet zomaar van deze voorwaarden afwijken, zelfs als ze impliciet zijn geworden.</li> </ul> <p>8. <b>Juridische ondersteuning zoeken</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Omdat het aanpassen van secundaire arbeidsvoorwaarden juridische gevolgen kan hebben, is het vaak verstandig voor werkgevers om <b>juridisch advies</b> in te winnen, vooral als er sprake is van een complexe situatie waarin impliciete voorwaarden zijn ontstaan of als de werknemer verzet biedt tegen de wijziging.</li> </ul>	<p>communiceren over veranderingen in secundaire arbeidsvoorwaarden en ervoor zorgen dat werknemers tijdig op de hoogte worden gebracht. Als secundaire arbeidsvoorwaarden impliciet onderdeel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst, kan een werknemer verwachten dat deze voorwaarden in stand blijven. Werkgevers moeten dus duidelijk uitleggen waarom wijzigingen noodzakelijk zijn en werknemers voldoende tijd geven om zich aan te passen.</p> <p>### 3. <b>Veranderingen in het beleid van het bedrijf</b></p> <p>Als een werkgever besluit om secundaire arbeidsvoorwaarden te wijzigen vanwege veranderingen in de bedrijfsomstandigheden (bijvoorbeeld economische redenen), moeten ze <b>afwegen</b> of er sprake is van een <b>zwaarwegende reden</b> voor de wijziging. In dat geval kan de wijziging gerechtvaardigd zijn, maar de werkgever moet wel rekening houden met de belangen van de werknemers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Individuele of collectieve belangen</b>: Als de wijziging nadelige gevolgen heeft voor de werknemers, moet er een zorgvuldige afweging worden gemaakt tussen de bedrijfsbelangen en de belangen van de werknemer. De werkgever kan bijvoorbeeld kijken naar <b>compensatie</b> of andere vormen van tegemoetkoming als de wijziging van de arbeidsvoorwaarden een negatieve impact heeft op de werknemer.</li> </ul> <p>### 4. <b>Juridische risico's bij eenzijdige wijzigingen</b></p> <p>Als een werkgever secundaire arbeidsvoorwaarden eenzijdig probeert te veranderen zonder de werknemer in de gelegenheid te stellen om in te stemmen, kan dit leiden tot juridische risico's, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Schending van het contract</b>: De werknemer kan stellen dat er sprake is van een eenzijdige wijziging van het arbeidscontract, wat kan leiden tot claims of rechtszaken.</li> <li>- <b>Onterecht ontslag</b>: Als de wijziging</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Duidelijke voorwaarden in arbeidsovereenkomst</b>: Neem expliciete afspraken op over secundaire arbeidsvoorwaarden en benadruk dat stilzwijgende aanpassingen niet zomaar onderdeel worden van de overeenkomst.</li> <li>● <b>Periodieke evaluatie</b>: Evalueer regelmatig welke secundaire arbeidsvoorwaarden worden verstrekt en zorg voor schriftelijke vastlegging van eventuele wijzigingen.</li> </ul> <p><i>Door deze stappen te volgen, kan een werkgever zorgvuldig omgaan met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet onderdeel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst en onnodige conflicten voorkomen.</i></p>
--	--	---	---	---

		<p>### Samenvatting:</p> <p>Werkgevers moeten zorgvuldig omgaan met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst door stilzwijgend gebruik. Dit vereist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaststellen of de voorwaarden impliciet zijn geworden.</li> <li>- Duidelijke communicatie en overleg met de werknemer.</li> <li>- Beoordelen of de wijziging redelijk is.</li> <li>- Vermijden van eenzijdige wijziging zonder instemming van de werknemer.</li> <li>- Schriftelijk vastleggen van gewijzigde arbeidsvoorwaarden.</li> <li>- Juridisch advies inwinnen om juridische risico's te vermijden.</li> </ul> <p>Het respecteren van de rechten van werknemers en het zorgvuldig naleven van wettelijke procedures helpt werkgevers om juridisch risico te vermijden en een goede arbeidsrelatie te behouden.</p>	<p>van secundaire arbeidsvoorwaarden gepaard gaat met een ontslag of als de werknemer gedwongen wordt de wijziging te accepteren, kan dit als onterecht ontslag worden beschouwd, wat juridische consequenties heeft.</p> <p>### 5. **Transitievergoeding bij beëindigen secundaire arbeidsvoorwaarden**</p> <p>In geval van beëindiging van een arbeidscontract, bijvoorbeeld bij ontslag, kan de werknemer **aanspraak maken op een transitievergoeding**. Dit kan het geval zijn als de wijziging in secundaire arbeidsvoorwaarden een ingrijpende impact heeft gehad op het dienstverband van de werknemer, bijvoorbeeld als de wijziging een essentiële arbeidsvoorwaarde betreft.</p> <p>### Samenvatting:</p> <p>Werkgevers die secundaire arbeidsvoorwaarden willen aanpassen die impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst, moeten zorgvuldig te werk gaan. Ze moeten rekening houden met de redelijkheid en billijkheid, de instemming van de werknemer verkrijgen, transparant communiceren, en zorgen voor de juiste juridische onderbouwing van de wijzigingen. Het is belangrijk dat wijzigingen niet eenzijdig worden doorgevoerd, aangezien dit juridische risico's met zich mee kan brengen. In veel gevallen is het raadzaam om de secundaire arbeidsvoorwaarden officieel vast te leggen in een contract of addendum.</p>	
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Een werknemer met een concurrentiebeding wil na een fusie overstappen naar een nieuwe werkgever, maar de nieuwe functie overlapt (sinds de fusie) deels met het verboden werkgebied.</b></p>	<p><b>Geldigheid concurrentiebeding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:653</li> <li>- Schriftelijk</li> <li>- Volwassen medewerker</li> <li>- Beperking moet duidelijk omschreven zijn in aard, duur en geografische reikwijdte.</li> <li>- Belang contract bepaalde en onbepaalde tijd.</li> </ul> <p><b>Fusie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Functiewijziging</li> <li>- Vorm van fusie: rechtsopvolger of niet?</li> </ul>	<p>In het geval van een werknemer met een **concurrentiebeding** die na een fusie wil overstappen naar een nieuwe werkgever, maar wiens nieuwe functie deels overlapt met het verboden werkgebied, zijn er verschillende factoren die de situatie beïnvloeden. Dit betreft een **juridische kwestie** die afhangt van de specifieke omstandigheden van de fusie, het concurrentiebeding, en de mate van overlap tussen het verboden werkgebied en de nieuwe functie.</p>	<p>Wanneer een werknemer met een **concurrentiebeding** na een fusie overweegt over te stappen naar een nieuwe werkgever, maar de nieuwe functie **deeltijd overlapt** met het werkgebied dat door het concurrentiebeding wordt verboden, zijn er verschillende juridische aspecten waar zowel de werknemer als de nieuwe werkgever rekening mee moeten houden.</p> <p>### 1. **Het concurrentiebeding na de fusie**</p>	<p><i>Bij een dergelijke situatie zijn er verschillende juridische aspecten en mogelijke stappen om rekening mee te houden. Het concurrentiebeding moet goed worden geanalyseerd, evenals de impact van de fusie. Hieronder een overzicht:</i></p> <p><b>1. Relevantie van het concurrentiebeding na de fusie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Wijziging van de arbeidsovereenkomst: Een</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In beginsel in stand houding beperkende bepaling</li> <li>- Informatieplicht</li> </ul> <p><b>Redelijkheid en billijkheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duur van concurrentiebeding</li> <li>- Staat het nog steeds in verhouding met de nieuwe situatie?</li> <li>- Belangenafweging.</li> <li>- Arbeidsverhouding ingrijpend gewijzigd of zwaarwegende bijkomende omstandigheden waardoor het beding zwaarder is gaan drukken.</li> <li>- Verkrijger kan onderbouwing leveren waarom van toepassing</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Necap-zaak</li> <li>- Brabant/Van Uffelen</li> <li>- Ibes/Atmos arrest</li> </ul>	<p>### Belangrijke factoren en stappen:</p> <p>#### 1. <b>De werking van het concurrentiebeding na de fusie</b></p> <p>Het <b>concurrentiebeding</b> blijft in principe ook na een fusie van kracht, tenzij anders afgesproken. Dit betekent dat de werknemer na de fusie nog steeds gebonden kan zijn aan de voorwaarden van het concurrentiebeding, zoals het verbod om in een bepaald werkgebied of voor bepaalde concurrenten te werken. De fusie kan echter invloed hebben op de interpretatie van het concurrentiebeding, vooral als de functie of het werkgebied verandert.</p> <p>- <b>Fusie-effecten</b>: Als de fusie heeft geleid tot veranderingen in de structuur van het bedrijf, kan het concurrentiebeding mogelijk aangepast moeten worden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werkgever is veranderd (door de fusie) of als het werkgebied is gewijzigd.</p> <p>- <b>Nieuwe werkgever</b>: De vraag is of de <b>nieuwe werkgever</b> beschouwd wordt als een concurrent van het oude bedrijf. Dit hangt af van de aard van de fusie en of het bedrijf na de fusie nog steeds als concurrent wordt gezien in het kader van het concurrentiebeding.</p> <p>#### 2. <b>De omvang van het werkgebied en de functie</b></p> <p>Bij het beoordelen van de situatie is het belangrijk om te kijken naar de <b>omvang van het verboden werkgebied</b> en de overlap met de nieuwe functie:</p> <p>- <b>Overlappen van het werkgebied</b>: Als het concurrentiebeding specifiek een <b>geografisch werkgebied</b> verbiedt, moet worden bepaald in hoeverre het werkgebied van de nieuwe functie in de <b>verboden zone</b> valt. Als de werknemer bijvoorbeeld in de oude functie binnen een bepaald geografisch gebied niet voor een concurrent mag werken, kan dit nog steeds van toepassing zijn na de fusie, afhankelijk van de geografische spreiding van het werkgebied van de nieuwe werkgever.</p>	<p>Bij een <b>fusie</b> kan de situatie met betrekking tot het concurrentiebeding veranderen, afhankelijk van de specifieke omstandigheden van de fusie en de voorwaarden van het concurrentiebeding.</p> <p>- <b>Toepassing van het concurrentiebeding bij fusie</b>: Bij een fusie wordt in veel gevallen de juridische structuur van de organisatie gewijzigd, maar het concurrentiebeding blijft meestal <b>van kracht</b>. Het concurrentiebeding kan betrekking hebben op de werkgever (voor de oude werkgever) en het werkgebied waarvoor het beding geldt. Bij een fusie kan het nieuwe bedrijf de rechten en verplichtingen van de oude werkgever overnemen, inclusief de werking van het concurrentiebeding.</p> <p>- <b>Overlappen van werkgebied</b>: Als de werknemer overstapt naar een nieuwe werkgever en de nieuwe functie gedeeltelijk overlapt met het werkgebied dat in het concurrentiebeding is verboden, kan de werkgever zich mogelijk nog steeds beroepen op dat beding. Dit hangt af van hoe breed het werkgebied is gedefinieerd en hoe de overlap wordt beoordeeld.</p> <p>### 2. <b>Grondslagen voor het concurrentiebeding</b></p> <p>Een concurrentiebeding is bedoeld om de werkgever te beschermen tegen <b>onnodige concurrentie</b> door de werknemer na het beëindigen van het dienstverband. De werknemer mag bijvoorbeeld na vertrek niet voor een concurrent werken of in een bepaald werkgebied werkzaam zijn voor een andere werkgever.</p> <p>- <b>Het werkgebied</b>: Het concurrentiebeding kan specifieke <b>geografische gebieden</b> dekken, zoals een stad, regio, of land. Als de werknemer zich na de fusie in hetzelfde geografische werkgebied bevindt (dat onder het concurrentiebeding valt), kan dit in strijd zijn met het beding, zelfs als de fusie ertoe heeft geleid dat de nieuwe werkgever dezelfde markt betreedt.</p>	<p>fusie kan leiden tot een wijziging van de arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld doordat de werkgever of het werkgebied verandert. Dit kan gevolgen hebben voor de afdwingbaarheid van het concurrentiebeding.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toetsing op "zwaarwegend belang"</b>: De werkgever moet aantonen dat hij een zwaarwegend belang heeft bij de handhaving van het concurrentiebeding. Na een fusie kan het betoog dat het belang is veranderd sterker worden.</li> <li>● <b>Nieuwe werkgever</b>: Als de nieuwe juridische entiteit door de fusie verschilt van de oorspronkelijke werkgever, kan dat het concurrentiebeding ongeldig maken, tenzij dit uitdrukkelijk is overgenomen.</li> </ul> <p><b>2. Redelijkheid en billijkheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Belangenafweging</b>: De rechter zal bij een geschil afwegen of het concurrentiebeding de werknemer niet onevenredig beperkt in zijn mogelijkheden om werk te vinden. Factoren zoals de wijziging van het werkgebied door de fusie en de impact op de werknemer worden meegewogen.</li> <li>● <b>Overlappende functie</b>: Als de functie slechts deels overlapt, kan de werknemer betogen dat het concurrentiebeding te ruim is geformuleerd of onevenredig wordt toegepast.</li> </ul> <p><b>3. Praktische stappen voor de werknemer</b></p>
--	--	--	---	--

		<p>- <b>Soort werk en functie</b>: Als de werknemer overstapt naar een nieuwe functie die in <b>essentiële opzichten</b> vergelijkbaar is met de oude functie, kan het concurrentiebeding van toepassing blijven, zelfs als de werknemer naar een andere werkgever gaat. Als de functie van de werknemer na de fusie echter significant verschilt, kan het concurrentiebeding mogelijk als minder relevant worden beschouwd.</p> <p><b>3. Redelijkheid en billijkheid van het concurrentiebeding</b> Een concurrentiebeding kan in sommige gevallen als <b>onredelijk</b> of <b>te beperkend</b> worden beschouwd, vooral als de omstandigheden na de fusie zodanig zijn veranderd dat het beding de werknemer onterecht belemmert in zijn carrièrekeuze.</p> <p>- <b>Nieuwe omstandigheden</b>: De werknemer kan mogelijk beargumenteren dat het concurrentiebeding na de fusie niet langer van toepassing is, of dat de <b>omvang</b> of <b>geografische reikwijdte</b> van het concurrentiebeding onredelijk is geworden door de fusie. Het is belangrijk te overwegen of de functie en het werkgebied na de fusie nog steeds dezelfde aard en omvang hebben als voordat de fusie plaatsvond.</p> <p>- <b>Verhouding tussen werkgever en werknemer</b>: Als het concurrentiebeding een te grote beperking oplegt, kan het beding als <b>onredelijk bezwarend</b> worden aangemerkt, wat zou kunnen leiden tot een gedeeltelijke of gehele nietigheid van het beding.</p> <p><b>4. Vervallen of wijziging van het concurrentiebeding</b> Er zijn enkele situaties waarin het concurrentiebeding <b>kan vervallen</b> of gewijzigd kan worden:</p> <p>- <b>Wijziging of opzegging van het beding</b>: De werknemer en werkgever kunnen in onderling overleg besluiten om</p>	<p>- <b>De functie</b>: Het concurrentiebeding kan ook betrekking hebben op de <b>soort werk</b> dat de werknemer mag verrichten. Als de nieuwe functie overlapt met de verboden werkzaamheden in de oude functie, kan de werkgever zich beroepen op het beding. De beoordeling van de overlap is afhankelijk van de <b>inhoud</b> van het beding en of het verboden werk daadwerkelijk in de nieuwe functie aan de orde is.</p> <p><b>3. Is het concurrentiebeding nog afdwingbaar?</b> In sommige gevallen kan het concurrentiebeding worden betwist of zelfs niet afdwingbaar zijn.</p> <p>- <b>Redelijkheid en billijkheid</b>: Een concurrentiebeding moet <b>redelijk en billijk</b> zijn. Als het beding onterecht beperkend is of als de werknemer in een andere functie terecht komt die niet direct concurreert met de oude werkgever, kan de werknemer de rechter verzoeken om het concurrentiebeding te <b>matigen</b> of zelfs <b>te vernietigen</b>.</p> <p>- <b>Tijdslimiet en duur van het concurrentiebeding</b>: In de meeste gevallen heeft een concurrentiebeding een <b>tijdslimiet</b> (bijvoorbeeld twee jaar na het vertrek). Als de fusie en het werkgebied overlappen met het concurrentiebeding, kan de werknemer het beding na de afgesproken termijn misschien omzeilen. Bovendien kan de rechter besluiten het concurrentiebeding <b>onredelijk lang</b> te vinden als het niet proportioneel is in relatie tot de aard van het werk.</p> <p><b>4. Wat kan de werknemer doen?</b> Als de werknemer zich geconfronteerd ziet met een situatie waarbij het concurrentiebeding lijkt te verhinderen dat hij of zij de nieuwe functie aanneemt, zijn er een aantal mogelijke stappen:</p> <p>- <b>Overleg met de werkgever</b>: De werknemer kan eerst met de oude werkgever overleggen of het</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Analyse van het concurrentiebeding</b>: Controleer of het beding voldoet aan de wettelijke eisen (schriftelijk overeengekomen, voldoende gespecificeerd, en met zwaarwegende belangen onderbouwd).</li> <li>● <b>Overleg met de werkgever</b>: Probeer een minnelijke regeling te treffen, zoals een gedeeltelijke vrijstelling of een financiële compensatie.</li> <li>● <b>Toetsing door de rechter</b>: De werknemer kan bij de rechter verzoeken om het concurrentiebeding te schorsen of te vernietigen, bijvoorbeeld op grond van gewijzigde omstandigheden door de fusie.</li> </ul> <p><b>4. Overwegingen voor de nieuwe werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Inperking van risico's</b>: De nieuwe werkgever kan in overleg met de werknemer bekijken of de werkzaamheden aangepast kunnen worden om een mogelijke schending van het concurrentiebeding te vermijden.</li> <li>● <b>Schadevergoeding</b>: De nieuwe werkgever kan overwegen de werknemer te ondersteunen bij juridische kosten of een eventuele schadevergoeding.</li> </ul> <p><b>5. Jurisprudentie en wetgeving</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kijk naar relevante jurisprudentie waarin fusies en concurrentiebedingen aan bod</li> </ul>
--	--	---	--	--

		<p>het concurrentiebeding te <b>wijzigen</b> of op te heffen. Dit kan bijvoorbeeld als er een belangrijke wijziging is in de aard van het werk na de fusie, wat het oorspronkelijke beding onterecht of niet meer passend maakt.</p> <p>- <b>Aanpassing door de werkgever</b>: In sommige gevallen kan de werkgever het concurrentiebeding <b>wijzigen</b> of <b>aanpassen</b> om het in lijn te brengen met de nieuwe situatie na de fusie.</p> <p><b>5. Mogelijkheid om de rechter te benaderen</b></p> <p>Als er onduidelijkheid of conflict is over de toepassing van het concurrentiebeding na de fusie, kan de werknemer naar de rechter stappen om te vragen of het concurrentiebeding <b>redelijk</b> is en of het volledig of gedeeltelijk <b>niet</b> van toepassing is in de nieuwe functie bij de nieuwe werkgever.</p> <p>De rechter zal in dergelijke gevallen rekening houden met verschillende factoren, waaronder de <b>wijzigingen door de fusie</b>, de mate van overlap tussen de oude en nieuwe functie, en of het concurrentiebeding een <b>redelijke beperking</b> vormt voor de werknemer.</p> <p><b>6. Onderzoek naar alternatieve opties</b></p> <p>In sommige gevallen kan de werknemer alternatieve opties onderzoeken, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het <b>aanpassen van de functie</b> bij de nieuwe werkgever om de overlap met het concurrentiebeding te minimaliseren.</li> <li>- Het onderhandelen met de nieuwe werkgever over <b>compensatie</b> of andere voorwaarden om de gevolgen van het concurrentiebeding op te vangen.</li> </ul> <p><b>Samenvatting:</b></p> <p>Wanneer een werknemer met een concurrentiebeding na een fusie overstapt naar een nieuwe werkgever en er overlap is met het verboden werkgebied, hangt de toepasbaarheid van het concurrentiebeding af van verschillende factoren:</p>	<p>concurrentiebeding in de nieuwe situatie van toepassing is. Soms kan de werkgever toestaan dat de werknemer in de nieuwe functie werkt zonder het beding af te dwingen, vooral als de overlap tussen de oude en nieuwe functie gering is of als de werknemer een lagere functie gaat bekleeden.</p> <p>- <b>Onderhandeling met de nieuwe werkgever</b>: De werknemer kan ook overleggen met de nieuwe werkgever om te kijken of er mogelijkheden zijn om <b>compensatie</b> te bieden voor de beperking die het concurrentiebeding met zich meebrengt, of om samen een oplossing te vinden waarbij de werknemer nog steeds kan worden aangenomen zonder het beding te schenden.</p> <p>- <b>Rechterlijke toetsing</b>: Als de werknemer van mening is dat het concurrentiebeding onterecht wordt ingeroepen of dat het beding onredelijk is, kan hij de zaak aan de rechter voorleggen. De rechter kan het concurrentiebeding <b>beperkingen opleggen</b> of <b>vervallen verklaren</b> als het beding te ver gaat.</p> <p><b>5. Wat kan de nieuwe werkgever doen?</b></p> <p>De nieuwe werkgever heeft ook verschillende mogelijkheden:</p> <p>- <b>Juridisch advies inwinnen</b>: De nieuwe werkgever kan juridisch advies inwinnen om te bepalen of het concurrentiebeding afdwingbaar is en hoe de overlap met het werkgebied en de functie juridisch moet worden beoordeeld. Dit kan helpen om risico's van juridische procedures te beperken.</p> <p>- <b>Aanpassing van de functie</b>: Als het concurrentiebeding de werknemer belemmert om een functie te vervullen, kan de nieuwe werkgever overwegen om de functie <b>aan te passen</b> zodat deze niet meer in strijd is met het concurrentiebeding.</p> <p>- <b>Afstand doen van het</b></p>	<p>komen. Rechter hechten waarde aan de specifieke context, zoals de duur van het beding, de functie van de werknemer, en de impact van de fusie op het beding.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toets ook of het beding voldoet aan de eisen van redelijkheid en billijkheid (art. 7:653 BW).</li> </ul> <p><i>Een juridische analyse van de exacte formulering van het concurrentiebeding en de omstandigheden rondom de fusie is cruciaal om te bepalen of de werknemer hiertegen succesvol kan optreden. Heb je meer details of specifieke vragen, dan help ik graag verder!</i></p>
--	--	---	--	--

		<p>- De omvang van het werkgebied en de functie.</p> <p>- Of het concurrentiebeding redelijk is na de fusie.</p> <p>- Of er sprake is van wijziging van de arbeidsvoorwaarden of instemming van de werkgever.</p> <p>- De mogelijkheid om via overleg of juridische stappen het beding te laten wijzigen of vervallen.</p> <p>De werknemer kan proberen het concurrentiebeding in overleg met de werkgever te herzien of kan, indien nodig, juridische stappen ondernemen om te beoordelen of het beding nog steeds redelijk is in de nieuwe situatie.</p>	<p>concurrentiebeding**: In sommige gevallen kan de nieuwe werkgever proberen om met de oude werkgever **in overleg te treden** en een **afstandsverklaring** of een aanpassing van het concurrentiebeding te verkrijgen. Dit kan de werknemer de vrijheid geven om de nieuwe functie in te vullen zonder juridische problemen.</p> <p>### Conclusie: Als een werknemer met een concurrentiebeding na een fusie overstapt naar een nieuwe werkgever en de functie deels overlapt met het verboden werkgebied, kan de werknemer met de oude werkgever in gesprek gaan om te kijken of het concurrentiebeding kan worden aangepast of opgeheven. De nieuwe werkgever kan juridisch advies inwinnen en mogelijk de functie aanpassen om te voorkomen dat het concurrentiebeding in de weg staat. Indien er onduidelijkheid of conflicten ontstaan, kan de kwestie voorgelegd worden aan een rechter om te beoordelen of het concurrentiebeding in deze context nog afdwingbaar is.</p>	
<p><b>Een werknemer meldt zich ziek na een escalierend conflict met de leidinggevende, maar de werkgever twijfelt aan de legitimiteit van de ziekmelding. Welke middelen hebben de werkgever en werknemer in dit geval?</b></p>	<p><b>Kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:629, 7:658a en 7:611</li> <li>- Wet Verbetering Poortwachter</li> <li>- AVG</li> <li>- STECR-richtlijnen</li> <li>- Arbowetgeving</li> </ul> <p><b>Werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact opnemen met bedrijfsarts</li> <li>- Melding serieus nemen en eventueel second opinion aanvragen bij het UWV</li> <li>- Probleemanalyse opstellen</li> <li>- Plan van aanpak maken</li> <li>- Voortgangsgesprekken</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actief meewerken aan re-integratie</li> <li>- Bijwonen gesprekken met bedrijfsarts</li> </ul> <p><b>Acties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij oplopende druk kan werknemer zich ziek melden</li> </ul>	<p>Wanneer een werknemer zich ziek meldt na een **escalierend conflict** met de leidinggevende, maar de werkgever twijfelt aan de legitimiteit van de ziekmelding, zijn er verschillende rechten, plichten en middelen voor zowel de werkgever als de werknemer. Het is belangrijk om in dit geval zorgvuldig en respectvol met de situatie om te gaan, omdat zowel het **arbeidsrecht** als de **gezondheidswetgeving** en **arbeidsomstandighedenwetgeving** invloed kunnen hebben op de beoordeling van de ziekmelding.</p> <p>### Middelen voor de **werkgever**:</p> <p>1. **Verzoek om een verklaring van de huisarts of bedrijfsarts**: - De werkgever kan, wanneer er **twijfels** zijn over de legitimiteit van de ziekmelding, vragen om een **verklaring van de bedrijfsarts**. Dit kan een objectieve beoordeling van de</p>	<p>Wanneer een werknemer zich ziek meldt na een escalierend conflict met de leidinggevende en de werkgever twijfelt aan de legitimiteit van de ziekmelding, kunnen beide partijen verschillende middelen en stappen inzetten om duidelijkheid te verkrijgen en de situatie op een eerlijke en rechtmatige manier op te lossen.</p> <p>### 1. **Middelen voor de werkgever**:</p> <p>#### a. **Verklaring van de bedrijfsarts**: De belangrijkste manier voor een werkgever om te verifiëren of een ziekmelding gerechtvaardigd is, is door de werknemer naar een **bedrijfsarts** te sturen. De bedrijfsarts is onafhankelijk en beoordeelt of er daadwerkelijk sprake is van ziekte en of de werknemer tijdelijk niet in staat is om te werken.</p> <p>- **Arbowetgeving**: Volgens de **Arbeidsomstandighedenwet** (Arbowet)</p>	<p><i>Bij een ziekmelding na een conflict tussen een werknemer en leidinggevende zijn er verschillende middelen en stappen die zowel de werkgever als de werknemer kunnen ondernemen. Hieronder worden de opties uiteengezet:</i></p> <p><b>Voor de werkgever</b></p> <p>1. <b>Bedrijfsarts inschakelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> De werkgever kan de werknemer laten beoordelen door een bedrijfsarts om vast te stellen of er daadwerkelijk sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid.</li> <li><input type="radio"/> De bedrijfsarts bepaalt of de</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij onvoldoende medewerking aan re-integratie kan werkgever het loon opschorten</li> <li>- Niet-naleving door de werkgever kan een loonsanctie opleveren vanuit het UWW</li> <li>- Gesprekken met mediator</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever mag geen medische informatie opvragen</li> <li>- Bedrijfsarts mag uitsluitend medische beoordeling doen.</li> <li>- Rol/opstelling van werkgever van belang</li> <li>- Opzegverbod tijdens ziekte, ook als werkgever meent dat er geen sprake is van echte ziekte</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ECLI:NL:GHSHE:2019:721</li> <li>- ECLI:NL:RBDHA:2022:3106</li> </ul>	<p>werkgerelateerde oorzaak van de ziekte of verzuim opleveren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werknemer is verplicht om de werkgever <b>**op de hoogte te stellen**</b> van zijn ziekte, maar de werkgever kan (meestal na enkele dagen ziekte) een <b>**verklaring van een arts**</b> vragen, vooral als het verzuim langer dan enkele dagen duurt.</li> <li>- De <b>**bedrijfsarts**</b> is de aangewezen professional om te beoordelen of het verzuim daadwerkelijk werkgerelateerd is of of er andere oorzaken spelen (zoals een conflict met de leidinggevende). De bedrijfsarts heeft bovendien geheimhoudingsplicht, dus de werknemer kan vertrouwelijk met hem of haar praten.</li> </ul> <p>2. <b>**Onafhankelijke medische keuring (na enkele weken ziekte)**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Na een langdurig ziekteverlof (bijvoorbeeld na <b>**6 weken**</b> ziekte) kan de werkgever de werknemer verplichten om naar een <b>**onafhankelijke arts**</b> te gaan. De werkgever moet de werknemer echter in dit geval wel de gelegenheid geven om bezwaar te maken tegen de arts die wordt aangewezen.</li> <li>- De werkgever kan dus niet zomaar eisen dat de werknemer naar een specifieke arts gaat. Als de werknemer dit weigert, kan de werkgever juridische stappen overwegen.</li> </ul> <p>3. <b>**Begeleiding door de bedrijfsarts of arbodienst**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het kan nuttig zijn om, samen met de bedrijfsarts of arbodienst, de situatie te bespreken en te kijken of er <b>**werkgerelateerde oorzaken**</b> zijn die het verzuim beïnvloeden. De werkgever heeft een <b>**zorgplicht**</b> voor de gezondheid van de werknemer en moet proberen het probleem op te lossen, bijvoorbeeld door het conflict met de leidinggevende te bespreken en zo nodig bemiddeling in te schakelen.</li> </ul> <p>4. <b>**Verzuimbeleid en sancties**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkgever kan ook zijn <b>**verzuimbeleid**</b> raadplegen en controleren of er regels zijn over</li> </ul>	<p>heeft een werkgever de verplichting om te zorgen voor de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers. Als een werknemer zich ziek meldt, kan de werkgever de werknemer verzoeken om een <b>**verzuimbegeleidingstraject**</b> te volgen, waarbij de bedrijfsarts de ziekte en het herstelproces beoordeelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Verplichtingen werkgever**</b>: De werkgever kan de werknemer verplichten om de medische situatie via de bedrijfsarts te laten vaststellen, zeker als er <b>**twijfels**</b> zijn over de ziekmelding. Het rapport van de bedrijfsarts is bindend, behalve als er duidelijke reden is om aan de oordeelsvorming van de arts te twijfelen (bijvoorbeeld als de werknemer weigert mee te werken).</li> </ul> <p><b>#### b. **Verzoek om nadere toelichting**</b>:</p> <p>De werkgever kan de werknemer ook om <b>**nadere uitleg**</b> vragen over de aard en oorzaak van de ziekte. Dit moet op een zorgvuldige en respectvolle manier gebeuren, omdat het belangrijk is om de vertrouwensrelatie niet verder te beschadigen, zeker in het geval van een conflict.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Wettelijke kaders**</b>: De werknemer heeft het recht om zijn ziekte of gezondheidsprobleem privé te houden, maar de werkgever kan wel om <b>**feitelijke informatie**</b> vragen die relevant is voor het verzuim (bijvoorbeeld het verwachte herstel). De werkgever mag niet zomaar twijfelen aan de ziekmelding zonder voldoende bewijs of zonder een medische verklaring van de bedrijfsarts.</li> </ul> <p><b>#### c. **Re-integratieverplichtingen**</b>:</p> <p>Als de werknemer ziek blijft, heeft de werkgever een <b>**re-integratieplicht**</b> op grond van de <b>**Wet verbetering poortwachter**</b>. Dit betekent dat de werkgever samen met de werknemer een plan moet opstellen om de terugkeer naar werk te bevorderen, tenzij de werknemer onterecht ziek is.</p>	<p>werknemer niet kan werken vanwege medische redenen, niet de werkgever.</p> <p>2. <b>Gesprek aangaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Probeer een gesprek met de werknemer aan te gaan om de situatie te bespreken. Het kan zijn dat een bemiddelende houding het conflict de-escaleren en oplossen.</li> </ul> <p>3. <b>Conflict als oorzaak bespreken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Als de bedrijfsarts constateert dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid een conflict is, kan de werkgever mediation of conflictbemiddeling inzetten. Dit kan helpen om het onderliggende probleem op te lossen.</li> </ul> <p>4. <b>Controle op ziekmelding:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Indien de werkgever twijfelt aan de ziekmelding, mag hij redelijke controle uitvoeren, zoals het verzoek om contact met de bedrijfsarts of specialist.</li> <li>○ De werkgever mag echter niet zelfstandig medische informatie</li> </ul>
--	--	--	--	--

		<p>ziekmeldingen en de procedures die moeten worden gevolgd.</p> <p>- Als blijkt dat de ziekmelding ongegrond is, kan de werkgever in sommige gevallen sancties opleggen, maar dit moet zorgvuldig gebeuren. Het is namelijk niet toegestaan om iemand te straffen voor het melden van ziekte zonder concrete bewijzen van misbruik.</p> <p>5. <b>**Bemiddeling of conflictbeheersing**</b>:</p> <p>- Als de ziekmelding in verband staat met een conflict, is het belangrijk dat de werkgever <b>**bemiddeling**</b> aanbiedt. Er kan bijvoorbeeld een onafhankelijke <b>**mediator**</b> worden ingeschakeld om het conflict tussen de werknemer en de leidinggevende op te lossen. Dit kan helpen om verdere escalatie te voorkomen.</p> <p>### Middelen voor de <b>**werknemer**</b>:</p> <p>1. <b>**Recht op ziekteverlof**</b>:</p> <p>- De werknemer heeft het recht om zich ziek te melden als hij/zij daadwerkelijk ziek is, en is niet verplicht om te verklaren of de ziekte verband houdt met het conflict met de leidinggevende. Dit betekent dat de werknemer geen gedetailleerde uitleg hoeft te geven over de oorzaak van de ziekte, zolang de ziekte wordt bevestigd door een arts.</p> <p>- De werknemer moet wel de werkgever <b>**tijdig**</b> informeren over de ziekmelding, volgens de regels die in de arbeidsovereenkomst of het verzuimbeleid zijn vastgesteld (meestal voor 9.00 uur op de eerste ziektedag).</p> <p>2. <b>**Bescherming tegen onterecht ontslag**</b>:</p> <p>- Als de werknemer zich ziek meldt als gevolg van een conflict met de leidinggevende, geniet de werknemer <b>**bescherming tegen ontslag**</b> tijdens ziekte. De werkgever mag een werknemer niet ontslaan terwijl hij ziek is, tenzij er sprake is van een <b>**zeer ernstige situatie**</b>, zoals fraude of grove misdragingen.</p>	<p>- <b>**Sanctie bij verzuim zonder geldige reden**</b>: Als blijkt dat de ziekmelding ongegrond is, kan de werkgever de werknemer niet alleen vragen om het werk te hervatten, maar kan hij ook overgaan tot <b>**sancties**</b> (bijvoorbeeld loonstop of andere disciplinaire maatregelen). Dit kan echter alleen als duidelijk is dat de werknemer zich niet ziek heeft gemeld om medische redenen.</p> <p>#### d. <b>**Getuigenverklaringen**</b>:</p> <p>Als het conflict tussen de werknemer en de leidinggevende vermoedelijk de oorzaak van de ziekmelding is, kan de werkgever <b>**getuigen**</b> of <b>**andere medewerkers**</b> vragen naar hun waarnemingen van de situatie. Dit kan helpen om te achterhalen of de ziekte daadwerkelijk een gevolg is van het conflict of dat er andere, onduidelijke factoren meespelen.</p> <p>---</p> <p>### 2. <b>**Middelen voor de werknemer**</b>:</p> <p>#### a. <b>**Medische verklaring**</b>:</p> <p>De werknemer kan zich laten doorverwijzen naar een arts om een <b>**medische verklaring**</b> te krijgen die de ziekmelding ondersteunt. De werknemer heeft recht op privacy met betrekking tot de medische informatie, maar de werkgever kan verlangen dat de werknemer in ieder geval aantoont dat hij of zij inderdaad ziek is.</p> <p>- <b>**Vertrouwelijkheid**</b>: De werknemer hoeft de exacte aard van de ziekte of het medische probleem niet openbaar te maken, maar moet wel een verklaring verstrekken die aangeeft dat de ziekte echt bestaat en dat de werknemer tijdelijk niet in staat is om te werken.</p> <p>#### b. <b>**Individuele gesprek en documentatie**</b>:</p> <p>De werknemer kan ervoor kiezen om het gesprek met de werkgever aan te gaan en de situatie te <b>**documenteren**</b>, vooral als het conflict met de leidinggevende een</p>	<p>opvragen of beoordelen.</p> <p>5. <b>Arboprotocol volgen</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zorg dat de situatie volgens het geldende arbobeleid wordt afgehandeld. Hiermee voorkomt de werkgever juridische problemen.</li> </ul> <hr/> <p><b>Voor de werknemer</b></p> <p>1. <b>Medische ondersteuning</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De werknemer kan een eigen arts of specialist raadplegen om de arbeidsongeschiktheid te laten vaststellen, mocht er twijfel zijn over de ziekmelding.</li> </ul> <p>2. <b>Vertrouwenspersoon inschakelen</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bij een conflict met de leidinggevende kan de werknemer contact opnemen met een interne of externe vertrouwenspersoon.</li> </ul> <p>3. <b>Gesprek initiëren</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De werknemer kan, eventueel met ondersteuning van een derde, een gesprek aanvragen met de werkgever om het conflict te bespreken en escalatie te voorkomen.</li> </ul> <p>4. <b>Mediation aanvragen</b>:</p>
--	--	---	---	---



		<p>- Als de werknemer vreest dat hij of zij onterecht ontslagen kan worden vanwege de ziekmelding, kan het verstandig zijn om juridisch advies in te winnen om te bekijken of de werknemer beschermd is tegen ontslag tijdens ziekte.</p> <p>3. <b>Conflicten melden</b>:</p> <p>- Als de werknemer van mening is dat de ziekmelding wordt betwijfeld omdat het conflict met de leidinggevende de oorzaak is, kan hij of zij de <b>werkgever informeren</b> over het conflict. Het is belangrijk om duidelijk aan te geven dat de werknemer zich ziek heeft gemeld door de <b>stress of spanningen</b> die voortkomen uit het conflict.</p> <p>- De werknemer kan het conflict eventueel <b>formaliseren</b> door het <b>schriftelijk te melden</b> en, indien gewenst, de HR-afdeling of een vertrouwenspersoon in te schakelen voor ondersteuning.</p> <p>4. <b>Recht op vertrouwelijkheid</b>:</p> <p>- Als de ziekte verband houdt met psychische klachten die door het conflict zijn veroorzaakt, heeft de werknemer recht op <b>vertrouwelijkheid</b>. De werknemer hoeft niet in detail te treden over de oorzaak van de ziekte, zolang er een doktersverklaring is. Psychische gezondheidsproblemen zijn vaak gevoelige kwesties, en het is belangrijk dat de werknemer zich gesteund voelt in de situatie.</p> <p>5. <b>Hulp van vakbond of jurist</b>:</p> <p>- Als er onduidelijkheid of conflict is over de legitimiteit van de ziekmelding, kan de werknemer <b>hulp zoeken</b> bij een vakbond of een jurist. Deze kunnen helpen bij het oplossen van geschillen met de werkgever en adviseren over de rechten van de werknemer, vooral als er sprake is van een conflict met de leidinggevende.</p> <p><b>Samenvatting:</b></p> <p>- <b>Werkgever</b>:</p> <p>- Kan een verklaring van de bedrijfsarts vragen om de legitimiteit van de ziekmelding te bevestigen.</p>	<p>belangrijke rol speelt in de ziekmelding. Dit kan helpen om de werkgever te overtuigen dat de ziekte niet alleen fysiek, maar ook psychisch kan zijn (bijvoorbeeld stress, burn-out).</p> <p>- <b>Psychische belasting</b>: Als het conflict heeft geleid tot <b>psychische klachten</b>, kan de werknemer dit bespreekbaar maken en de ziekte als een gevolg van werkstress of werkdruk presenteren. De werknemer kan in dat geval een psycholoog of een andere specialist raadplegen voor medische documentatie die de ziekmelding ondersteunt.</p> <p><b>c. Verzoek om mediation of conflictbemiddeling</b>:</p> <p>Als het conflict met de leidinggevende heeft bijgedragen aan de ziekmelding, kan de werknemer voorstellen om een <b>onafhankelijke mediator</b> of een <b>conflictbemiddelaar</b> in te schakelen. Dit kan helpen om het conflict op te lossen en de werksituatie te verbeteren, zodat de werknemer zo snel mogelijk kan herstellen en terugkeren naar het werk.</p> <p>- <b>Onafhankelijke bemiddeling</b>: Een mediator kan helpen bij het verbeteren van de communicatie tussen de werknemer en de leidinggevende en kan mogelijk bijdragen aan het herstel van vertrouwen, wat gunstig is voor de werknemer en het team.</p> <p><b>d. Juridisch advies</b>:</p> <p>Als de werknemer zich benadeeld voelt door de twijfel van de werkgever over de ziekmelding, kan hij of zij juridische stappen overwegen. Het inschakelen van een <b>arbeidsjurist</b> kan helpen om te begrijpen welke rechten de werknemer heeft met betrekking tot ziekteverzuim en hoe de werknemer zich tegen onterechte beschuldigingen kan verweren.</p> <p>---</p> <p><b>3. Mogelijke vervolgstappen</b>:</p> <p>- <b>Verklaring van de bedrijfsarts</b>: De</p>	<p>○ Als de werknemer het conflict als oorzaak ziet, kan hij zelf mediation voorstellen. Dit kan ook een neutrale weg zijn om tot een oplossing te komen.</p> <p>5. <b>Klachtenprocedure starten</b>:</p> <p>○ Als er sprake is van ongewenst gedrag of structurele problemen met de leidinggevende, kan de werknemer een klacht indienen via de interne klachtenprocedure van het bedrijf.</p> <hr/> <p><b>Gezamenlijke opties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Mediation</b>: Zowel de werkgever als werknemer kunnen mediation overwegen om het conflict te bespreken en op te lossen. Een mediator kan neutraal bemiddelen.</li> <li>● <b>Heldere afspraken maken</b>: Probeer afspraken te maken over tijdelijke taken of re-integratieplannen, afhankelijk van de situatie.</li> <li>● <b>Externe hulp inschakelen</b>: Bijvoorbeeld een arbeidsjurist of HR-professional die kan adviseren over het vervolgtraject.</li> </ul> <hr/> <p><b>Belangrijke aandachtspunten</b></p>
--	--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heeft het recht om een onafhankelijke arts in te schakelen bij langdurig ziekteverlof.</li> <li>- Moet zorgen voor begeleiding en bemiddeling, vooral als de ziekte gerelateerd is aan een conflict met de leidinggevende.</li> <li>- Kan mogelijk sancties opleggen als blijkt dat de ziekmelding onterecht is, maar moet voorzichtig zijn met beschuldigingen.</li> </ul> <p>- <b>**Werknemer**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Heeft recht op ziekteverlof als de werknemer daadwerkelijk ziek is.</li> <li>- Moet de werkgever tijdig informeren over de ziekmelding.</li> <li>- Is beschermd tegen ontslag tijdens ziekte.</li> <li>- Kan het conflict melden en ondersteuning zoeken bij de HR-afdeling of een vertrouwenspersoon.</li> <li>- Heeft recht op vertrouwelijkheid bij het melden van psychische klachten.</li> </ul> <p>Het is belangrijk voor zowel de werkgever als de werknemer om open te communiceren en gezamenlijk naar een oplossing te zoeken, vooral als het verzuim samenhangt met een conflict op de werkvloer.</p>	<p>bedrijfsarts is vaak de sleutel tot het oplossen van een conflict over de ziekmelding. Beide partijen moeten bereid zijn om zijn of haar oordeel te accepteren, aangezien de arts onafhankelijk is.</p> <p>- <b>**Ondersteuning bij re-integratie**</b>: Beide partijen moeten zich bewust zijn van hun verplichtingen op het gebied van <b>**re-integratie**</b>. Dit houdt in dat er samen gewerkt moet worden aan het herstelproces van de werknemer, met als doel de terugkeer naar het werk.</p> <p>- <b>**Mediation of extern advies**</b>: Als het conflict met de leidinggevende het herstel van de werknemer in de weg staat, kan een <b>**extern mediator**</b> helpen bij het oplossen van het conflict en het herstel van de werksituatie.</p> <p><b>### Samenvatting:</b> In dit geval hebben zowel de werkgever als de werknemer verschillende middelen om met de situatie om te gaan. De werkgever kan de werknemer naar de bedrijfsarts sturen en gebruik maken van zijn <b>**verzuimbegeleidingsplicht**</b> om de ziekmelding te verifiëren. De werknemer kan medische documenten overleggen, het conflict documenteren en eventueel mediation voorstellen. Beide partijen kunnen proberen het conflict op te lossen, bij voorkeur met de hulp van een onafhankelijke derde partij, zoals een mediator. Bij aanhoudende twijfels kan juridische hulp worden ingeschakeld.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Privacyregels</b>: Zowel de werkgever als de werknemer moeten de privacyregels respecteren. De werkgever mag geen medische gegevens van de werknemer opvragen.</li> <li>● <b>Preventie</b>: Om toekomstige situaties te voorkomen, is het belangrijk dat het bedrijf een duidelijk beleid heeft rondom conflicthantering en begeleiding bij ziekte.</li> <li>● <b>Proportionaliteit</b>: De stappen die worden ondernomen moeten redelijk en proportioneel zijn, zonder escalatie van het conflict.</li> </ul> <p><i>Als de situatie blijft escaleren of een patstelling ontstaat, kan juridische hulp nodig zijn om een oplossing te vinden.</i></p>
<p><b>Een werknemer in de functie van vrachtwagenchauffeur is in zijn privetijd aangehouden omdat hij met drank op achter het stuur zat. De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet omdat het voor de werknemer niet mogelijk is de functie uit te oefenen. Is dit ontslag op staande voet terecht.</b></p>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:677 en 7: 675 BW</li> </ul> <p><b>Ontslag op staande voet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dringende reden: gedraging moet zodanig zijn dat van de werkgever niet gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet</li> <li>- De aard van het werk vereist dat de werknemer betrouwbaar is in het verkeer</li> <li>- Direct invloed op vertrouwen van werkgever</li> </ul>	<p>Het ontslag op staande voet in de situatie van een vrachtwagenchauffeur die in zijn privé tijd met drank op achter het stuur is aangehouden, kan <b>**terecht of onterecht**</b> zijn, afhankelijk van een aantal factoren die juridisch en feitelijk belangrijk zijn.</p> <p>Een <b>**ontslag op staande voet**</b> is een ingrijpende maatregel, en het recht op ontslag op staande voet is strikt geregeld. Het kan alleen worden toegepast als er sprake is van <b>**een dringende reden**</b> die het ontslag rechtvaardigt. In dit geval zou de werkgever kunnen stellen dat het feit</p>	<p>Het ontslag op staande voet van een werknemer in de functie van <b>**vrachtwagenchauffeur**</b>, die in zijn privé tijd is aangehouden voor rijden onder invloed, kan onder bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn, maar het is niet altijd per definitie <b>**terecht**</b>. Dit hangt af van de specifieke omstandigheden van de zaak, de inhoud van het arbeidscontract en de redelijkheid van het ontslag.</p> <p><b>### 1. **Wat is ontslag op staande voet?***</b> Ontslag op staande voet is een vorm van ontslag waarbij de werkgever de</p>	<p><i>Bij de beoordeling of een ontslag op staande voet terecht is, spelen een aantal juridische factoren een rol. Het ontslag moet aan de volgende vereisten voldoen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Dringende reden</b> : <i>Er moet sprake zijn van een dringende reden die een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband rechtvaardigt. In dit geval is de vraag of het rijden onder invloed in de privétijd voldoende ernstig is om een dringende reden te vormen. Voor een</i></li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onverwijld: ontslag moet direct nadat de dringende reden bekend is geworden</li> <li>- Mededeling: moet duidelijk en ondubbelzinnig worden gemeld aan de werknemer</li> </ul> <p><b>Verhouding zakelijk prive</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proportionaliteit van de zaak is niet uitgemaakt. Afhankelijk van het dienstverband en de eventuele alternatieven</li> <li>- Gedragingen in de privesfeer kunnen leiden tot onevenredige invloed op arbeidsrelatie.</li> <li>- Directe ondermijning van geschiktheid en betrouwbaarheid</li> <li>- Niet meer mogelijk functie uit te voeren</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 4 april 2018</li> </ul>	<p>dat de werknemer met alcohol op achter het stuur zat een dringende reden is, vooral als de werknemer als <b>**vrachtwagenchauffeur**</b> werkt, omdat de veiligheid van het verkeer in gevaar wordt gebracht. Er zijn echter enkele overwegingen die moeten worden gemaakt.</p> <p><b>### 1. **De relatie tussen het privégedrag en de functie van de werknemer**</b> Als vrachtwagenchauffeur heeft de werknemer de verantwoordelijkheid om zijn voertuig veilig te besturen, zowel tijdens het werk als in privéomstandigheden. In dit geval heeft de werknemer in zijn <b>**privétijd**</b> met drank op achter het stuur gezeten, wat op zichzelf een overtreding van de wet is, maar niet noodzakelijk direct gerelateerd is aan de werkomstandigheden.</p> <p>Echter, de werkgever kan dit incident beschouwen als een <b>**inbreuk op de vereiste normen**</b> voor een vrachtwagenchauffeur. De werkgever zou kunnen stellen dat het gedrag van de werknemer in zijn privéleven de <b>**betrouwbaarheid**</b> van de werknemer en de <b>**veiligheid**</b> van de werkomstandigheden in gevaar brengt. Een vrachtwagenchauffeur die onder invloed van alcohol rijdt, kan de veiligheid van andere weggebruikers en van het bedrijf in gevaar brengen, zelfs als dit gebeurde buiten werktijd. Dit kan worden gezien als een ernstig incident dat het vertrouwen in de werknemer schaadt.</p> <p><b>### 2. **De dringende reden voor ontslag op staande voet**</b> Volgens <b>**artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek**</b> kan een ontslag op staande voet alleen plaatsvinden als er sprake is van een <b>**dringende reden**</b>. De wet beschrijft een dringende reden als iets dat zo ernstig is dat voortzetting van de arbeidsrelatie <b>**onverantwoord**</b> is.</p> <p>In dit geval kan de werkgever het incident beschouwen als een dringende reden, omdat de werknemer <b>**door zijn gedrag de</b></p>	<p>werknemer onmiddellijk ontslaat vanwege een <b>**ernstig verwijtbaar**</b> gedrag. Dit ontslag is <b>**direct en zonder opzegtermijn**</b> en kan alleen worden gegeven als er een <b>**dringende reden**</b> is. Bij een ontslag op staande voet wordt doorgaans gesteld dat de werknemer zich zo heeft gedragen dat van de werkgever niet kan worden verwacht dat het dienstverband voortduurt.</p> <p><b>### 2. **Rijden onder invloed en de functie van vrachtwagenchauffeur**</b> In dit geval is de werknemer in zijn <b>**privétijd**</b> aangehouden voor rijden onder invloed. Er zijn een aantal factoren die bepalen of dit ontslag op staande voet terecht is:</p> <p><b>#### a. **Beroepsrisico's en de rol van de functie**</b> - Als vrachtwagenchauffeur heeft de werknemer <b>**verantwoordelijkheden**</b> die te maken hebben met <b>**veiligheid**</b> op de weg, zowel voor zichzelf als voor anderen. Als de werknemer <b>**onder invloed**</b> een vrachtwagen zou besturen, brengt dit grote <b>**veiligheidsrisico's**</b> met zich mee.</p> <p>- Veel <b>**arbeidscontracten**</b> voor chauffeurs bevatten specifieke bepalingen over <b>**alcohol- en drugsmisbruik**</b>, aangezien het besturen van een voertuig onder invloed ernstige gevolgen kan hebben voor de veiligheid en de reputatie van het bedrijf. Als het contract of de cao een <b>**zero tolerance-beleid**</b> kent voor rijden onder invloed, kan de werkgever zich gerechtvaardigd voelen om ontslag op staande voet te geven, zelfs als het incident in de privé tijd plaatsvond.</p> <p><b>#### b. **Betrokkenheid bij de functie**</b> - De vraag is of de privé-incidenten van invloed kunnen zijn op het werk. In dit geval kan de werkgever stellen dat het incident de <b>**betrouwbaarheid en geschiktheid**</b> van de werknemer aantast voor het vervullen van de functie van vrachtwagenchauffeur. Het rijden onder invloed kan immers het vertrouwen van de werkgever in de werknemer ernstig</p>	<p><i>vrachtwagenchauffeur kan dit een probleem zijn, omdat:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Het rijbewijs essentieel is voor het uitvoeren van de functie.</li> <li>○ Rijden onder invloed de vertrouwensrelatie met de werkgever kan schaden, vooral als de werkgever een nultolerantiebeleid hanteert.</li> </ul> <p>2. <b><i>Onmiddellijkheid: Het ontslag moet direct volgen nadat de werkgever kennis heeft genomen van het voorval. Als de werkgever niet tijdig handelt, kan dit het ontslag ongeldig maken.</i></b></p> <p>3. <b><i>Proportionaliteit: Het ontslag moet in verhouding staan tot de ernst van het incident. Belangrijk is of:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De werknemer nog in staat is zijn functie uit te oefenen (bijvoorbeeld: heeft de werknemer zijn rijbewijs verloren?).</li> <li>○ De werknemer eerder soortgelijk gedrag heeft vertoond.</li> <li>○ De werkgever de mogelijkheid heeft geboden om alternatieve oplossingen te overwegen, zoals een andere functie of een waarschuwing.</li> </ul> <p>Toepassing op deze situatie</p>
--	---	--	---	---

		<p>veiligheid op de weg in gevaar heeft gebracht**. Dit kan als een **ernstige schending van de vertrouwensrelatie** tussen de werkgever en de werknemer worden gezien, vooral als de werknemer de verantwoordelijkheid draagt voor de veiligheid op de weg, ook in privéomstandigheden. Het kan ook van belang zijn als de werknemer **regelmatig** met een vrachtwagen rijdt of een speciale licentie of keuring nodig heeft voor zijn werk.</p> <p>### 3. **De mogelijkheid om de functie uit te oefenen** De werkgever heeft aangegeven dat het voor de werknemer **niet mogelijk is om de functie uit te oefenen** na het incident. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werknemer zijn **rijbewijs** heeft verloren of tijdelijk niet in staat is om te rijden, bijvoorbeeld door een **rijverbod** opgelegd door de autoriteiten. Het verlies van het rijbewijs is een **directe belemmering** voor de werknemer om zijn werk als vrachtwagenchauffeur uit te voeren, wat de werkgever zou kunnen doen besluiten om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen.</p> <p>Als het rijbewijs van de werknemer **niet is ingetrokken** en de werknemer **wel in staat blijft om de functie uit te oefenen**, kan het ontslag op staande voet **minder goed te rechtvaardigen zijn**. In dat geval kan de werkgever bijvoorbeeld moeten overwegen of er een minder ingrijpende maatregel mogelijk is, zoals een **waarschuwing** of **herplaatsing**.</p> <p>### 4. **De context van het incident en de omstandigheden** Naast de **ernst van het incident** zijn ook de **omstandigheden** van belang. Als de werknemer bijvoorbeeld **voor het eerst** met drank op achter het stuur zat, kan het ontslag als **te streng** worden beschouwd, vooral als het incident in privéomstandigheden gebeurde en er geen werkgerelateerde gevolgen zijn (bijvoorbeeld geen schade aan het voertuig of geen betrokkenheid bij een ongeluk).</p>	<p>schaden.</p> <p>- Als de werkgever kan aantonen dat het gedrag van de werknemer het **onmogelijk maakt** om de functie op verantwoorde wijze uit te oefenen (bijvoorbeeld vanwege een **rijverbod** of de **afgenomen rijbevoegdheid**), kan dit een geldige reden voor ontslag zijn. Dit geldt vooral als de werknemer geen alternatieve werkzaamheden kan verrichten die met de functie in verband staan.</p> <p>#### c. **De ernst van het incident**: - De ernst van de situatie wordt vaak bepaald door de **omstandigheden van de aanhouding** en de **gevolgen** ervan. Als de werknemer bijvoorbeeld een hoog alcoholgehalte in zijn bloed had en het incident plaatsvond op een openbare weg, kan de werkgever stellen dat dit zijn betrouwbaarheid en integriteit aantast.</p> <p>- **Privé gedrag** heeft ook invloed op de werkrelatie als het gedrag de belangen van de werkgever schaadt. In dit geval kan het verlies van het rijbewijs of het vertrouwen in de chauffeur ernstige gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering en kan de werkgever vinden dat hij niet verder kan werken met de werknemer in deze functie.</p> <p>### 3. **Is ontslag op staande voet gerechtvaardigd**? Voor het **ontslag op staande voet** moet de werkgever aantonen dat er sprake is van een **dringende reden**, zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek (BW). De werkgever moet het ontslag goed kunnen **onderbouwen** en is verplicht om de situatie zorgvuldig af te wegen.</p> <p>#### a. **Is de reden voldoende ernstig**? In dit geval kan het ontslag op staande voet gerechtvaardigd zijn, omdat het **rijden onder invloed** in de privé tijd de **veiligheid en betrouwbaarheid** van de werknemer in zijn werkfunctie (vrachtwagenchauffeur) ernstig kan schaden. Het kan echter ook afhangen van</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Rijbewijs:</b> Als de werknemer door de overtreding zijn rijbewijs heeft verloren, is het voor hem inderdaad onmogelijk om de functie van vrachtwagenchauffeur uit te oefenen. Dit kan een dringende reden vormen voor ontslag.</li> <li>● <b>Privétijd:</b> Hoewel het incident in privétijd heeft plaatsgevonden, kan het gedrag relevant zijn voor de functie als chauffeur, vooral als de werkgever strikte eisen stelt aan verantwoordelijk rijgedrag.</li> <li>● <b>Proportionaliteit:</b> Als het de eerste keer is dat de werknemer zich zo gedraagt en er nog andere mogelijkheden zijn (bijvoorbeeld tijdelijk ander werk), kan het ontslag mogelijk disproportioneel worden bevonden.</li> </ul> <p>Conclusie <i>Het ontslag op staande voet <b>kan gerechtvaardigd zijn als de werknemer door zijn gedrag aantoonbaar niet meer in staat is om zijn functie te vervullen, bijvoorbeeld door verlies van het rijbewijs. De werkgever moet echter zorgvuldig handelen en de proportionaliteit en omstandigheden in overweging nemen. Indien de werknemer het ontslag aanvecht, is het aan de rechter om te bepalen of het ontslag terecht was.</b></i></p>
--	--	--	--	--

		<p>Als de werknemer echter <b>herhaaldelijk</b> in de fout is gegaan of er sprake is van een patroon van onverantwoord gedrag, kan het ontslag op staande voet meer gerechtvaardigd zijn.</p> <p><b>5. Was er sprake van een contractuele verplichting of gedragsnorm?</b></p> <p>Als de werkgever expliciet heeft aangegeven (bijvoorbeeld in de <b>arbeidsovereenkomst</b>, <b>gedragscode</b> of <b>veiligheidsbeleid</b>) dat <b>alcoholgebruik</b> of <b>rijden onder invloed</b> onaanvaardbaar is, kan de werknemer daar mogelijk op worden aangesproken, zelfs als het incident in zijn privéleven plaatsvond. De werknemer kan dan verantwoordelijk worden gehouden voor het overtreden van deze norm, wat het ontslag op staande voet kan ondersteunen.</p> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Het ontslag op staande voet kan <b>terecht</b> zijn als er een <b>directe relatie</b> is tussen het incident en de functie van de werknemer, bijvoorbeeld als de werknemer zijn <b>rijbewijs</b> heeft verloren of als het incident aantoont dat de werknemer niet in staat is om de veiligheid te waarborgen die vereist is voor zijn functie. Als het incident echter geen directe gevolgen heeft voor de mogelijkheid van de werknemer om zijn werk uit te voeren, kan het ontslag op staande voet als <b>te zwaar</b> worden beschouwd en mogelijk onterecht zijn.</p> <p>Het is van belang dat de werkgever de situatie goed beoordeelt en in overweging neemt of er sprake is van een <b>werkgerelateerd probleem</b>, of dat het incident een <b>incidentele privéfout</b> is. In geval van twijfel kan het ook nuttig zijn om juridisch advies in te winnen, omdat ontslag op staande voet altijd <b>beoordeeld</b> kan worden door een <b>rechter</b>, die de omstandigheden zorgvuldig afweegt.</p>	<p>de precieze <b>omstandigheden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Heeft de werknemer een <b>rijverbod</b> of zijn rijbewijs verloren door de aanhouding? In dat geval kan het <b>praktisch onmogelijk</b> zijn voor de werknemer om zijn functie als chauffeur uit te oefenen, wat de reden voor ontslag versterkt.</li> <li>- Heeft de werknemer een <b>geschiedenis</b> van alcoholgerelateerde incidenten of andere gedragingen die het vertrouwen van de werkgever in hem hebben geschaad? Dit kan de ernst van het ontslag op staande voet vergroten.</li> </ul> <p><b>b. Wettelijke bescherming van de werknemer:</b></p> <p>De werknemer kan altijd het ontslag op staande voet aanvechten bij de <b>kantonrechter</b>. De kantonrechter zal beoordelen of het ontslag terecht is gegeven, waarbij de <b>proportionaliteit</b> en de <b>verhouding</b> van de maatregelen een belangrijke rol spelen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als het incident slechts een <b>afzonderlijk incident</b> is, kan de rechter mogelijk oordelen dat ontslag op staande voet <b>te zwaar</b> is en dat een minder ingrijpende maatregel, zoals een waarschuwing of schorsing, passend zou zijn geweest.</li> <li>- Als de werknemer bijvoorbeeld eerder geen problemen had met alcoholgebruik of geen schade heeft aangericht aan het bedrijf, kan de rechter besluiten dat ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd is.</li> </ul> <p><b>4. Mogelijke alternatieven voor ontslag op staande voet</b></p> <p>Als het ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd blijkt, kan de werkgever overwegen om de werknemer een alternatieve maatregel op te leggen, zoals een <b>waarschuwing</b> of een <b>tijdelijke schorsing</b>. Dit kan helpen om het vertrouwen te herstellen, zeker als de werknemer bereid is om zijn gedrag te verbeteren en zich verder aan de afspraken te houden.</p>	
--	--	---	---	--

			<p>### Conclusie: Het ontslag op staande voet van een werknemer in de functie van vrachtwagenchauffeur kan terecht zijn als het gedrag van de werknemer (rijden onder invloed) <b>direct</b> invloed heeft op zijn mogelijkheid om de functie uit te oefenen en de vertrouwensband met de werkgever ernstig heeft beschadigd. Het hangt echter af van de omstandigheden, zoals het verlies van het rijbewijs en eerdere gedragingen van de werknemer. De werknemer heeft het recht om het ontslag aan te vechten, en de kantonrechter zal beoordelen of de ernst van het incident het ontslag rechtvaardigt.</p>	
<p><b>Een werknemer klaagt over burn-outverschijnselen door een structureel hoge werkdruk, maar de werkgever beweert dat de werklust redelijk is. Welke verplichtingen gelden voor de werkgever en wat kan de werknemer doen?</b></p>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De Arbeidsomstandighedenwet verplicht werkgevers om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving</li> <li>- Art. 7:658 BW: zorgplicht hebben voor de veiligheid van de werknemer tijdens het werk.</li> <li>- Definitie van burn-out</li> </ul> <p><b>Zorgplicht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever moet actief stress voorkomen en preventieve maatregelen nemen</li> <li>- In geval van burn-out moet de werkgever een plan van aanpak opstellen, deskundige ondersteuning zoeken en mogelijkheid bieden tot takenverlichting</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melden hoge werkdruk en actief deelnemen aan verbetertraject</li> <li>- Werknemer kan de bedrijfsarts inschakelen als er geen oplossing is. Bedrijfsarts kan helpen bij objectieve beoordeling</li> <li>- Melding bij inspectie SZW</li> <li>- Mogelijkheid tot het indienen van een schadewerking wegens het schenden van de zorgplicht van de werkgever</li> </ul>	<p>In een situatie waarbij een werknemer klaagt over <b>burn-outverschijnselen</b> door een <b>structureel hoge werkdruk</b> en de werkgever betwist dat de werklust redelijk is, zijn er verschillende <b>verplichtingen</b> voor de werkgever en <b>mogelijkheden</b> voor de werknemer. Dit betreft een kwestie van <b>arbeidsomstandigheden</b> en <b>gezondheid</b> op de werkplek. De werkgever heeft een <b>zorgplicht</b> voor het welzijn van de werknemer en moet ervoor zorgen dat de werknemer in een gezonde werkomgeving werkt.</p> <p>### Verplichtingen van de werkgever:</p> <p>1. <b>Zorgplicht en arbeidsomstandigheden</b>: De werkgever heeft op basis van de <b>Arbowet</b> een <b>zorgplicht</b> voor de <b>gezondheid en veiligheid</b> van de werknemer, zowel fysiek als mentaal. Dit houdt in dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de werkdruk niet te hoog is en dat de werknemer niet blootgesteld wordt aan stressvolle of ongezonde omstandigheden die kunnen leiden tot <b>psychische problemen</b>, zoals een burn-out.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkgever moet de <b>werkdruk</b> monitoren en in kaart brengen. Als er structureel te veel werkdruk is, is de werkgever verplicht om maatregelen te</li> </ul>	<p>Wanneer een werknemer klaagt over <b>burn-outverschijnselen</b> door een <b>structureel hoge werkdruk</b> en de werkgever beweert dat de werklust redelijk is, is het belangrijk om te begrijpen welke verplichtingen de werkgever heeft en welke mogelijkheden de werknemer heeft om de situatie aan te pakken. Hier is een overzicht van de rechten en verplichtingen van beide partijen:</p> <p>### 1. <b>Verplichtingen van de werkgever</b>:</p> <p>### a. <b>Zorgplicht en arbeidsomstandigheden</b>: Volgens de <b>Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)</b> heeft de werkgever een algemene zorgplicht voor de <b>gezondheid en veiligheid</b> van de werknemer. Dit omvat zowel <b>fysieke</b> als <b>psychosociale arbeidsomstandigheden</b> (zoals werkdruk en stress). De werkgever is verplicht om een gezonde werkplek te creëren en te zorgen voor een werkomgeving die de gezondheid van de werknemer niet schaadt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&amp;E)</b>: De werkgever moet een <b>RI&amp;E</b> uitvoeren, waarin risico's voor de gezondheid van de werknemers (zoals werkdruk) worden geïdentificeerd. Op basis van de RI&amp;E moet de werkgever</li> </ul>	<p><i>In een situatie waarin een werknemer burn-outverschijnselen ervaart door een structureel hoge werkdruk, terwijl de werkgever van mening is dat de werklust redelijk is, gelden verschillende wettelijke verplichtingen en mogelijkheden voor beide partijen. Hieronder een overzicht:</i></p> <p><b>Verplichtingen van de werkgever</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Zorgplicht (Arbowet)</b> <i>De werkgever is wettelijk verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Dit omvat het voorkomen of beperken van werkgerelateerde stress en het signaleren van risico's zoals een te hoge werkdruk.</i></li> <li>2. <b>Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&amp;E)</b> <i>De werkgever moet periodiek een RI&amp;E uitvoeren, waarin ook werkdruk en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) worden beoordeeld. Op basis hiervan dient een plan van aanpak te worden opgesteld.</i></li> <li>3. <b>Preventiemaatregelen</b> <i>Als blijkt dat er sprake is van een hoge werkdruk, moet de werkgever maatregelen treffen om dit te verlagen, zoals herverdeling van werk,</i></li> </ol>

	<p><b>Jurisprudentie</b></p> <p>- ECLI:NL:GHSHE:2019:593</p>	<p>nemen om de werkomstandigheden te verbeteren.</p> <p>- De werkgever moet de werknemer ondersteunen bij het voorkomen van gezondheidsproblemen door bijvoorbeeld <b>**preventieve maatregelen**</b> te treffen, zoals het bieden van voldoende <b>**pauzes**</b>, <b>**redelijke werkuren**</b> en <b>**passende taakverdeling**</b>.</p> <p>- De werkgever is verplicht om de werknemer in staat te stellen <b>**verzuim door ziekte**</b> goed op te vangen en te zorgen voor passende <b>**re-integratie**</b> als dat nodig is.</p> <p>2. <b>**De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&amp;E)**</b>: De werkgever moet periodiek een <b>**risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&amp;E)**</b> uitvoeren, waarin alle mogelijke risico's voor de gezondheid van werknemers worden geïdentificeerd, inclusief psychische risico's zoals werkstress of burn-out. Als de werknemer klaagt over burn-outverschijnselen door hoge werkdruk, zou dit moeten worden opgenomen in de RI&amp;E, en moet de werkgever zorgen voor <b>**maatregelen**</b> om werkstress te verminderen.</p> <p>- Als blijkt dat de werkdruk te hoog is en de werkgever dit niet voldoende aanpakt, kan de werknemer dit als <b>**schending van de zorgplicht**</b> beschouwen en mogelijk juridische stappen overwegen.</p> <p>3. <b>**Gesprek en interventie**</b>: De werkgever moet luisteren naar de werknemer en serieus rekening houden met zijn klachten. De werkgever moet een gesprek aangaan met de werknemer over de klachten en, als de werknemer daadwerkelijk burn-outverschijnselen vertoont, passende maatregelen treffen om de werkdruk te verlagen. Dit kan inhouden:</p> <p>- Het <b>**afstemmen van werkvolumes**</b> en <b>**deadlines**</b>.</p> <p>- Het bieden van <b>**extra ondersteuning**</b> (bijvoorbeeld tijdelijk minder werk of tijdelijke vervangingen).</p> <p>- Het inschakelen van <b>**professionele hulp**</b>, zoals een bedrijfsarts of een</p>	<p>maatregelen treffen om gezondheidsrisico's te beperken.</p> <p>- <b>**Preventieve maatregelen**</b>: Als er aanwijzingen zijn dat de werkdruk te hoog is en dit kan leiden tot psychische klachten, zoals burn-out, is de werkgever verplicht om <b>**preventieve maatregelen**</b> te nemen. Dit kan bijvoorbeeld door de werkdruk te verlagen, werkprocessen aan te passen, of door steun en begeleiding aan te bieden.</p> <p>#### b. <b>**Verzuimbegeleiding en re-integratie**</b>: Als een werknemer zich ziek meldt door burn-outklachten, heeft de werkgever een verplichting om de werknemer te ondersteunen bij de <b>**re-integratie**</b>. Dit betekent dat de werkgever samen met de werknemer een plan moet opstellen om het herstel te bevorderen, volgens de <b>**Wet verbetering poortwachter**</b>.</p> <p>- De werkgever moet hierbij de <b>**bedrijfsarts**</b> inschakelen om de situatie van de werknemer te beoordelen en te zorgen voor een <b>**passende begeleiding**</b> tijdens het herstelproces.</p> <p>- Indien de werkdruk de oorzaak van de burn-outklachten blijkt te zijn, moet de werkgever maatregelen nemen om de werkdruk te verlichten om verdere schade aan de gezondheid van de werknemer te voorkomen.</p> <p>#### c. <b>**Verantwoordelijkheid bij psychosociale arbeidsbelasting (PSA)**</b>: Als de werknemer klaagt over burn-out door <b>**psychosociale arbeidsbelasting**</b> (PSA), zoals werkstress of een te hoge werkdruk, is de werkgever verplicht om maatregelen te nemen om deze risico's te <b>**vermijden**</b> of <b>**te beperken**</b>. Dit kan bijvoorbeeld door:</p> <p>- Het creëren van een <b>**gezonde werkcultuur**</b>, waarin werkdruk in balans is en medewerkers niet overbelast raken.</p> <p>- Het bieden van <b>**trainingen**</b> of <b>**workshops**</b> om met stress om te gaan.</p>	<p><i>aanpassing van procedures of extra ondersteuning.</i></p> <p>4. <b>Ondersteuning bieden</b> <i>De werkgever moet een bedrijfsarts of andere deskundige inschakelen als een werknemer gezondheidsklachten meldt. Dit kan helpen om de situatie objectief te beoordelen en de juiste ondersteuning te bieden.</i></p> <p>5. <b>Open communicatie</b> <i>De werkgever moet openstaan voor gesprekken met de werknemer over werkdruk, werkbelasting en mogelijke aanpassingen.</i></p> <hr/> <p><b>Wat kan de werknemer doen?</b></p> <p>1. <b>Gesprek aangaan met de werkgever</b> <i>De werknemer kan in een gesprek aangeven wat de klachten zijn, welke factoren bijdragen aan de werkdruk, en welke aanpassingen zouden kunnen helpen.</i></p> <p>2. <b>Bedrijfsarts inschakelen</b> <i>De werknemer kan contact opnemen met de bedrijfsarts om de klachten te bespreken. De bedrijfsarts kan adviseren over aanpassingen in het werk en, indien nodig, een plan opstellen om herstel te bevorderen.</i></p> <p>3. <b>Melding maken van structurele werkdruk</b> <i>Als de werkdruk structureel te hoog is, kan de werknemer dit schriftelijk melden bij de leidinggevende of HR. Dit helpt om de situatie formeel vast te leggen.</i></p> <p>4. <b>Mediation of externe hulp inschakelen</b> <i>Als er een conflict ontstaat over de werkdruk, kan mediation een oplossing zijn</i></p>
--	--	--	--	---



		<p>externe <b>counselor</b> om psychische problemen te helpen aanpakken.</p> <p>- Het aanpassen van de <b>werktijden</b> of het faciliteren van <b>flexibele werkuren</b>.</p> <p>4. <b>Aanspreken van de bedrijfsarts</b>: De werkgever kan de werknemer doorverwijzen naar een <b>bedrijfsarts</b> om de klachten van de werknemer te beoordelen en te kijken of er een verband is tussen de werkdruk en de psychische klachten (zoals een burn-out). De bedrijfsarts kan ook aanbevelingen doen voor aanpassingen in het werk.</p> <p>5. <b>Aanpassingen bij ziekte</b>: Als de werknemer zich ziek meldt met burn-outverschijnselen, is de werkgever verplicht om het <b>ziekteverlof</b> correct te verwerken en de <b>re-integratie</b> van de werknemer te begeleiden. Dit moet gebeuren in lijn met de <b>wet verbetering poortwachter</b>, die vereist dat de werkgever en werknemer samenwerken aan een <b>passende re-integratie</b> en het vermijden van langdurig ziekteverzuim.</p> <p>### Wat kan de werknemer doen?</p> <p>1. <b>Communiceren met de werkgever</b>: De werknemer moet eerst <b>openlijk communiceren</b> met de werkgever over de klachten en zorgen omtrent de werkdruk. Dit kan een formeel gesprek zijn waarin de werknemer zijn ervaringen en de gevolgen van de werkdruk bespreekt. Het is belangrijk dat de werknemer dit goed documenteert, bijvoorbeeld door de klachten schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken. Dit biedt een <b>bewijs</b> voor eventuele latere stappen.</p> <p>2. <b>Verwijzing naar de bedrijfsarts</b>: Als de werknemer zich ziek meldt door burn-outverschijnselen, kan de werknemer de werkgever vragen om doorverwijzing naar de <b>bedrijfsarts</b>. De bedrijfsarts kan de fysieke en psychische gezondheid van de werknemer beoordelen en vaststellen of de werkdruk daadwerkelijk invloed heeft op de gezondheid van de werknemer.</p>	<p>- Het <b>hervredelen van taken</b> als bepaalde werknemers structureel overbelast zijn.</p> <p>Als de werkdruk structureel hoog is en de werknemer hierdoor burn-outklachten ontwikkelt, kan de werkgever aansprakelijk worden gesteld als blijkt dat hij onvoldoende maatregelen heeft getroffen om de werknemer te beschermen.</p> <p>---</p> <p>### 2. <b>Wat kan de werknemer doen?</b></p> <p>#### a. <b>Melding maken van de werkdruk</b>: Als de werknemer zich overbelast voelt, moet hij dit <b>formeel melden</b> bij de werkgever. Dit kan zowel in een gesprek als schriftelijk gebeuren. Het is belangrijk dat de werknemer de werkdruk en de gevolgen voor zijn gezondheid duidelijk maakt.</p> <p>- De werknemer kan zijn klachten ook <b>ondersteunen met feiten</b> (bijvoorbeeld het aantal overuren of het aantal taken dat hij moet uitvoeren) om te onderbouwen dat de werkdruk inderdaad te hoog is. - Als de werkgever niet adequaat reageert op de melding, kan de werknemer dit escaleren naar een <b>leidinggevende</b> of <b>HR-afdeling</b>.</p> <p>#### b. <b>Bedrijfsarts inschakelen</b>: De werknemer kan ook de <b>bedrijfsarts</b> inschakelen om zijn burn-outklachten te laten vaststellen. De bedrijfsarts is onafhankelijk en kan beoordelen of de werkdruk inderdaad de oorzaak is van de gezondheidsklachten.</p> <p>- De werknemer kan een <b>ziekteverlof</b> aanvragen als de klachten ernstig genoeg zijn. De bedrijfsarts kan adviseren over de duur van het verzuim en de mogelijkheden voor herstel.</p> <p>- Als de bedrijfsarts vaststelt dat de werkdruk te hoog is en de werkgever onvoldoende maatregelen heeft genomen,</p>	<p><i>om samen tot afspraken te komen.</i></p> <p>5. <b>Arbeidsinspectie benaderen</b> <i>Als de werkgever onvoldoende actie onderneemt, kan de werknemer melding maken bij de Arbeidsinspectie. Die kan onderzoeken of de zorgplicht is nageleefd.</i></p> <p>6. <b>Juridische stappen</b> <i>In extreme gevallen kan de werknemer juridische stappen overwegen, zoals een procedure starten wegens schending van de zorgplicht of schadevergoeding eisen.</i></p> <hr/> <p><b>Praktische tips</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Documentatie:</b> Het is belangrijk dat de werknemer een dossier opbouwt waarin klachten, communicatie en acties worden vastgelegd.</li> <li>● <b>Flexibele oplossingen:</b> Denk aan aanpassingen zoals thuiswerken, vermindering van werktijd of hervredeling van taken.</li> <li>● <b>Collegiale ondersteuning:</b> Bespreek de situatie met collega's om te achterhalen of de werkdruk breed wordt ervaren.</li> </ul> <p><i>De sleutel is om de situatie in goed overleg op te lossen, met ondersteuning van experts indien nodig. Een constructieve samenwerking voorkomt escalatie en bevordert een gezondere werkomgeving.</i></p>
--	--	--	---	--



		<p>3. <b>Gebruik van de vertrouwenspersoon of HR-afdeling</b>:</p> <p>Als de werknemer zich niet gehoord voelt door de leidinggevende, kan hij/zij zich wenden tot een <b>vertrouwenspersoon</b> of de <b>HR-afdeling</b> van het bedrijf voor ondersteuning. Deze kan bemiddelen tussen de werknemer en de werkgever en helpen om werkdruk te verlichten of een oplossing te vinden.</p> <p>4. <b>Het opstellen van een plan van aanpak</b>:</p> <p>De werknemer kan, samen met de werkgever en eventueel de bedrijfsarts, een <b>plan van aanpak</b> opstellen om de werkdruk te verlagen en maatregelen te nemen voor herstel. Dit kan bestaan uit het <b>herstructureren</b> van werkprocessen, het <b>invoeren</b> van flexibele werktijden of andere organisatorische veranderingen om het welzijn van de werknemer te bevorderen.</p> <p>5. <b>Juridische stappen of advies</b>:</p> <p>Als de werkgever onvoldoende maatregelen neemt of de werkdruk niet aanpakt, kan de werknemer juridische stappen overwegen. Dit kan bijvoorbeeld door advies in te winnen bij een <b>arbeidsjurist</b> of vakbond. Als blijkt dat de werkgever zijn zorgplicht schendt, kan de werknemer eisen dat de werkgever maatregelen neemt om de werkdruk te verminderen.</p> <p>In extreme gevallen kan de werknemer een beroep doen op de <b>Arbodienst</b> of de <b>Inspectie SZW</b> als de arbeidsomstandigheden onverantwoordelijk zijn en de werkgever geen adequate maatregelen neemt om de werkdruk te verlagen. De werknemer kan ook het <b>ontslag</b> of schadevergoeding eisen als blijkt dat het niet voldoet aan de zorgplicht van de werkgever heeft geleid tot gezondheidsproblemen.</p> <p><b>Samenvatting:</b></p> <p>- De <b>werkgever</b> heeft een zorgplicht en moet zorgen voor gezonde werkdruk en arbeidsomstandigheden, zowel fysiek als</p>	<p>kan de werknemer dit als bewijs gebruiken om de werkgever verantwoordelijk te houden.</p> <p><b>c. Verzoek om een werkplekaanpassing</b>:</p> <p>Als de werknemer het gevoel heeft dat de werkdruk niet direct kan worden verlaagd, kan hij voorstellen om <b>aanpassingen</b> aan de werkplek te doen om de situatie te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het <b>hervredelen</b> van taken binnen het team.</li> <li>- Het <b>invoeren</b> van flexibele werktijden of minder werkuren.</li> <li>- Het tijdelijk <b>afnemen</b> van verantwoordelijkheden totdat de werknemer hersteld is.</li> </ul> <p><b>d. Hulp van vakbond of juridische stappen</b>:</p> <p>Als de werkgever niet adequaat handelt naar aanleiding van de klachten, kan de werknemer zich wenden tot de <b>vakbond</b> (indien van toepassing) voor ondersteuning. De vakbond kan helpen met het voeren van gesprekken met de werkgever of het bieden van juridische steun.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werknemer kan ook overwegen juridische stappen te ondernemen, bijvoorbeeld door de werkgever aan te spreken op <b>onrechtmatig handelen</b> (bijvoorbeeld het niet voldoen aan de zorgplicht of het niet nemen van adequate maatregelen tegen werkdruk).</li> </ul> <p><b>e. Ziekmelding en re-integratie</b>:</p> <p>Als de werknemer niet in staat is om te werken door de burn-out, moet hij zich ziek melden. Na de ziekmelding heeft de werkgever de verplichting om de werknemer te ondersteunen bij de <b>re-integratie</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werknemer kan samen met de bedrijfsarts een plan maken om <b>stapsgewijs</b> weer aan het werk te gaan, als zijn gezondheid dat toelaat.</li> <li>- Als de werknemer vindt dat de werkdruk</li> </ul>	
--	--	--	---	--

		<p>mentaal. Hij moet de klachten serieus nemen, eventueel de bedrijfsarts inschakelen en maatregelen treffen om werkstress te verminderen.</p> <p>- De <b>werknemer</b> moet zijn klachten goed communiceren, bijvoorbeeld via een formeel gesprek, en kan de hulp van de bedrijfsarts of HR inschakelen. Als de werkgever geen adequate maatregelen neemt, kan de werknemer juridische stappen overwegen of de hulp van een vakbond inroepen.</p> <p>Het is belangrijk voor zowel de werkgever als de werknemer om samen te werken aan een oplossing, waarbij de gezondheid en het welzijn van de werknemer centraal staan.</p>	<p>een negatieve invloed heeft op zijn herstel, kan hij de werkgever verzoeken om de werkdruk te <b>verlagen</b> of <b>tijdelijk andere taken</b> aan te bieden.</p> <p>### f. <b>Individuele gesprekken en conflictbemiddeling</b>:</p> <p>Als er sprake is van <b>communicatieproblemen</b> of <b>een verstoorde relatie</b> met de werkgever, kan de werknemer voorstellen om <b>conflictbemiddeling</b> in te schakelen. Een mediator kan helpen bij het oplossen van de problematiek, zodat er een constructieve oplossing komt voor de werkdruk en de burn-outklachten van de werknemer.</p> <p>---</p> <p>### 3. <b>Wat als de werkgever onvoldoende maatregelen neemt?</b></p> <p>Als de werkgever de werkdruk niet verlaagt en de werknemer daardoor niet kan herstellen, kan dit leiden tot <b>verantwoordelijkheid</b> voor de werkgever. De werkgever heeft de plicht om de werknemer in staat te stellen zijn werk <b>gezond</b> uit te voeren en om te zorgen voor een gezonde werkdruk.</p> <p>- <b>Juridische stappen</b>: De werknemer kan besluiten juridische stappen te ondernemen tegen de werkgever. Dit kan inhouden dat de werknemer de werkgever aansprakelijk stelt voor het niet naleven van zijn zorgplicht.</p> <p>- <b>Rechtspositie van de werknemer</b>: De werknemer kan zich beroepen op <b>ontslag of werkweigering</b> als de werkdruk de gezondheid in gevaar blijft brengen, en kan daarmee de werkgever mogelijk in gebreke stellen.</p> <p>---</p> <p>### Conclusie:</p> <p>Als een werknemer burn-outklachten heeft door een structureel hoge werkdruk, heeft de werkgever een <b>zorgplicht</b> om de gezondheid van de werknemer te</p>	
--	--	--	--	--

			beschermen en moet hij maatregelen nemen om de werkdruk te verlagen. De werknemer kan dit aankaarten bij de werkgever, de bedrijfsarts inschakelen, en waar nodig juridische stappen ondernemen. Beide partijen moeten samenwerken om de situatie op te lossen en te zorgen voor herstel van de werknemer.	
<b>Een Nederlandse softwareontwikkelaar verhuist naar Spanje en blijft op afstand werken voor zijn Nederlandse werkgever. Na een arbeidsconflict rijst de vraag of het Nederlandse of Spaanse arbeidsrecht van toepassing is op zijn arbeidsovereenkomst en ontslagbescherming.</b>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rome I bepaalt dat bij arbeidsovereenkomsten in principe het recht van toepassing is van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht. Als de werknemer in Spanje werkt, kan Spaans recht van toepassing zijn, tenzij een andere rechtskeuze geldt.</li> <li>Er wordt een uitzondering gemaakt als de arbeid een nauwere band heeft met een ander land, zoals Nederland, waar de werkgever is gevestigd.</li> </ul> <p><b>Rechtskeuzebeding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indien expliciet vastgelegd dat Nederlands recht van toepassing is, is dit leidend, tenzij de bepalingen van het dwingende Spaanse recht (zoals ontslagbescherming) een sterkere bescherming bieden aan de werknemer.</li> </ul> <p><b>Werk situatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Voor de verhuizing woonde en werkte werknemer in Nederland.</li> <li>De werknemer verricht dezelfde taken, maar nu volledig vanuit Spanje.</li> <li>De werkgever is gevestigd in Nederland en de werknemer ontvangt loon vanuit Nederland. Nederlandse fiscale regels zijn mogelijk nog van toepassing.</li> <li>Hiermee is een sterkere band met Nederland</li> </ul> <p><b>Dwingende bepalingen</b></p>	<p>In dit geval, waarin een <b>**Nederlandse softwareontwikkelaar**</b> verhuist naar <b>**Spanje**</b> en op afstand blijft werken voor een <b>**Nederlandse werkgever**</b>, wordt de vraag of het <b>**Nederlandse**</b> of <b>**Spaanse arbeidsrecht**</b> van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en ontslagbescherming een complexe juridische kwestie. Er spelen verschillende factoren een rol, waaronder het <b>**toepasselijke recht**</b> (de <b>**jurisdictie**</b>) en de <b>**arbeidsomstandigheden**</b>. Hieronder worden de belangrijkste overwegingen en regels besproken:</p> <p><b>### 1. **Keuze van het toepasselijke recht**</b></p> <p>De vraag welk <b>**arbeidsrecht**</b> van toepassing is (Nederlands of Spaans) hangt af van de <b>**internationale privérechtelijke regels**</b> en de specifieke situatie van de werknemer. Er zijn drie belangrijke mogelijke scenario's:</p> <p><b>#### a) **Het recht van het land van de werkgever (Nederland)**</b></p> <p>In veel gevallen is het arbeidsrecht van het land waar de werkgever is gevestigd van toepassing. Dit wordt vaak toegepast wanneer de werknemer hoofdzakelijk vanuit dat land werkt of als er <b>**geen duidelijke aanwijzingen**</b> zijn dat het recht van het land van de werknemer (in dit geval Spanje) van toepassing moet zijn.</p> <p><b>#### b) **Het recht van het land waar de werknemer daadwerkelijk werkt (Spanje)**</b></p> <p>Als de werknemer in Spanje werkt, kan het <b>**Spaanse arbeidsrecht**</b> van toepassing zijn. Dit kan het geval zijn als de werknemer <b>**fysiek in Spanje werkt**</b> en daar zijn dagelijkse werkplek heeft. De</p>	<p>In dit geval is het belangrijk om te bepalen welk <b>**arbeidsrecht**</b> van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en ontslagbescherming van de softwareontwikkelaar die verhuist naar Spanje en op afstand blijft werken voor zijn Nederlandse werkgever. De vraag of het <b>**Nederlandse**</b> of <b>**Spaanse arbeidsrecht**</b> van toepassing is, hangt af van verschillende factoren, waaronder de <b>**jurisdictie**</b> die relevant is voor het arbeidscontract en de <b>**plaats van uitvoering van de arbeid**</b>.</p> <p><b>### 1. **Toepasselijk recht op basis van Europese regels**:</b></p> <p>Aangezien zowel Nederland als Spanje lidstaten van de <b>**Europese Unie (EU)**</b> zijn, gelden de EU-verordeningen voor internationale arbeidsrechtelijke kwesties, in het bijzonder de <b>**Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008**</b>, beter bekend als de <b>**Rome I-verordening**</b>. Deze verordening regelt welke wetgeving van toepassing is op <b>**overeenkomsten**</b>, inclusief arbeidsovereenkomsten, tussen partijen die in verschillende lidstaten gevestigd zijn.</p> <p><b>#### a. **Hoofdreel van Rome I-verordening**:</b></p> <p>De <b>**Rome I-verordening**</b> stelt dat het <b>**keuze van de partijen**</b> (de werkgever en werknemer) bepalend is voor welk recht van toepassing is, zolang het niet leidt tot een situatie die oneerlijk is voor de werknemer. Dat betekent dat de werknemer en de werkgever samen kunnen afspreken welk recht van toepassing is. Als er <b>**niets**</b> is afgesproken over het toepasselijke recht,</p>	<p><i>Dit vraagstuk betreft het toepasselijke arbeidsrecht bij grensoverschrijdende arbeid. De oplossing hangt af van verschillende juridische factoren, waaronder EU-regelgeving, nationale wetten en de specifieke omstandigheden van de arbeidsovereenkomst. Hieronder geef ik een overzicht:</i></p> <p><b>1. Relevante regelgeving</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Rome I-Verordening:</b> Dit is de belangrijkste Europese regel die bepaalt welk recht van toepassing is op contractuele verplichtingen, inclusief arbeidsovereenkomsten. Artikel 8 van de Rome I-Verordening is specifiek van toepassing op arbeidsovereenkomsten: <ul style="list-style-type: none"> <li>De partijen mogen het toepasselijke recht kiezen (rechtskeuze). Dit recht mag echter niet de bescherming ontlenen die een werknemer toekomt onder dwingend recht van het land waar hij zijn werk "gewoonlijk verricht".</li> <li>Als er geen rechtskeuze is gemaakt, is het recht van toepassing van het land waar de werknemer</li> </ul> </li> </ul>

	<p>- Spanje kent uitgebreide arbeidsrechtelijke bescherming, die kan doorwerken, zelfs als Nederlands recht volgens de arbeidsovereenkomst van toepassing is.</p> <p>- Op grond van Rome I en het Koelzsch arrest moet uitgelegd worden dat het van belang is waar de werkgever instructies verstrekt en waar de werkgever haar werk organiseert.</p>	<p>algemene regel in het Europese recht is dat het arbeidsrecht van het land waar de werknemer zijn werk uitvoert van toepassing is, tenzij de arbeidsovereenkomst duidelijke afspraken maakt over het toepasselijke recht.</p> <p>#### c) Het recht van het land waar de arbeidsovereenkomst is uitgevoerd (combinatie van beide)** Als de werknemer voor een Nederlandse werkgever** blijft werken, maar zijn werkplek naar Spanje verhuist, kan de vraag rijzen welk recht van toepassing is. In sommige gevallen kan internationale regelgeving** (zoals Europese verordening 593/2008** betreffende het recht dat van toepassing is op contractuele verplichtingen) relevant zijn, waarin regels worden gegeven over het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst bij grensoverschrijdend werk. Dit betekent dat de vraag is of de arbeidsovereenkomst met de werkgever expliciet onder het Nederlandse recht** valt of dat de werknemer recht heeft op bescherming op basis van het Spaans arbeidsrecht**.</p> <p>### 2. Aanspraak op ontslagbescherming** De ontslagbescherming van de werknemer wordt voornamelijk bepaald door het arbeidsrecht van het land dat van toepassing is. Zowel Nederland als Spanje hebben ontslagbescherming**, maar de details verschillen aanzienlijk.</p> <p>#### a) Nederlandse ontslagbescherming** In Nederland is er aanzienlijke ontslagbescherming** voor werknemers, met name als het gaat om ontslagprocedures via de kantonrechter** of de UWV**. De werkgever moet een geldige reden** hebben voor ontslag, en de werknemer heeft vaak recht op een transitievergoeding**.</p> <p>#### b) Spaanse ontslagbescherming**</p>	<p>geldt de volgende hoofdregel: \</p> <p>- De wetgeving van het land waar de arbeid daadwerkelijk wordt uitgevoerd**, is in principe van toepassing. Dit betekent dat als de werknemer zich nu in Spanje bevindt en daar de werkzaamheden uitvoert, het Spaanse arbeidsrecht** van toepassing kan zijn. Dit is in lijn met de algemene bedoeling van de Rome I-verordening om de bescherming van de werknemer te waarborgen in het land waar de arbeid wordt uitgevoerd.</p> <p>### b. Uitzonderingen (keuze van het recht)**: Er zijn wel uitzonderingen. Zo kan een keuze voor Nederlands recht** expliciet in het arbeidscontract zijn opgenomen, maar zelfs dan mag deze keuze de werknemer niet minder gunstig maken dan het recht dat van toepassing zou zijn op basis van het feit dat hij in Spanje werkt. Als de werknemer dus naar Spanje verhuist en daar feitelijk de arbeid uitvoert, kan hij door de Spaanse wetgeving worden beschermd tegen ontslag, zelfs als het contract Nederlands recht bevat.</p> <p>### 2. Aandachtspunten bij de toepassing van Spaans arbeidsrecht**: Als het Spaanse arbeidsrecht** van toepassing is, zijn er een aantal belangrijke punten waarmee de werknemer rekening moet houden, vooral met betrekking tot ontslagbescherming**:</p> <p>### a. Ontslagbescherming**: - In Spanje gelden strikte regels voor ontslagbescherming**. Het ontslag kan alleen rechtmatig zijn als het voldoet aan objectieve redenen** (bijvoorbeeld economische, technische of organisatorische redenen) of als het op basis van ernstige gedragsovertredingen** van de werknemer is. Het ontslag moet vaak ook schriftelijk** worden bevestigd.</p> <p>- In sommige gevallen, zoals ontslag zonder geldige reden**, kan de werknemer recht hebben op een</p>	<p>gewoonlijk zijn werk verricht. Indien dit moeilijk vast te stellen is, geldt het recht van het land waar de werkgever gevestigd is.</p> <p><b>2. Specifieke omstandigheden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Gewoonlijke werkplaats:</b> De verhuizing naar Spanje kan betekenen dat Spanje wordt gezien als de "gewoonlijke werkplaats". Dit speelt een grote rol, vooral als de werknemer zijn werkzaamheden grotendeels vanuit Spanje uitvoert.</li> <li>● <b>Nauwere band:</b> Als er aanwijzingen zijn dat de arbeidsovereenkomst nauwer verbonden is met Nederland (bijvoorbeeld omdat het bedrijf in Nederland gevestigd is, de werknemer werkt voor Nederlandse klanten of het salaris uit Nederland komt), kan Nederlands recht alsnog van toepassing zijn.</li> </ul> <p><b>3. Toepassing op ontslagbescherming</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Nederlands recht:</b> Als Nederlands recht van toepassing is, heeft de werknemer recht op de gebruikelijke Nederlandse ontslagbescherming, zoals de transitievergoeding en de toetsing door het UWV of de kantonrechter.</li> <li>● <b>Spaans recht:</b> Als Spaans recht van toepassing is, geldt de Spaanse ontslagbescherming, die doorgaans sterk is en hoge</li> </ul>
--	---	---	---	--

		<p>In Spanje is de <b>ontslagbescherming</b> ook vrij sterk, maar de procedures kunnen anders zijn dan in Nederland. In Spanje moet de werkgever ook een geldige reden hebben voor ontslag, maar de regels over <b>ontslagvergoedingen</b> kunnen verschillen van de Nederlandse regelgeving. De werknemer kan recht hebben op <b>herplaatsing</b> of <b>schadevergoeding</b>, afhankelijk van de omstandigheden van het ontslag.</p> <p>De vraag is of de <b>ontslagbescherming</b> van Spanje van toepassing is, zelfs als de werknemer in Spanje woont en werkt, maar nog steeds voor een <b>Nederlandse werkgever</b> werkt. In veel gevallen zal het <b>Spaanse recht</b> invloed hebben, omdat de werknemer zich in Spanje bevindt, maar er kunnen nuances zijn op basis van de afspraken tussen de werknemer en de werkgever.</p> <p><b>3. Mogelijke keuzes en overeenkomsten</b> Het is mogelijk dat de <b>arbeidsovereenkomst</b> van de werknemer expliciet vermeldt welk recht van toepassing is (in veel internationale contracten wordt dit specifiek geregeld). Als het <b>Nederlandse recht</b> is gekozen, kan de werknemer in de praktijk nog steeds aanspraak maken op <b>Spaans arbeidsrecht</b>, vooral op het gebied van <b>ontslagbescherming</b> en <b>arbeidsomstandigheden</b>, als de werknemer daadwerkelijk in Spanje werkt.</p> <p>Als de werknemer naar Spanje verhuist en <b>zijn werk in Spanje uitvoert</b>, is het mogelijk dat de <b>Spaanse wetgeving</b> de arbeidsomstandigheden en het ontslag beïnvloedt, zelfs als het contract oorspronkelijk onder <b>Nederlands recht</b> valt. In dat geval kan de werknemer bescherming genieten op basis van <b>Spaans arbeidsrecht</b>, wat vaak sterker is wanneer het gaat om <b>bescherming</b> van werknemers die in Spanje werken.</p> <p><b>4. Socialezekerheidswetgeving en belastingheffing</b></p>	<p><b>schadevergoeding</b> of <b>herplaatsing</b>. Dit in tegenstelling tot de regels in Nederland, waar ontslag op staande voet onder bepaalde omstandigheden ook mogelijk is.</p> <p><b>b. Werken op afstand en de werkplek</b> - De <b>plaats van werk</b> is belangrijk voor de toepassing van arbeidsrecht. Zelfs als de werknemer een <b>Nederlandse werkgever</b> heeft, kan de werkplek van de werknemer (in dit geval Spanje) bepalen welk recht van toepassing is.</p> <p><b>c. Socialezekerheidswetten</b> Naast het arbeidsrecht moet ook gekeken worden naar de <b>socialezekerheidswetten</b>. Aangezien de werknemer in Spanje woont en werkt, moet hij in principe bijdragen aan het Spaanse sociale zekerheidsstelsel (voor bijvoorbeeld <b>pensioenopbouw</b>, <b>ziekteverzekering</b>, en <b>werkloosheidsbijstand</b>). Er zijn echter <b>EU-regels</b> die bepalen in welk land sociale zekerheidsbijdragen betaald moeten worden als een werknemer in één land woont en in een ander land werkt. Meestal zal de werknemer sociale zekerheid betalen in het land waar hij werkt (in dit geval Spanje), maar er kunnen uitzonderingen zijn, afhankelijk van de specifieke situatie.</p> <p><b>3. Wat kan de werknemer doen in geval van een arbeidsconflict?</b></p> <p>Als er een arbeidsconflict ontstaat en de werknemer zich beroept op een <b>ongerechtvaardigd ontslag</b>, kan de werknemer de kwestie voorleggen aan de <b>Spaanse arbeidsrechter</b> als het Spaanse recht van toepassing is. De Spaanse rechter zal dan bepalen of het ontslag rechtmatig is volgens de Spaanse wetgeving, en de werknemer kan aanspraak maken op <b>ontslagvergoeding</b> of herstel van het arbeidscontract als de beslissing negatief uitvalt voor de werkgever.</p>	<p>ontslagvergoedingen kan omvatten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Als beide rechten gedeeltelijk van toepassing zijn (bijvoorbeeld door dwingend nationaal recht), kan de werknemer in bepaalde gevallen de meest gunstige bescherming genieten.</li> </ul> <p><b>4. Praktische implicaties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Rechtskeuze:</b> Controleer of er in de arbeidsovereenkomst een rechtskeuze is opgenomen.</li> <li><b>Feitelijke uitvoering van het werk:</b> Documenteer waar de werknemer het werk daadwerkelijk uitvoert en waar het bedrijf invloed op uitoefent.</li> <li><b>Advies inwinnen:</b> Aangezien dit complexe juridische vragen zijn met mogelijk aanzienlijke financiële gevolgen, is het raadzaam advies in te winnen bij een jurist gespecialiseerd in arbeidsrecht en internationaal privaatrecht.</li> </ul> <p><i>Wil je hulp bij het structureren van een analyse of argumentatie voor dit vraagstuk?</i></p>
--	--	---	--	--

		<p>Een andere overweging is de <b>**socialezekerheidswetgeving**</b> en <b>**belastingheffing**</b>. Wanneer een werknemer naar een ander EU-land verhuist, verandert de sociale zekerheidspositie en belastingpositie mogelijk. Dit is relevant voor de <b>**pensioenopbouw**</b> en <b>**werkloosheidsverzekering**</b>, en de werknemer kan verplicht zijn om bij de Spaanse sociale zekerheid aan te sluiten, afhankelijk van de duur van het verblijf en de werkzaamheden.</p> <p><b>### Wat kan de werknemer doen?</b>  - <b>**Controleer de arbeidsovereenkomst**</b>: De werknemer moet kijken of er bepalingen zijn over het toepasselijke recht in de arbeidsovereenkomst.  - <b>**Juridisch advies inwinnen**</b>: Het kan raadzaam zijn om juridisch advies in te winnen om te bepalen welk recht van toepassing is en hoe de ontslagbescherming wordt geregeld, zowel in Nederland als in Spanje.  - <b>**Bespreek met de werkgever**</b>: De werknemer kan met de werkgever bespreken welk recht van toepassing is, vooral als het gaat om ontslag en arbeidsomstandigheden.</p> <p>In geval van een arbeidsconflict kan het belangrijk zijn om te weten welk recht van toepassing is, omdat de procedures voor ontslag en rechtsbescherming verschillen tussen Nederland en Spanje.</p>	<p>Als de werknemer echter van mening is dat het <b>**Nederlandse recht**</b> van toepassing is (bijvoorbeeld als hij expliciet in zijn arbeidscontract een keuze voor Nederlands recht heeft gemaakt), kan hij besluiten het conflict voor een <b>**Nederlandse rechter**</b> te brengen. In dat geval zal de rechter de situatie beoordelen volgens het Nederlandse arbeidsrecht.</p> <p><b>### 4. **Andere overwegingen**</b>:</p> <p>- <b>**Cao**</b>: Als de werknemer onder een <b>**collectieve arbeidsovereenkomst (cao)**</b> valt die van toepassing is op de werkgever, kan het zijn dat er bepalingen in de cao zijn die specifiek bepalen welk recht van toepassing is op werknemers die in het buitenland werken.</p> <p>- <b>**Arbeidscontract en locatie**</b>: Het is mogelijk dat het arbeidscontract oorspronkelijk werd opgesteld volgens het <b>**Nederlandse recht**</b>. De werkgever moet er echter rekening mee houden dat door de verhuizing naar Spanje de werknemer mogelijk recht heeft op de bescherming die het Spaanse arbeidsrecht biedt, vooral als het conflict te maken heeft met ontslag of werkdruk.</p> <p>---</p> <p><b>### Conclusie:</b>  In dit geval is het waarschijnlijk dat <b>**Spaans arbeidsrecht**</b> van toepassing is, aangezien de werknemer in Spanje woont en daar de werkzaamheden uitvoert. Als er echter een specifieke clause in het arbeidscontract is die <b>**Nederlands recht**</b> kiest, kan het Nederlands recht mogelijk van toepassing blijven, tenzij het zou leiden tot minder gunstige bescherming voor de werknemer dan het Spaanse recht biedt. Als het conflict te maken heeft met ontslag, moet de werknemer waarschijnlijk het <b>**Spaanse arbeidsrecht**</b> volgen voor de ontslagbescherming en het geschil.</p>	
--	--	--	--	--

Prompt	Model	Claude - gratis (1)	Claude - gratis (2)	Claude - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<p><b>Wat is schijnzelfstandigheid?</b></p>	<p><b>Gezagsverhouding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is vervanging bij de uitvoer van het werk toegestaan</li> <li>- Mag de opdrachtgever instructies geven over de inhoudelijke uitvoer?</li> </ul> <p><b>Ondernemerschap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is er een ondernemersrisico?</li> <li>- Is de persoon een organisatorisch onderdeel van het bedrijf?</li> <li>- Worden er bedrijfsmiddelen gebruikt?</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is er sprake van een BTW-nummer?</li> <li>- Heeft de uitvoerder een eigen AOV en pensioen?</li> <li>- Hoeveel is de vergoeding?</li> </ul>	<p>Schijnzelfstandigheid is een situatie waarbij iemand formeel als zelfstandige of zzp'er werkt, maar in de praktijk feitelijk functioneert als een werknemer. Hier zijn de belangrijkste kenmerken:</p> <p>1. Juridische definitie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is sprake van schijnzelfstandigheid als iemand formeel een overeenkomst van opdracht heeft, maar materieel gezien werkzaam is als een werknemer</li> <li>- De verhoudingen lijken op een dienstbetrekking, ondanks een overeenkomst voor zelfstandigen</li> </ul> <p>2. Signalen van schijnzelfstandigheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Weinig tot geen ondernemersvrijheid</li> <li>- Werkt voor één opdrachtgever</li> <li>- Vaste werktijden zoals bij een normale dienstbetrekking</li> <li>- Geen eigen bedrijfsrisico</li> <li>- Werkt op locatie van de opdrachtgever</li> <li>- Gebruikt middelen van de opdrachtgever</li> <li>- Ontvangt instructies zoals een gewone werknemer</li> </ul> <p>3. Gevolgen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belastingdienst kan oormerken als fictief dienstverband</li> <li>- Werkgever kan verplicht worden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Loonbelasting na te betalen</li> <li>- Premies werknemersverzekeringen te voldoen</li> <li>- Dienstverband te erkennen met bijbehorende rechten</li> </ul> </li> </ul> <p>4. Wettelijk kader</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)</li> <li>- Modelovereenkomsten belastingdienst</li> <li>- Arbeidsrechtelijke toetsingscriteria</li> </ul> <p>5. Risico's voor zowel opdrachtgever als zelfstandige</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Boetes</li> <li>- Naheffingen</li> <li>- Terugvorderen arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Mogelijke juridische procedures</li> </ul>	<p>Schijnzelfstandigheid is een situatie waarbij iemand formeel als zelfstandige werkt, maar in de praktijk feitelijk als werknemer functioneert. Hier zijn de belangrijkste kenmerken:</p> <p>1. Definitie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een persoon wordt ingehuurd als zelfstandige (zzp'er)</li> <li>- Maar werkt onder vergelijkbare omstandigheden als een reguliere werknemer</li> <li>- Mist de vrijheid en zelfstandigheid die bij een echte ondernemerssituatie hoort</li> </ul> <p>2. Signalen van schijnzelfstandigheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Weinig tot geen ondernemersvrijheid</li> <li>- Werkt alleen voor één opdrachtgever</li> <li>- Vaste werktijden net als werknemers</li> <li>- Gebruikt bedrijfsmiddelen van de opdrachtgever</li> <li>- Geen eigen bedrijfsrisico</li> <li>- Geen onderhandelingsruimte over tarief en werkzaamheden</li> <li>- Werkt structureel voor dezelfde organisatie</li> </ul> <p>3. Juridische gevolgen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belastingdienst kan de constructie afkeuren</li> <li>- Kan leiden tot naheffingen en boetes</li> <li>- Opdrachtgever kan verplicht worden werkgeversverplichtingen na te komen</li> <li>- Mogelijke terugvordering sociale premies</li> <li>- Risico op arbeidsrechtelijke claims</li> </ul> <p>4. Wettelijk kader</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)</li> <li>- Vervangende arbeidsovereenkomst mogelijk</li> <li>- Fiscale toetsing van arbeidsrelatie</li> </ul> <p>5. Risico's voor zelfstandige</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontbreken van werknemersbescherming</li> <li>- Geen recht op werkloosheidsuitkering</li> <li>- Geen opbouw pensioen</li> <li>- Geen doorbetaling bij ziekte</li> </ul>	<p>Schijnzelfstandigheid is een situatie waarbij iemand formeel als zelfstandige (ZZP'er) werkt, maar in de praktijk eigenlijk als werknemer functioneert. Dit betekent dat de werkrelatie op papier een opdrachtnemer-opdrachtgever relatie is, maar in werkelijkheid meer kenmerken heeft van een werkgever-werknemer relatie.</p> <p>Enkele belangrijke kenmerken van schijnzelfstandigheid zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De opdrachtgever heeft veel zeggenschap over hoe het werk wordt uitgevoerd (net als bij een gewone werknemer) .</li> <li>2. De ZZP'er werkt voornamelijk of uitsluitend voor één opdrachtgever.</li> <li>3. De ZZP'er voert vergelijkbare werkzaamheden uit als de werknemers in loondienst</li> <li>4. Er is sprake van vaste werktijden en een vaste werkplek.</li> <li>5. De ZZP'er gebruikt bedrijfsmiddelen van de opdrachtgever</li> </ol> <p>Dit is een belangrijk thema in Nederland omdat schijnzelfstandigheid verschillende nadelen heeft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De schijnzelfstandige mist werknemersbescherming zoals ontslagbescherming en doorbetaling bij ziekte</li> <li>• De overheid loopt belastinginkomsten en sociale premies mis</li> <li>• Het kan leiden tot oneerlijke concurrentie met bedrijven die wel mensen in loondienst hebben</li> </ul> <p>De Belastingdienst en andere overheidsinstanties controleren hier actief op omdat het gezien wordt als een vorm van oneigenlijk gebruik van de ZZP-constructie.</p>

		<p>6. Voorkomen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijke, onafhankelijke overeenkomsten</li> <li>- Aantoonbare ondernemersvrijheid</li> <li>- Werken voor meerdere opdrachtgevers</li> <li>- Eigen bedrijfsvoering en risico's</li> </ul> <p>Het is verstandig om bij twijfel juridisch advies in te winnen of de situatie te laten toetsen door een gespecialiseerde instantie.</p>	<p>6. Hoe te voorkomen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijke en onafhankelijke arbeidsovereenkomst</li> <li>- Aantoonbare ondernemersvrijheid</li> <li>- Meerdere opdrachtgevers</li> <li>- Eigen bedrijfsrisico en -middelen</li> <li>- Onderhandelen over tarieven en voorwaarden</li> </ul> <p>Advies: Laat bij twijfel uw situatie toetsen door een arbeidsrecht deskundige of belastingadviseur.</p>	<p>Wilt u meer weten over specifieke aspecten van schijnzelfstandigheid?</p>
<p><b>Mag een werknemer parttime werken als er een fulltime functie overeengekomen is?</b></p>	<p><b>Voorwaarden voor een verzoek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dienstverband</li> <li>- Minimaal 26 weken in dienst</li> <li>- Geen terugwerkende kracht.</li> </ul> <p><b>Procedure</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schriftelijke indiening</li> <li>- Minimaal twee maanden voor ingangsdatum</li> <li>- Specificatie van aanpassing.</li> </ul> <p><b>Reactie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderbouwing bij afwijzing</li> <li>- Toepasselijkheid bij 10+ werknemers</li> </ul>	<p>Over het algemeen zijn er enkele belangrijke juridische en contractuele overwegingen bij het wijzigen van een full-time naar een part-time aanstelling:</p> <p>1. Wijziging van arbeidsovereenkomst</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een wijziging van full-time naar part-time werk vereist in principe instemming van beide partijen</li> <li>- De werkgever kan niet eenzijdig de arbeidsduur verminderen zonder overleg en akkoord van de werknemer</li> <li>- Dit soort wijzigingen moet schriftelijk worden overeengekomen</li> </ul> <p>2. Rechten van de werknemer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een werknemer heeft het recht om te verzoeken om aanpassing van arbeidsduur</li> <li>- Volgens de Wet Flexibel Werken kan een werknemer dit verzoek indienen</li> <li>- De werkgever moet dit verzoek serieus overwegen en kan alleen onder bepaalde bedrijfsomstandigheden weigeren</li> </ul> <p>3. Mogelijke scenario's</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijwillige overeenstemming: Beide partijen kunnen in onderling overleg de arbeidsduur aanpassen</li> <li>- Tijdelijke aanpassing: Soms kunnen werkgever en werknemer tijdelijke afspraken maken</li> <li>- Definitieve wijziging: Aanpassing van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst</li> </ul> <p>4. Aandachtspunten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proportionele aanpassing van salaris</li> <li>- Behoud van arbeidsvoorwaarden naar rato</li> <li>- Mogelijke gevolgen voor pensioen en</li> </ul>	<p>Dit is een interessante arbeidsrechtelijke vraag. Hier zijn de belangrijkste overwegingen:</p> <p>1. Contractuele afspraken</p> <p>De hoofdregel is dat de werkgever en werknemer moeten handelen conform de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. Een fulltime functie houdt in principe in dat de werknemer de overeengekomen volledige werkuren moet werken.</p> <p>2. Mogelijkheden voor aanpassing</p> <p>Er zijn enkele manieren waarop parttime werken bespreekbaar kan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In onderling overleg met de werkgever</li> <li>- Via het verzoek tot aanpassing van arbeidsduur (Wet Flexibel Werken)</li> <li>- Als de werkgever een redelijk verzoek niet kan weigeren</li> </ul> <p>3. Wettelijk kader</p> <p>Volgens de Wet Flexibel Werken heeft een werknemer het recht om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een verzoek in te dienen voor aanpassing van de arbeidsduur</li> <li>- Dit verzoek moet door de werkgever serieus worden overwogen</li> <li>- De werkgever kan alleen weigeren met zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen</li> </ul> <p>4. Aandachtspunten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het verzoek moet schriftelijk en minimaal 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum worden gedaan</li> <li>- De werkgever moet binnen een maand schriftelijk reageren</li> <li>- Een eenzijdige aanpassing zonder toestemming kan worden gezien als een</li> </ul>	<p>Een werknemer heeft niet automatisch recht om een fulltime functie om te zetten naar parttime werk. De hoofdregel is dat de arbeidsovereenkomst zoals die is afgesproken (in dit geval fulltime) leidend is. .</p> <p>Echter, een werknemer kan wel een verzoek indienen om minder uren te gaan werken. Dit recht is vastgelegd in de Wet flexibel werken (Wfw). Hierbij geldt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De werknemer moet minimaal 26 weken in dienst zijn.</li> <li>2. Het verzoek moet schriftelijk worden ingediend, minimaal 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum.</li> <li>3. De werkgever moet het verzoek serieus overwegen en hierover in gesprek gaan</li> <li>4. De werkgever mag dit verzoek alleen weigeren als er 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen' zijn.</li> </ol> <p>Voorbeelden van zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ernstige problemen met de veiligheid</li> <li>• Roosterteknische problemen die niet op te lossen zijn</li> <li>• Ernstige financiële of organisatorische problemen voor het bedrijf</li> </ul> <p>Als een werkgever het verzoek afwijst, moet dit schriftelijk en gemotiveerd gebeuren. De werknemer kan na 1 jaar opnieuw een verzoek indienen. Voor kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers) kunnen andere regels</p>



		<p>andere arbeidsvoorwaarden</p> <p>Advies is altijd om goede schriftelijke afspraken te maken en indien nodig juridisch advies in te winnen.</p>	<p>arbeidsrechtelijke overtreding</p> <p>Mijn advies zou zijn om altijd eerst in gesprek te gaan met de werkgever en de mogelijkheden open en constructief te bespreken. Elk verzoek wordt individueel beoordeeld, en de uitkomst hangt af van de specifieke omstandigheden van de functie en het bedrijf.</p>	<p>gelden, zij mogen hun eigen regeling treffen voor aanpassing van de arbeidsduur.</p>
<p><b>Heb ik recht op loondoorbetaling bij ziekte?</b></p>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ten minste 70% van het salaris</li> <li>- Maximaal 104 weken</li> <li>- Medewerking verlenen aan reïntegratie</li> <li>- Toepasselijkheid CAO</li> <li>- Benoemen UWV</li> </ul>	<p>Als werknemer heb je in Nederland inderdaad recht op loondoorbetaling bij ziekte. Hier zijn de belangrijkste aspecten:</p> <p>1. Wettelijke regeling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemers hebben recht op 100% loondoorbetaling gedurende de eerste 52 weken ziekte</li> <li>- In het tweede ziektejaar is dat minimaal 70% van het laatstverdiende loon</li> <li>- Deze regeling geldt voor werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband</li> </ul> <p>2. Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Je moet daadwerkelijk arbeidsongeschikt zijn door ziekte</li> <li>- Je moet je ziek melden bij je werkgever conform de bedrijfsprocedures</li> <li>- Je moet meewerken aan re-integratie en eventuele behandelingen</li> </ul> <p>3. Verplichtingen van de werknemer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdig ziekmelden (meestal voor aanvang werkdag)</li> <li>- Meewerken aan herstel</li> <li>- Beschikbaar zijn voor de bedrijfsarts</li> <li>- Passende werkzaamheden accepteren indien mogelijk</li> </ul> <p>4. Uitzonderingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij opzet of bewuste roekeloosheid kan loondoorbetaling worden geweigerd</li> <li>- Bij onvoldoende medewerking aan re-integratie kan loondoorbetaling worden beperkt</li> </ul> <p>5. Extra bescherming</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Na twee jaar ziekte kan een WIA-uitkering volgen</li> <li>- Werkgever is verplicht re-integratie-inspanningen te leveren</li> </ul> <p>Advies: Raadpleeg bij specifieke situaties</p>	<p>In Nederland heeft u in principe recht op loondoorbetaling bij ziekte. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <p>1. Wettelijke regeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemers hebben recht op 100% loondoorbetaling gedurende de eerste 52 weken ziekte</li> <li>- Na 52 weken kan de werkgever nog eens maximaal 52 weken 70% van het loon doorbetalen</li> </ul> <p>2. Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- U moet daadwerkelijk ziek zijn</li> <li>- U moet zich houden aan de re-integratieverplichtingen</li> <li>- U moet de controlevoorschriften van uw werkgever opvolgen</li> </ul> <p>3. Uitzonderingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij eigen schuld aan ziekte kan loondoorbetaling worden geweigerd</li> <li>- Oproepkrachten en uitzendkrachten hebben beperktere rechten</li> </ul> <p>4. Verplichtingen werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdig ziekmelding bij werkgever</li> <li>- Meewerken aan re-integratie</li> <li>- Beschikbaar zijn voor eventuele controle door bedrijfsarts</li> </ul> <p>Let op: De exacte voorwaarden kunnen per arbeidsovereenkomst en cao verschillen. Het is raadzaam uw eigen arbeidsovereenkomst en cao goed na te kijken voor specifieke bepalingen.</p> <p>Als u twijfels of vragen heeft over uw specifieke situatie, kunt u het beste contact opnemen met uw werkgever, personeelszaken of een arbeidsrechtelijke instantie.</p>	<p>Ja, als werknemer heb je in Nederland recht op loondoorbetaling bij ziekte. De belangrijkste regels hierover zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De werkgever moet minimaal 70% van je loon doorbetalen tijdens ziekte, voor maximaal 2 jaar.</li> <li>2. In het eerste ziektejaar mag dit niet minder zijn dan het minimumloon</li> <li>3. Veel CAO's bepalen dat de werkgever in het eerste jaar 100% moet doorbetalen.</li> <li>4. Na 2 jaar ziekte kan er een WIA-uitkering volgen.</li> </ol> <p>Er zijn wel enkele belangrijke verplichtingen voor de zieke werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je moet je direct ziekmelden volgens de regels van je werkgever</li> <li>• Je moet meewerken aan je herstel.</li> <li>• Je moet bereikbaar zijn voor contact met de werkgever</li> <li>• Je moet verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts</li> <li>• Je moet meewerken aan een re-integratietraject</li> </ul> <p>De werkgever mag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vragen naar de verwachte duur van je ziekte</li> <li>• Controleren of je thuis bent tijdens 'bloktijden'</li> <li>• Een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts</li> </ul> <p>De werkgever mag niet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vragen naar de aard van je ziekte</li> </ul>

		altijd je werkgever, personeelsafdeling of een arbeidsrechtelijke deskundige voor persoonlijk advies.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je ontslaan wegens ziekte tijdens de eerste twee jaar</li> <li>• De loondoorbetaling stoppen zonder geldige reden</li> </ul> <p>Als je je niet aan de verplichtingen houdt, kan je werkgever de loondoorbetaling opschorten of stopzetten. Dit moet wel eerst schriftelijk aangekondigd worden.</p>
<b>Heb ik recht op toeslag als ik op een feestdag werk?</b>	<b>Algemeen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen algemene verplichting voor toeslag</li> <li>- Arbeidsovereenkomst</li> <li>- CAO</li> <li>- Tijd voor geld/tijd voor tijd</li> </ul>	<p>Als je op een feestdag werkt, heb je inderdaad recht op een toeslag, maar de precieze regeling hangt af van enkele factoren:</p> <p>1. Wettelijke bepalingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is geen wettelijke verplichting voor een vaste toeslag op feestdagen</li> <li>- De regeling wordt bepaald door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cao van je sector</li> <li>- Individuele arbeidsovereenkomst</li> <li>- Bedrijfsbeleid</li> </ul> </li> </ul> <p>2. Gebruikelijke toeslagen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veel cao's kennen een toeslag van 50-100% extra loon op feestdagen</li> <li>- Sommige sectoren betalen zelfs 150-200% van het normale uurloon</li> <li>- Zorg- en horecasector hebben vaak specifieke regelingen</li> </ul> <p>3. Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Je moet daadwerkelijk werken op de feestdag</li> <li>- De toeslag verschilt per: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soort bedrijf</li> <li>- Functie</li> <li>- Type arbeidsovereenkomst</li> </ul> </li> </ul> <p>4. Veelvoorkomende feestdagen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuwjaarsdag</li> <li>- Eerste en Tweede Paasdag</li> <li>- Eerste en Tweede Pinksterdag</li> <li>- Eerste en Tweede Kerstdag</li> <li>- Koningsdag</li> <li>- Bevrijdingsdag (om de 5 jaar)</li> </ul> <p>5. Advies</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raadpleeg je: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cao</li> <li>- Arbeidsovereenkomst</li> <li>- Personeelshandleiding</li> </ul> </li> </ul>	<p>In Nederland hebben werknemers vaak recht op een toeslag wanneer zij op een feestdag werken. Hier zijn de details:</p> <p>1. Wettelijke feestdagen</p> <p>De officiële Nederlandse feestdagen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuwjaarsdag</li> <li>- Eerste en Tweede Paasdag</li> <li>- Koningsdag</li> <li>- Hemelvaartsdag</li> <li>- Eerste en Tweede Pinksterdag</li> <li>- Eerste en Tweede Kerstdag</li> </ul> <p>2. Toeslag hoogte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De hoogte van de toeslag verschilt per cao en arbeidsovereenkomst</li> <li>- Gebruikelijke percentages zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>* 50-100% extra betaling bovenop het normale uurloon</li> <li>* Soms een vrije dag ter compensatie</li> </ul> </li> </ul> <p>3. Factoren die invloed hebben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uw cao</li> <li>- Sector waarin u werkt</li> <li>- Type arbeidsovereenkomst</li> <li>- Of u in ploegendienst werkt</li> </ul> <p>4. Uitzonderingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sommige sectoren hebben afwijkende regelingen</li> <li>- In de zorg, horeca en winkels gelden vaak speciale regels</li> </ul> <p>5. Advies</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Controleer uw arbeidsovereenkomst</li> <li>- Raadpleeg uw cao</li> <li>- Overleg met uw werkgever of personeelszaken</li> </ul> <p>Let op: De exacte regeling kan per bedrijf en sector verschillen. Raadpleeg altijd uw</p>	<p>Voor werken op feestdagen is er geen wettelijk vastgelegd recht op een toeslag. .</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De CAO.</li> <li>2. De individuele arbeidsovereenkomst.</li> <li>3. De bedrijfsregeling</li> <li>4. Een speciale feestdagenregeling</li> </ol> <p>In de praktijk geven veel werkgevers wel een toeslag voor het werken op feestdagen. Gebruikelijke toeslagen zijn: .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% toeslag (dus dubbel loon)</li> <li>• 50% tot 150% toeslag</li> <li>• Een vervangende vrije dag plus eventueel een toeslag</li> </ul> <p>De officiële feestdagen in Nederland zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieuwjaarsdag</li> <li>• Eerste en Tweede Paasdag</li> <li>• Koningsdag</li> <li>• Bevrijdingsdag (5 mei, meestal alleen om de 5 jaar)</li> <li>• Hemelvaartsdag</li> <li>• Eerste en Tweede Pinksterdag</li> <li>• Eerste en Tweede Kerstdag</li> </ul> <p>Check dus eerst je CAO of arbeidsovereenkomst om te zien waar je recht op hebt. Als daar niets over feestdagen in staat, kun je het beste overleggen met je werkgever over een passende vergoeding.</p>

		- Leidinggevende of HR-afdeling  Elk bedrijf kan andere afspraken hebben, dus check altijd je specifieke situatie.	specifieke arbeidsovereenkomst voor de precieze voorwaarden.	
<b>Heb ik recht op pauze als ik een werkdag heb van 8 uur?</b>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidstijdenwet</li> <li>- Meer dan 5,5 uur is minimaal 30 minuten</li> <li>- Meer dan 10 uur is minimaal 45 minuten</li> <li>- Opsplitsen in blokken van 15 minuten</li> </ul> <p><b>CAO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitzonderingen in CAO</li> <li>- Geen pauze bij alleen werken of aard van het werk</li> </ul>	<p>Bij een werkdag van 8 uur heb je wettelijke rechten op pauze:</p> <p>1. Wettelijke regeling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij een werkdag van meer dan 5,5 uur heb je recht op minimaal 30 minuten pauze</li> <li>- Deze pauze kan worden verdeeld in twee pauzes van 15 minuten</li> <li>- De pauze is onbetaald en hoeft niet vergoed te worden door de werkgever</li> </ul> <p>2. Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pauze wordt niet meegerekend als werktijd</li> <li>- Je hoeft niet op de werkplek te blijven tijdens de pauze</li> <li>- De pauze moet je in staat stellen even uit te rusten</li> </ul> <p>3. Praktische invulling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaak wordt een middagpauze van 30-60 minuten gehanteerd</li> <li>- Kortere pauzes kunnen tussendoor worden genomen</li> <li>- Exacte invulling kan per bedrijf verschillen</li> </ul> <p>4. Uitzonderingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In sommige sectoren (zorg, transport) kunnen andere regels gelden</li> <li>- Cao's kunnen aanvullende afspraken bevatten</li> </ul> <p>5. Arbowet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever moet zorgen voor voldoende rustmomenten</li> <li>- Werknemer heeft recht op veilige en gezonde werkplek</li> </ul> <p>Tip: Raadpleeg je cao of arbeidsovereenkomst voor de specifieke afspraken binnen jouw bedrijf.</p>	<p>In Nederland heeft u inderdaad recht op pauze bij een werkdag van 8 uur. Hier zijn de wettelijke en praktische details:</p> <p>1. Wettelijke regelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij een werkdag van 5,5 uur of langer heeft u recht op minimaal een half uur pauze</li> <li>- Bij een werkdag van 8 uur is de standaard pauzetijd 30-45 minuten</li> <li>- De pauze is onbetaald en u hoeft niet beschikbaar te zijn voor werk tijdens deze tijd</li> </ul> <p>2. Soorten pauzes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Korte pauzes (koffie/thee): meestal 10-15 minuten</li> <li>- Lunch/middagpauze: 30-45 minuten</li> <li>- Langere pauzes kunnen in overleg met werkgever worden afgesproken</li> </ul> <p>3. Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pauze moet aaneengesloten zijn</li> <li>- Pauze valt niet aan het begin of eind van de werkdag</li> <li>- Werkgever moet pauze mogelijk maken</li> </ul> <p>4. Uitzonderingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sommige functies hebben afwijkende regelingen</li> <li>- In bepaalde sectoren (zorg, transport) kunnen andere regels gelden</li> <li>- In ploegdiensten kunnen pauzetijden anders zijn</li> </ul> <p>5. Tips</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Controleer uw arbeidsovereenkomst</li> <li>- Raadpleeg uw cao voor specifieke bepalingen</li> <li>- Overleg met uw werkgever bij onduidelijkheden</li> </ul> <p>Belangrijk: De precieze invulling kan per bedrijf en sector verschillen.</p>	<p>Ja, bij een werkdag van 8 uur heb je wettelijk recht op pauze. De Arbeidstijdenwet .regelt dit als volgt: Bij meer dan 5,5 uur werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal 30 minuten pauze.</li> <li>• Dit mag ook gesplitst worden in 2x 15 minuten.</li> </ul> <p>Bij meer dan 10 uur werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal 45 minuten pauze.</li> <li>• Dit mag gesplitst worden in delen van minimaal 15 minuten.</li> </ul> <p>Belangrijke regels over pauzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De pauze moet genomen worden na maximaal 5,5 uur werken</li> <li>• De pauze is bedoeld om te rusten en bijvoorbeeld te eten</li> <li>• De werkgever mag bepalen wanneer je pauze moet nemen</li> <li>• De pauze hoeft niet doorbetaald te worden (tenzij anders bepaald in CAO. of arbeidsovereenkomst)</li> </ul> <p>Een CAO of bedrijfsregeling kan gunstigere regels bevatten, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Langere pauzes</li> <li>• Doorbetaalde pauzes</li> <li>• Extra korte pauzes (bijvoorbeeld rookpauzes of koffiepauzes)</li> </ul> <p>Let op: Voor jongeren onder de 18 jaar gelden strengere regels met verplicht langere pauzes.</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<b>Wat zijn mijn rechten als mijn werkgever failliet gaat?</b>	<p><b>Kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faillissementswet</li> </ul> <p><b>UWV</b></p>	Als je werkgever failliet gaat, heb je verschillende rechten en beschermingsmaatregelen:	Als uw werkgever failliet gaat, heeft u verschillende rechten en beschermingsmaatregelen. Hier is een	Als je werkgever failliet gaat, heb je verschillende belangrijke rechten. Hier zijn de belangrijkste zaken:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Loongarantieregeling</li> <li>- Maximaal 13 weken</li> <li>- Opzegtermijn van maximaal 6 weken</li> <li>- WW-uitkering</li> </ul> <p><b>Curator</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zegt de arbeidsovereenkomst op</li> <li>- Verkorte termijn van 6 weken</li> <li>- Informeren werknemer</li> <li>- Preferentie vordering in de boedel</li> </ul>	<p>1. Loongarantie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het UWV betaalt maximaal 13 weken achterstallig loon</li> <li>- Dit geldt voor loon dat je nog tegoed hebt tot maximaal 4 weken voor het faillissement</li> <li>- De uitbetaling wordt gedaan nadat het faillissement officieel is verklaard</li> </ul> <p>2. Ontslagbescherming</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Je wordt in principe ontslagen door het faillissement</li> <li>- Je hebt recht op een transitievergoeding</li> <li>- De opzegtermijn wordt gerespecteerd</li> <li>- Het UWV begeleidt het ontslagproces</li> </ul> <p>3. Opgebouwde rechten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vakantiedagen worden uitbetaald</li> <li>- Openstaande declaraties en vergoedingen moeten worden voldaan</li> <li>- Opgebouwd vakantiegeld wordt gecompenseerd</li> </ul> <p>4. Werkloosheidsuitkering</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Je kunt een WW-uitkering aanvragen bij het UWV</li> <li>- De periode van de uitkering hangt af van je arbeidsverleden</li> <li>- Je moet voldoen aan de sollicitatieplicht</li> </ul> <p>5. Voorrangpositie bij uitbetaling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemers hebben een bevoorrechte positie bij de verdeling van het faillissementsvermogen</li> <li>- Vorderingen worden voor een deel gegarandeerd door het UWV</li> </ul> <p>6. Aandachtspunten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzamel alle relevante documenten</li> <li>- Meld je zo snel mogelijk aan bij het UWV</li> <li>- Vraag om een ontslagbewijs voor je WW-uitkering</li> <li>- Houd je arbeidsovereenkomst en salarisstroken bij</li> </ul> <p>Advies: Neem contact op met het UWV en mogelijk een vakbond voor persoonlijke begeleiding in deze situatie.</p>	<p>gedetailleerd overzicht:</p> <p>1. Loongarantie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- U heeft recht op maximaal 13 weken achterstallig loon</li> <li>- De loongarantieregeling (UWV) betaalt dit uit</li> <li>- Geldt voor het brutoloon over de periode vóór het faillissement</li> </ul> <p>2. Opzegtermijn en transitievergoeding</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het UWV kan uw arbeidsovereenkomst beëindigen</li> <li>- U heeft recht op een transitievergoeding</li> <li>- De hoogte hangt af van uw leeftijd en dienstjaren</li> </ul> <p>3. Ontslagbescherming</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdens faillissement gelden speciale ontslagregels</li> <li>- Meestal krijgt u een ontslagvergoeding</li> <li>- Opzegtermijn wordt vaak verkort</li> </ul> <p>4. Aanspraken op uitkeringen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkloosheidsuitkering (WW) via UWV</li> <li>- Hoogte en duur afhangen van uw arbeidsverleden</li> <li>- Transitievergoeding kan invloed hebben op WW-rechten</li> </ul> <p>5. Voorrang bij betaling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uw openstaande vorderingen hebben een preferente status</li> <li>- Wordt bij voorrang betaald uit de faillissementsboedel</li> </ul> <p>6. Te ondernemen stappen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meld u direct bij het UWV</li> <li>- Verzamel alle arbeidscontracten en loonstroken</li> <li>- Dien uw vordering in bij de curator</li> <li>- Vraag informatie over uw rechten</li> </ul> <p>7. Let op mogelijke uitzonderingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kleine ondernemingen kunnen andere regelingen hebben</li> <li>- Bijzondere arbeidscontracten kunnen afwijken</li> </ul> <p>Belangrijk: Elke situatie is uniek. Raadpleeg voor persoonlijk advies een arbeidsrecht deskundige of vakbond.</p>	<p>1. Loongarantieregeling UWV.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het UWV neemt de loonbetaling over voor maximaal 13 weken vóór de faillissementsdatum</li> <li>• Ook het loon tijdens de opzegtermijn wordt vergoed</li> <li>• Niet-uitbetaald vakantiegeld (max. 1 jaar) en niet-opgenomen vakantiedagen worden vergoed</li> <li>• Er geldt wel een maximum (ongeveer 2x modaal salaris) Opzegtermijn</li> <li>• De curator kan je arbeidsovereenkomst opzeggen. met een opzegtermijn van maximaal 6 weken.</li> <li>• Je krijgt tijdens deze periode gewoon loon (via UWV)</li> </ul> <p>3. WW-uitkering</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je kunt direct WW aanvragen.</li> <li>• Je hoeft niet eerst je vakantiedagen op te maken</li> <li>• De normale voorwaarden voor WW gelden (bijvoorbeeld voldoende arbeidsverleden)</li> </ul> <p>Praktische stappen die je moet nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blijf doorwerken totdat de curator je contract officieel beëindigt</li> <li>• Verzamel belangrijke documenten (arbeidscontract, loonstroken)</li> <li>• Meld je direct aan bij UWV voor de loongarantieregeling</li> <li>• Vraag WW aan</li> <li>• Ga op zoek naar nieuw werk</li> </ul> <p>Als je nog vorderingen hebt die niet door het UWV worden gedekt (bijvoorbeeld onkostenvergoedingen), kun je deze indienen bij de curator. Deze worden echter meestal pas laat en vaak maar gedeeltelijk uitbetaald.</p>
--	---	---	--	--

<p><b>Wat zijn de rechten van een werknemer als een bedrijf wordt overgenomen door een andere organisatie?</b></p>	<p><b>Overgang van onderneming</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- BW</li> </ul> <p><b>Nieuwe werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemer gaan in principe automatisch over</li> <li>- Faillissement en surseance van betaling kan een uitzondering opleveren</li> </ul> <p><b>Arbeidsvoorwaarden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd</li> <li>- Samenloop van CAO's. Inclusief de mogelijke opties zoals behoud van CAO-incorporatiebding en cherry picking</li> <li>- Nieuwe werknemers vs. Oude werknemers.</li> <li>- AVV</li> </ul> <p><b>Ontslag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet vanwege overname</li> <li>- ETO-redenen. Alleen bij economische, technische of organisatorische</li> </ul> <p><b>Informatie- en consultatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Benadrukken rol van OR en/of vakbond</li> <li>- Werkgever moet actief informeren over datum, gevolgen en wijzigingen</li> <li>- Opt out voor werknemer</li> </ul> <p><b>Relevante jurisprudentie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spijkers/Benedik</li> <li>- Heiploeg</li> <li>- Welkoop 't Rijpje</li> </ul>	<p>Bij een bedrijfsovername heeft een werknemer verschillende rechten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rechtspositie <ul style="list-style-type: none"> <li>- Je arbeidsovereenkomst blijft in principe ongewijzigd</li> <li>- Alle arbeidsvoorwaarden worden overgenomen door de nieuwe werkgever</li> <li>- Je behoudt je anciënniteit en opgebouwde rechten</li> </ul> </li> <li>2. Bescherming werkgelegenheid <ul style="list-style-type: none"> <li>- De nieuwe werkgever neemt de arbeidsovereenkomst over</li> <li>- Ontslag direct na overname is beperkt</li> <li>- Je hebt bescherming tegen willekeurig ontslag</li> </ul> </li> <li>3. Cao-voorwaarden <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestaande arbeidsvoorwaarden blijven van kracht</li> <li>- Eventuele overgangsregelingen kunnen worden afgesproken</li> <li>- De nieuwe werkgever moet de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden respecteren</li> </ul> </li> <li>4. Informatierecht <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever moet je tijdig informeren over de overname</li> <li>- Je hebt recht op uitleg over de gevolgen voor je functie</li> <li>- Ondernemingsraad wordt geraadpleegd bij grote veranderingen</li> </ul> </li> <li>5. Mogelijke wijzigingen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Functie kan enigszins veranderen</li> <li>- Werkplek kan verplaatst worden</li> <li>- Arbeidsvoorwaarden mogen niet substantieel verslechteren</li> </ul> </li> <li>6. Uitzonderlijke situaties <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij ingrijpende reorganisatie kunnen functies wijzigen</li> <li>- Bij faillissement gelden andere regels</li> <li>- Individueel overleg kan plaatsvinden over nieuwe voorwaarden</li> </ul> </li> <li>7. Bescherming tegen discriminatie <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen onderscheid bij overplaatsing of nieuwe aanstelling</li> <li>- Gelijke behandeling wettelijk verplicht</li> </ul> </li> </ol>	<p>Bij een bedrijfsovername heeft een werknemer verschillende rechten die worden beschermd door de wet. Hier zijn de belangrijkste rechten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Baanbehoud <ul style="list-style-type: none"> <li>- De nieuwe eigenaar is verplicht de arbeidsovereenkomsten over te nemen</li> <li>- Werknemers behouden in principe hun huidige arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Ontslag alleen mogelijk met geldige reden en met inachtneming van ontslagregels</li> </ul> </li> <li>2. Arbeidsvoorwaarden <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestaande arbeidscontracten blijven van kracht</li> <li>- Salaris, anciënniteit en opgebouwde rechten worden gerespecteerd</li> <li>- Geen verlies van eerder opgebouwde rechten zoals vakantiedagen of pensioenopbouw</li> </ul> </li> <li>3. Informatierecht <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemers moeten tijdig geïnformeerd worden over de overname</li> <li>- Ondernemingsraad heeft instemmingsrecht bij ingrijpende wijzigingen</li> <li>- Recht op overleg en uitleg over de gevolgen van de overname</li> </ul> </li> <li>4. Bescherming tegen verslechtering <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen substantiële verslechtering van arbeidsvoorwaarden zonder toestemming</li> <li>- Bescherming tegen willekeurige wijzigingen in functie of arbeidsomstandigheden</li> </ul> </li> <li>5. Ontslagbescherming <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extra bescherming tegen ontslag direct gerelateerd aan de overname</li> <li>- Recht op een redelijke ontslagvergoeding indien gedwongen ontslagen</li> </ul> </li> <li>6. Overlegrecht <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheid tot onderhandelen over arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Recht om bezwaar te maken tegen onaanvaardbare wijzigingen</li> </ul> </li> </ol> <p>Het is raadzaam om bij een concrete</p>	<p>Bij een bedrijfsovername worden werknemers beschermd door de regels van "overgang van onderneming". Dit houdt in:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Automatische overgang van rechten en plichten <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je arbeidscontract gaat automatisch over naar de nieuwe werkgever.</li> <li>• Alle arbeidsvoorwaarden blijven behouden.</li> <li>• Opgebouwde dienstjaren tellen mee</li> <li>• Bestaande afspraken over salaris, vakantiedagen, etc. blijven gelden</li> </ul> </li> <li>2. CAO-rechten. <ul style="list-style-type: none"> <li>• De oude CAO blijft gelden tot deze afloopt of tot er een nieuwe CAO komt.</li> <li>• Als de nieuwe werkgever een andere CAO heeft, geldt deze pas na afloop van de oude CAO.</li> <li>• Arbeidsvoorwaarden kunnen niet zomaar verslechteren</li> </ul> </li> <li>3. Bescherming tegen ontslag <ul style="list-style-type: none"> <li>• De overname is geen geldige reden voor ontslag</li> <li>• Je kunt niet ontslagen worden vanwege de overname zelf</li> <li>• Informatieplicht. Je moet tijdig geïnformeerd worden over de overname</li> <li>• De ondernemingsraad (OR) heeft instemmingsrecht.</li> <li>• Je hebt recht op informatie over de gevolgen voor jouw functie</li> </ul> </li> <li>5. Bezwaarrecht <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je kunt bezwaar maken tegen de overgang.</li> <li>• In dat geval eindigt je arbeidsovereenkomst</li> <li>• Je hebt dan mogelijk recht op een WW-uitkering</li> </ul> </li> </ol>
--	---	---	---	--

		Advies: Vraag om schriftelijke informatie en overleg met je leidinggevende of HR-afdeling bij onduidelijkheden.	overname altijd juridisch advies in te winnen en de eigen arbeidsovereenkomst goed te bestuderen.	Let wel op dat bij een faillissement andere regels gelden en deze bescherming niet automatisch van toepassing is.
<b>Welke juridische criteria gelden bij het vaststellen of een functie passend is in het kader van re-integratie?</b>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Passende functie op grond van aard, niveau en beloning</li> <li>- BW en Wet Verbetering Poortwachter</li> <li>- Passende versus bedongen arbeid</li> </ul> <p><b>Criteria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in hoeverre kan de werknemer de functie verrichten binnen zijn of haar mogelijkheden?</li> <li>- Aansluiting bij werkervaring en opleidingsniveau.</li> <li>- Afstand van de functie tot de oorspronkelijke werkzaamheden.</li> <li>- in hoeverre sluit het aantal uren aan bij de mogelijkheden van de werknemer?</li> </ul> <p><b>Bedrijfsarts</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Advies inwinnen bedrijfsarts of arbeidsdeskundige</li> <li>- Bedrijfsarts speelt rol bij medische beoordeling van wat passend is</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verplicht mee te werken aan reïntegratie.</li> <li>- Als bedrijfsarts en arbeidsdeskundige oordelen dat het passend is, niet zonder meer weigeren</li> </ul> <p><b>Werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verplicht passende arbeid aanbieden</li> </ul> <p><b>UWV</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Richtlijnen UWV</li> <li>- UWV en rechter uiteindelijk oordeel of iets passend is of niet</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoge Raad 18 januari 2013, JAR 2013/54</li> </ul>	<p>Bij het vaststellen van een passende functie in het kader van re-integratie gelden verschillende juridische criteria:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wettelijk kader <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebaseerd op de Wet Verbetering Poortwachter</li> <li>- Onderdeel van de re-integratieverplichting van werkgever en werknemer</li> <li>- Doel: terugkeer naar eigen of aangepast werk</li> </ul> </li> <li>2. Criteria voor passende functie <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekening houden met resterende mogelijkheden werknemer</li> <li>- Vergelijkbaar functieniveau</li> <li>- Minimaal gelijkwaardige beloning</li> <li>- Passend bij opleiding en ervaring</li> <li>- Rekening houden met beperkingen door ziekte/arbeidshandicap</li> </ul> </li> <li>3. Aspecten van beoordeling <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fysieke belastbaarheid</li> <li>- Mentale mogelijkheden</li> <li>- Eerder beroep en werkervaring</li> <li>- Opleidingsniveau</li> <li>- Leeftijd</li> <li>- Maatschappelijke positie</li> </ul> </li> <li>4. Inspanningsverplichtingen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever moet actief zoeken naar passende functie</li> <li>- Werknemer moet meewerken aan re-integratie</li> <li>- Eventueel aanpassingen of scholing overwegen</li> <li>- Inschakelen van re-integratiebedrijf of arbeidsdeskundige</li> </ul> </li> <li>5. Afwegingscriteria <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mate van arbeidsongeschiktheid</li> <li>- Mogelijkheden tot aanpassing werkplek</li> <li>- Beschikbare functies binnen organisatie</li> <li>- Eventuele externe herplaatsingsmogelijkheden</li> </ul> </li> <li>6. Uitzonderingen</li> </ol>	<p>Bij het vaststellen van een passende functie in het kader van re-integratie gelden verschillende juridische criteria, die zijn vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter en de rechtspraak. Hier zijn de belangrijkste aspecten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medische Geschiktheid <ul style="list-style-type: none"> <li>- De functie moet passen binnen de medische beperkingen van de werknemer</li> <li>- Er moet een deskundigenoordeel zijn van de bedrijfsarts</li> <li>- De werknemer moet fysiek en mentaal in staat zijn de functie uit te voeren</li> </ul> </li> <li>2. Passendheid op Basis van Vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekening houden met opleiding, werkervaring en competenties</li> <li>- De functie moet aansluiten bij het opleidingsniveau en de capaciteiten</li> <li>- Niet te ver afwijken van de oorspronkelijke functie of expertise</li> </ul> </li> <li>3. Zwaarte van de Functie <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen substantiële teruggang in functieniveau</li> <li>- Salaris moet in redelijke verhouding staan tot oude functie</li> <li>- Geen significante verlaging van arbeidsvoorwaarden</li> </ul> </li> <li>4. Inspanningsverplichting Werkgever <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actief zoeken naar geschikte functies binnen de organisatie</li> <li>- Aanpassingen of voorzieningen treffen om functie uitvoerbaar te maken</li> <li>- Scholing of omscholing aanbieden indien nodig</li> </ul> </li> <li>5. Zorgvuldigheidscriteria <ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuele beoordeling per situatie</li> <li>- Rekening houden met persoonlijke omstandigheden</li> <li>- Hoort en wederhoort van de werknemer</li> </ul> </li> <li>6. Wettelijke Kaders <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conform Wet Verbetering Poortwachter</li> <li>- Voldoen aan Arbeidsomstandighedenwet</li> </ul> </li> </ol>	<p>Bij het vaststellen of een functie passend is in het kader van re-integratie, hanteren rechters en het UWV de volgende juridische criteria:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opleiding en werkervaring. <ul style="list-style-type: none"> <li>• De functie moet aansluiten bij het opleidingsniveau.</li> <li>• Eerder opgedane werkervaring moet bruikbaar zijn.</li> <li>• Eventuele bijscholing moet binnen redelijke termijn mogelijk zijn</li> </ul> </li> <li>2. Arbeidsvoorwaarden <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het salaris mag niet meer dan 30% lager zijn dan in de oude functie</li> <li>• Arbeidspatroon en werktijden moeten redelijk aansluiten.</li> <li>• Reistijd moet redelijk blijven (meestal max. 2 uur per dag)</li> </ul> </li> <li>3. Medische beperkingen <ul style="list-style-type: none"> <li>• De functie moet rekening houden met vastgestelde medische beperkingen.</li> <li>• De bedrijfsarts moet de functie medisch geschikt achten</li> <li>• Er moet rekening gehouden worden met belastbaarheid</li> </ul> </li> <li>4. Persoonlijke omstandigheden (zoals zorgtaken) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fysieke bereikbaarheid van het werk</li> <li>• Privésituatie voor zover relevant</li> </ul> </li> <li>5. Tijdsverloop <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naarmate arbeidsongeschiktheid langer duurt, wordt het begrip 'passend werk' ruimer.</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hof Arnhem 2 september 2008, JAR 2008/275</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Functie mag niet leiden tot overbelasting</li> <li>- Geen functies ver beneden niveau of capaciteiten</li> <li>- Redelijkheid en billijkheid moeten worden betracht</li> </ul> <p>7. Gevolgen bij niet-meewerken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever kan loondoorbetaling stopzetten</li> <li>- Mogelijke sancties bij onvoldoende re-integratie-inspanningen</li> <li>- Risico op vervolgtaking beperken</li> </ul> <p>Advies: Laat je bij complexe re-integratietrajecten adviseren door een arbeidsrechtdeskundige of bedrijfsarts.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Naleving van re-integratieverplichtingen</li> </ul> <p>7. Redelijkheid en Billijkheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toets of de functie redelijk is gegeven alle omstandigheden</li> <li>- Geen onevenredige belasting voor werknemer</li> <li>- Kansen op volledig herstel en terugkeer meewegen</li> </ul> <p>8. Uitzonderingsbepalingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Functie mag niet leiden tot verergering van gezondheidstoestand</li> <li>- Geen risico's voor werknemer of andere medewerkers</li> <li>- Rekening houden met prognose en behandeltraject</li> </ul> <p>Aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elk geval is uniek en vraagt maatwerk</li> <li>- Onderbouwing van keuzes is cruciaal</li> <li>- Advies van deskundigen is essentieel</li> <li>- Goede communicatie tussen werkgever, werknemer en bedrijfsarts</li> </ul> <p>Het is raadzaam om bij complexe re-integratietrajecten altijd juridisch advies in te winnen en alle aspecten zorgvuldig te overwegen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● In het tweede ziektejaar komen ook functies buiten het eigen bedrijf in aanmerking</li> </ul> <p>De werkgever moet kunnen aantonen dat deze criteria zorgvuldig zijn afgewogen bij het aanbieden van passend werk. De werknemer moet een redelijk aanbod accepteren, anders kunnen er sancties volgen zoals stopzetting van de loondoorbetaling.</p>
<p><b>Hoe kan een werkgever een succesvolle beroep doen op de 'habe nichts' clause bij het uitblijven van een transitievergoeding?</b></p>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat is habe nichts?</li> <li>- BW en jurisprudentie</li> </ul> <p><b>Voorwaarden toepassing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitzonderlijke financiële omstandigheden</li> <li>- Er is sprake van structurele betalingsonmacht, bijvoorbeeld veroorzaakt door faillissement of surseance van betaling. De financiële situatie is dusdanig ernstig dat betaling van de transitievergoeding niet kan worden voldaan uit lopende middelen of activa.</li> </ul> <p><b>Bewijslast</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiële documenten zoals jaarrekeningen, accountantsverklaringen, en cashflow-overzichten moeten worden overlegd.</li> <li>- De werkgever moet de rechter overtuigen dat er geen</li> </ul>	<p>Het is belangrijk om te verduidelijken dat de zogenaamde 'habe nichts' (letterlijk "ik heb niets") clause geen standaard juridisch instrument is in het Nederlandse arbeidsrecht. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst gelden specifieke wettelijke regelingen rond transitievergoedingen.</p> <p>Belangrijke nuances:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wettelijke hoofdregel <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemers hebben in principe recht op een transitievergoeding bij ontslag</li> <li>- Dit geldt ongeacht de reden van beëindiging van de arbeidsovereenkomst</li> </ul> </li> <li>2. Uitzonderingen op transitievergoeding <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontslag wegens ernstige verwijtbaarheid van de werknemer</li> <li>- Ontslag tijdens proeftijd</li> <li>- Werknemer is de AOW-gerechtigde leeftijd gepasseerd</li> </ul> </li> </ol>	<p>Ik wil graag verduidelijken dat de zogenaamde 'habe nichts' clause niet zomaar kan worden gebruikt om een transitievergoeding te omzeilen. In Nederland gelden er wettelijke bepalingen rond ontslag en transitievergoedingen die werknemers beschermen.</p> <p>Een werkgever kan alleen onder zeer specifieke omstandigheden afwijken van de wettelijke transitievergoeding:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wettelijk Kader <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transitievergoeding is een wettelijk recht bij ontslag</li> <li>- Geen enkele 'clause' kan deze wettelijke aanspraak zomaar ongedaan maken</li> <li>- De rechter toetst altijd of een ontslag en bijbehorende vergoeding correct zijn</li> </ul> </li> <li>2. Uitzonderingssituaties <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij ernstig verwijtbaar handelen van de</li> </ul> </li> </ol>	<p>De 'hardheidsclause' of 'habe nichts' bepaling bij de transitievergoeding is vastgelegd in artikel 7:673d BW. Een werkgever kan hier een beroep op doen als betaling van de transitievergoeding zou leiden tot ernstige financiële problemen. Om hier succesvol een beroep op te doen, moet de werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bewijzen van slechte financiële situatie overleggen. <ul style="list-style-type: none"> <li>● Actuele financiële rapportages</li> <li>● Jaarrekeningen van afgelopen jaren</li> <li>● Liquiditeitsprognoses</li> <li>● Bankafschriften en crediteurenadministratie</li> </ul> </li> <li>2. Aantonen dat er geen alternatieven zijn. <ul style="list-style-type: none"> <li>● Geen mogelijkheid tot lening of krediet</li> </ul> </li> </ol>

	<p>financiële ruimte is om de transitievergoeding te betalen, zelfs niet in termijnen.</p> <p><b>Alternatieven</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitputting van alternatieven: De werkgever moet aantonen dat hij alle redelijke alternatieven heeft onderzocht en benut voordat hij een beroep doet op de 'habe nichts'-clausule, bijvoorbeeld:</li> <li>- Het proberen te betalen van de transitievergoeding in termijnen.</li> <li>- Het verkopen van activa of het verkrijgen van externe financiering.</li> <li>- Afweging van belangen: De rechter zal ook kijken naar de belangen van de werknemer. Als de werknemer zwaar getroffen wordt door het uitblijven van de vergoeding, kan dit een afwijzing van het beroep op de clausule tot gevolg hebben.</li> </ul> <p><b>Mate van werkgeverschap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een beroep zal niet slagen als blijkt dat de werkgever onnodige uitgaven heeft gedaan, zoals bonussen aan bestuurders of overnames in een preciaire financiële situatie.</li> <li>- De financiële problemen zelf heeft veroorzaakt door nalatig of risicovol beleid.</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zelden succesvol</li> <li>- Redelijkheid en billijkheid</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ECLI:NL:RBDHA:2019:11152.</li> <li>- ECLI:NL:RBAMS:2021:2209</li> </ul>	<p>3. Situaties zonder transitievergoeding</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wederzijds goedvinden met afstandsverklaring</li> <li>- Dringende reden tot ontslag (ernstig plichtsverzuim)</li> <li>- Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen</li> </ul> <p>4. Juridische overwegingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever moet te allen tijde kunnen onderbouwen waarom geen vergoeding wordt betaald</li> <li>- Rechter toetst de redelijkheid en billijkheid</li> <li>- Bewijs is cruciaal bij betwisting</li> </ul> <p>Advies: Raadpleeg altijd een arbeidsrechtadvocaat voor specifieke situaties, aangezien elke ontslagsituatie uniek is en zorgvuldige juridische onderbouwing vereist.</p>	<p>werknemer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij ontslag op staande voet wegens dringende reden</li> <li>- Wanneer de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt</li> </ul> <p>3. Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectieve onderbouwing van het niet toekennen van de vergoeding</li> <li>- Aantoonbare gronden die wettelijk zijn vastgelegd</li> <li>- Transparante communicatie met de werknemer</li> </ul> <p>Mijn advies is altijd professioneel juridisch advies in te winnen bij ontsituaties, omdat elke situatie uniek is en zorgvuldige behandeling vereist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen andere financieringsbronnen</li> <li>• Geen mogelijkheid tot gespreide betaling</li> </ul> <p>3. Een causaal verband aantonen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De slechte financiële situatie mag niet te wijten zijn aan wanbeleid</li> <li>• Er moet sprake zijn van externe factoren of onvoorziene omstandigheden</li> <li>• De problemen moeten tijdelijk van aard zijn</li> </ul> <p>4. Een herstelplan presenteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concrete maatregelen om financieel herstel te bereiken</li> <li>• Realistische tijdlijn voor herstel</li> <li>• Plan voor latere betaling van (deel van) de transitievergoeding</li> </ul> <p>De rechter zal deze aspecten streng toetsen. .Bij toewijzing kan de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk worden kwijtgescholden of in termijnen worden betaald. C</p>
<p><b>Hoe kunnen werkgevers omgaan met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst door stilzwijgend gebruik?</b></p>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat zijn secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Wanneer is er sprake van stilzwijgend gebruik</li> <li>- Wettelijke context BW</li> </ul> <p><b>Relevante onderbouwing</b></p>	<p>Secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst door stilzwijgend gebruik, kunnen inderdaad een juridisch complexe situatie vormen voor werkgevers. Hier zijn de belangrijkste aandachtspunten:</p>	<p>Bij secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet zijn geworden door stilzwijgend gebruik, moeten werkgevers zorgvuldig handelen. Hier zijn de belangrijkste juridische en praktische overwegingen:</p> <p>1. Juridische Status van Stilzwijgende</p>	<p>Bij het wijzigen van secundaire arbeidsvoorwaarden die door bestendig gebruik onderdeel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst, . moeten werkgevers zorgvuldig te werk gaan. Hier is de aanpak die juridisch het meest solide is:</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wijziging van arbeidsverhouding</li> <li>- HR 22 juni 2018, <a href="#">ECLI:NL:HR:2018:976</a></li> <li>- Voor wijziging van arbeidsovereenkomst: Taxi Hofman arrest</li> </ul> <p><b>Voorwaarden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedraglijn</li> <li>- Aard van de arbeidsovereenkomst</li> <li>- Duur van de periode</li> <li>- Voor- en nadelen voor partijen</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juridisch kader <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stilzwijgende instemming kan een rechtsgeldige aanvulling op de arbeidsovereenkomst vormen</li> <li>- Na verloop van tijd kunnen herhaalde praktijken gezien worden als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden</li> </ul> </li> <li>2. Beoordelingscriteria <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consequent en langdurig gebruik (minimaal 3-5 jaar)</li> <li>- Geen tegenwerpingen van de werkgever</li> <li>- Algemeen geaccepteerde praktijk binnen de organisatie</li> <li>- Redelijkheid en billijkheid</li> </ul> </li> <li>3. Mogelijke handelingsstrategieën voor werkgevers <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdig communiceren over status secundaire voorwaarden</li> <li>- Schriftelijk vastleggen van uitzonderlijke regelingen</li> <li>- Periodiek evalueren van impliciete afspraken</li> <li>- Duidelijke kaders scheppen</li> </ul> </li> <li>4. Wijzigingsmogelijkheden <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wijzigingen moeten gemotiveerd zijn</li> <li>- Zorgvuldig overleg met werknemer</li> <li>- Proportionaliteitsbeginsel toepassen</li> <li>- Mogelijkheid tot gefaseerde aanpassing</li> </ul> </li> <li>5. Risico's bij eenzijdige wijziging <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kans op claims wegens onrechtmatige aanpassing</li> <li>- Mogelijke verstoring arbeidsrelatie</li> <li>- Juridische procedures</li> </ul> </li> <li>6. Aanbevolen aanpak <ul style="list-style-type: none"> <li>- Open communicatie</li> <li>- Schriftelijke vastlegging van afspraken</li> <li>- Instemming werknemer verkrijgen</li> <li>- Redelijke overgangstermijn hanteren</li> </ul> </li> </ol> <p>Advies: Raadpleeg bij complexe situaties altijd een arbeidsrechtadvocaat voor maatwerkadvies.</p>	<p><b>Arbeidsvoorwaarden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechtens kunnen secundaire arbeidsvoorwaarden die lange tijd zijn gebruikt, worden beschouwd als onderdeel van de arbeidsovereenkomst</li> <li>- Dit valt onder het leerstuk van 'arbeidsrechtelijke gewoonte' of 'stilzwijgende wijziging'</li> <li>- De rechter toetst of er sprake is van een redelijke verwachting van de werknemer</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Beoordelingscriteria <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duur van het gebruik (hoe lang is de voorwaarde stilzwijgend toegepast?)</li> <li>- Consequente toepassing zonder voorbehoud</li> <li>- Algemene aanvaarding binnen de organisatie</li> <li>- Regelmatigheid en voorspelbaarheid van de voorziening</li> </ul> </li> <li>3. Wijzigingsmogelijkheden voor Werkgevers <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wijzigingen moeten kunnen worden onderbouwd met een zwaarwegend bedrijfsbelang</li> <li>- Proportionaliteitstoets: de belangen van werknemer versus werkgever moeten worden afgewogen</li> <li>- Vooraf overleggen en instemming proberen te verkrijgen</li> <li>- Redelijke overgangstermijn hanteren</li> </ul> </li> <li>4. Communicatie en Transparantie <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdig communiceren over mogelijke wijzigingen</li> <li>- Individueel overleg met werknemers</li> <li>- Schriftelijke vastlegging van nieuwe afspraken</li> <li>- Onderbouwing van de noodzaak tot wijziging</li> </ul> </li> <li>5. Onderhandelingsruimte <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zoeken naar alternatieve oplossingen</li> <li>- Mogelijkheid tot compensatie indien de voorwaarde wordt ingetrokken</li> <li>- Flexibele aanpak die rekening houdt met individuele situaties</li> </ul> </li> <li>6. Juridische Bescherming <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemers hebben bescherming tegen willekeurige intrekking</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eerst vaststellen of er sprake is van een verworven recht: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Is de voorwaarde langdurig en consequent toegepast? .</li> <li>● Was er een duidelijk beleid of patroon? .</li> <li>● Hadden werknemers een gerechtvaardigde verwachting?</li> <li>● Is er ooit gecommuniceerd over het tijdelijke karakter? .</li> </ul> </li> <li>2. Eenzijdige wijziging is alleen mogelijk als: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Er een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst staat.</li> <li>● De werkgever een zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging.</li> <li>● Dit belang zwaarder weegt dan het belang van de werknemer</li> </ul> </li> <li>3. De beste route is meestal: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Tijdig overleg met OR/personeelsvertegenwoordiging</li> <li>● Duidelijke communicatie over de noodzaak van wijziging</li> <li>● Redelijke overgangstermijn aanbieden</li> <li>● Eventueel compensatie voor het verlies van de voorwaarde</li> <li>● Schriftelijke instemming vragen van werknemers</li> </ul> </li> <li>4. Bij weigering van werknemers: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Individueel overleg voeren</li> <li>● Alternatieven bespreken</li> <li>● Zo nodig juridisch advies inwinnen voor vervolgstappen</li> </ul> </li> </ol> <p>Belangrijk is ook om nieuwe, vergelijkbare rechten direct goed vast te leggen om toekomstige onduidelijkheid te voorkomen.</p>
--	--	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conform artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap)</li> <li>- Rechter toetst of wijziging redelijk en billijk is</li> </ul> <p>7. Praktische Aanpak</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventariseer alle impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Documenteer de oorsprong en historisch gebruik</li> <li>- Ontwikkel een gefaseerde wijzigingsstrategie</li> <li>- Overleg met ondernemingsraad indien van toepassing</li> </ul> <p>8. Risicomanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inschatten van mogelijke juridische procedures</li> <li>- Voorbereid zijn op eventuele bezwaren</li> <li>- Professioneel juridisch advies inwinnen</li> </ul> <p>Concrete Aanbevelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creëer een transparant beleid rond secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Leg impliciete afspraken vast in een herschikte arbeidsovereenkomst</li> <li>- Wees proactief in communicatie</li> <li>- Toon begrip voor verwachtingen van werknemers</li> </ul> <p>Let op: Elke situatie is uniek en vereist een zorgvuldige, individuele benadering. Het is raadzaam juridisch advies in te winnen voor specifieke gevallen.</p> <p>De kern is balans vinden tussen de bedrijfsbelangen en de rechtmatige verwachtingen van werknemers, met respect voor opgebouwde rechten en transparante communicatie.</p>	
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Een werknemer met een concurrentiebeding wil na een fusie overstappen naar een nieuwe werkgever, maar de nieuwe functie overlapt (sinds de fusie) deels met het verboden werkgebied.</b></p>	<p><b>Geldigheid concurrentiebeding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:653</li> <li>- Schriftelijk</li> <li>- Volwassen medewerker</li> <li>- Beperking moet duidelijk omschreven zijn in aard, duur en geografische reikwijdte.</li> <li>- Belang contract bepaalde en onbepaalde tijd.</li> </ul> <p><b>Fusie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Functiewijziging</li> </ul>	<p>In deze situatie spelen verschillende juridische aspecten een rol:</p> <p>1. Juridische basis concurrentiebeding</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concurrentiebeding is bedoeld om werkgever te beschermen</li> <li>- Must be reasonably limited in scope, time, and geographical area</li> <li>- Na fusie kunnen oorspronkelijke voorwaarden wijzigen</li> </ul>	<p>Dit is een complexe situatie met meerdere juridische aspecten. Laat ik de verschillende overwegingen uiteenzetten:</p> <p>1. Juridische Geldigheid Concurrentiebeding</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het concurrentiebeding moet oorspronkelijk geldig zijn vastgesteld</li> <li>- Toetsen aan wettelijke vereisten van artikel 7:653 BW</li> <li>- Beoordelen of het beding nog steeds</li> </ul>	<p>Bij het wijzigen van secundaire arbeidsvoorwaarden die door bestendig gebruik onderdeel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst, moeten werkgevers zorgvuldig te werk gaan. Hier is de aanpak die juridisch het meest solide is:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Eerst vaststellen of er sprake is van een verworven recht: .</li> <li>● Is de voorwaarde langdurig en consequent toegepast? .</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorm van fusie: rechtsopvolger of niet?</li> <li>- In beginsel in stand houding beperkende bepaling</li> <li>- Informatieplicht</li> </ul> <p><b>Redelijkheid en billijkheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duur van concurrentiebeding</li> <li>- Staat het nog steeds in verhouding met de nieuwe situatie?</li> <li>- Belangenafweging.</li> <li>- Arbeidsverhouding ingrijpend gewijzigd of zwaarwegende bijkomende omstandigheden waardoor het beding zwaarder is gaan drukken.</li> <li>- Verkrijger kan onderbouwing leveren waarom van toepassing</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Necap-zaak</li> <li>- Brabant/Van Uffelen</li> <li>- Ibes/Atmos arrest</li> </ul>	<p>2. Beperkingen door fusie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als werkgebied door fusie substantieel is veranderd, kan beding mogelijk onredelijk worden</li> <li>- Oorspronkelijke beschermingsbelang kan zijn komen te vervallen</li> </ul> <p>3. Toetsingscriteria rechter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proportionaliteit van het beding</li> <li>- Beschermingsbelang werkgever</li> <li>- Belemmering van carrièremogelijkheden werknemer</li> <li>- Onvoorziene omstandigheden door fusie</li> </ul> <p>4. Mogelijke oplossingsrichtingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Heronderhandelen concurrentiebeding</li> <li>- Gedeeltelijke ontheffing</li> <li>- Compensatie afspreken</li> <li>- Juridische toetsing van geldigheid beding</li> </ul> <p>5. Risico's voor werknemer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijke schadeclaim bij overtreding</li> <li>- Juridische procedures</li> <li>- Financiële consequenties</li> </ul> <p>6. Advies</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schriftelijk overleg met beide werkgevers</li> <li>- Juridisch advies inwinnen</li> <li>- Mogelijkheden tot aanpassing verkennen</li> </ul> <p>Conclusie: Situatie vraagt maatwerk en zorgvuldige juridische beoordeling van alle specifieke omstandigheden.</p>	<p>redelijk en proportioneel is na de fusie</p> <p>2. Impact van de Fusie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijke wijziging van oorspronkelijke werkingsfeer door bedrijfsverandering</li> <li>- Toetsen of het oorspronkelijke concurrentiebeding nog van kracht blijft</li> <li>- Beoordelen of de nieuwe situatie substantieel verschilt van oorspronkelijke context</li> </ul> <p>3. Rechterlijke Toetsing</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De rechter zal kijken naar: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Belang werkgever bij handhaving beding</li> <li>* Onevenredige beperking van arbeidsmobiliteit werknemer</li> <li>* Economische schade indien concurrentie wordt toegestaan</li> <li>* Redelijkheid van de beperking</li> </ul> </li> </ul> <p>4. Mogelijke Oplossingsrichtingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderhandelen over aanpassing concurrentiebeding</li> <li>- Vergoeding overeenkomen voor beperking arbeidsmobiliteit</li> <li>- Gedeeltelijke vrijstelling of aanpassing werkgebied</li> <li>- Gezamenlijke verklaring tussen oude en nieuwe werkgever</li> </ul> <p>5. Aandachtspunten voor Werknemer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorgvuldig juridisch advies inwinnen</li> <li>- Oorspronkelijke arbeidsovereenkomst en concurrentiebeding grondig bestuderen</li> <li>- Mogelijke consequenties van overtreding in kaart brengen</li> </ul> <p>6. Risico's</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schadeclaims bij overtreding</li> <li>- Mogelijke juridische procedures</li> <li>- Reputatieschade</li> </ul> <p>Advies:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laat een gespecialiseerde arbeidsrechtadvocaat de specifieke situatie beoordelen</li> <li>- Documenteer alle relevante feiten rond fusie en functiewijziging</li> <li>- Streef naar een minnelijke oplossing tussen alle partijen</li> </ul> <p>Conclusie: De situatie vereist een</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Was er een duidelijk beleid of patroon? .</li> <li>● Hadden werknemers een gerechtvaardigde verwachting?</li> <li>● Is er ooit gecommuniceerd over het tijdelijke karakter? .</li> </ul> <p>3. Eenzijdige wijziging is alleen mogelijk als:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Er een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst staat.</li> <li>● De werkgever een zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging.</li> <li>● Dit belang zwaarder weegt dan het belang van de werknemer</li> </ul> <p>4. De beste route is meestal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Tijdig overleg met OR/personeelsvertegenwoordiging</li> <li>● Duidelijke communicatie over de noodzaak van wijziging</li> <li>● Redelijke overgangperiode aanbieden</li> <li>● Eventueel compensatie voor het verlies van de voorwaarde</li> <li>● Schriftelijke instemming vragen van werknemers</li> </ul> <p>5. Bij weigering van werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Individueel overleg voeren</li> <li>● Alternatieven bespreken</li> <li>● Zo nodig juridisch advies inwinnen voor vervolgstappen</li> </ul> <p>Belangrijk is ook om nieuwe, vergelijkbare rechten direct goed vast te leggen om toekomstige onduidelijkheid te voorkomen.</p>
--	---	---	--	---

<p><b>Een werknemer meldt zich ziek na een escalierend conflict met de leidinggevende, maar de werkgever twijfelt aan de legitimiteit van de ziekmelding. Welke middelen hebben de werkgever en werknemer in dit geval?</b></p>	<p><b>Kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:629, 7:658a en 7:611</li> <li>- Wet Verbetering Poortwachter</li> <li>- AVG</li> <li>- STECR-richtlijnen</li> <li>- Arbowetgeving</li> </ul> <p><b>Werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact opnemen met bedrijfsarts</li> <li>- Melding serieus nemen en eventueel second opinion aanvragen bij het UWV</li> <li>- Probleemanalyse opstellen</li> <li>- Plan van aanpak maken</li> <li>- Voortgangsgesprekken</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actief meewerken aan re-integratie</li> <li>- Bijwonen gesprekken met bedrijfsarts</li> </ul> <p><b>Acties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij oplopende druk kan werknemer zich ziek melden</li> <li>- Bij onvoldoende medewerking aan re-integratie kan werkgever het loon opschorten</li> <li>- Niet-naleving door de werkgever kan een loonsanctie opleveren vanuit het UWV</li> <li>- Gesprekken met mediator</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever mag geen medische informatie opvragen</li> <li>- Bedrijfsarts mag uitsluitend medische beoordeling doen.</li> <li>- Rol/opstelling van werkgever van belang</li> <li>- Opzegverbod tijdens ziekte, ook als werkgever meent dat er geen sprake is van echte ziekte</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ECLI:NL:GHSHE:2019:721</li> <li>- ECLI:NL:RBDHA:2022:3106</li> </ul>	<p>In deze situatie zijn er verschillende mogelijkheden en verplichtingen voor zowel de werkgever als de werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verplichtingen van de werknemer <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdig en conform bedrijfsprocedures ziek melden</li> <li>- Beschikbaar zijn voor re-integratie</li> <li>- Meewerken aan herstel</li> <li>- Eerlijke informatie verstrekken over de arbeidsongeschiktheid</li> </ul> </li> <li>2. Rechten en mogelijkheden van de werkgever <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inschakelen bedrijfsarts voor objectieve beoordeling</li> <li>- Verzuimgesprek voeren</li> <li>- Mogelijkheid tot tweede deskundigenoordeel aanvragen</li> <li>- Toetsen of ziekte werkelijk medisch is onderbouwd</li> </ul> </li> <li>3. Wettelijk kader <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever mag niet zomaar twijfelen aan ziekmelding</li> <li>- Moet objectieve medische gronden hebben voor twijfel</li> <li>- Bescherming tegen willekeur voor werknemer</li> </ul> </li> <li>4. Rol bedrijfsarts <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onafhankelijke medische beoordeling</li> <li>- Advies over arbeidsongeschiktheid</li> <li>- Mogelijke adviezen over re-integratie</li> <li>- Vertrouwelijkheid medische informatie</li> </ul> </li> <li>5. Procedure bij twijfel <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesprek met werknemer</li> <li>- Verzoek om medische onderbouwing</li> <li>- Tweede deskundigenoordeel bij UWV</li> <li>- Mogelijke tijdelijke loondoorbetalingsopschorting bij gebrek aan medewerking</li> </ul> </li> <li>6. Aandachtspunten <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychische arbeidsbelasting kan legitieme ziekteaanleiding zijn</li> <li>- Arbeidsconflict kan leiden tot arbeidsongeschiktheid</li> <li>- Zorgvuldige procedure is cruciaal</li> </ul> </li> </ol>	<p>zorgvuldige, individuele beoordeling met oog voor de belangen van alle partijen.</p> <p>Hier zijn de belangrijkste aspecten en middelen voor zowel werkgever als werknemer in deze complexe situatie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rechten en Plichten Werknemer <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht op ziekmelding zonder discriminatie</li> <li>- Plicht tot informatieverstrekking over arbeidsongeschiktheid</li> <li>- Medewerking verlenen aan re-integratie</li> <li>- Bescherming tegen ongegronde verdenking van misbruik</li> </ul> </li> <li>2. Rechten en Plichten Werkgever <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht op verificatie van ziekmelding</li> <li>- Plicht tot zorgvuldige begeleiding</li> <li>- Mogelijkheid tot second opinion aanvragen</li> <li>- Waarborgen van een veilige werkomgeving</li> </ul> </li> <li>3. Procedures bij Twijfel <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inschakelen bedrijfsarts voor objectieve beoordeling</li> <li>- Uitgebreid verzuimgesprek voeren</li> <li>- Mogelijkheid tot deskundigenoordeel UWV</li> <li>- Onderzoek naar onderliggende arbeidsconflict</li> </ul> </li> <li>4. Juridische Beschermingsmaatregelen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bescherming tegen ongegronde verdenkingen</li> <li>- Zorgvuldige documentatie van het proces</li> <li>- Hoor- en wederhoor principe</li> <li>- Transparante communicatie</li> </ul> </li> <li>5. Mogelijke Interventies <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mediation bij arbeidsconflict</li> <li>- Vertrouwenspersoon inschakelen</li> <li>- Neutrale bemiddeling</li> <li>- Aanpassing werkomstandigheden</li> </ul> </li> <li>6. Risico's voor Werkgever <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijke claims wegens onterechte verdenking</li> <li>- Verslechtering arbeidsklimaat</li> <li>- Potentiële schadevergoeding bij onjuiste bejegening</li> </ul> </li> </ol>	<p>Deze situatie vereist een zorgvuldige aanpak omdat er sprake is van een mogelijk arbeidsconflict én een ziekmelding. Hier zijn de mogelijkheden voor beide partijen:</p> <p>Middelen voor de werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bedrijfsarts inschakelen. <ul style="list-style-type: none"> <li>● Direct een afspraak plannen voor onderzoek</li> <li>● Vragen om specifiek advies over arbeidsongeschiktheid</li> <li>● Onderzoeken of er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid</li> </ul> </li> <li>2. Verzuimprotocol volgen <ul style="list-style-type: none"> <li>● Advies vragen over mogelijke werkhervatting</li> <li>● Controleren of de ziekmelding volgens protocol is verlopen.</li> <li>● Verzuimregels handhaven (zoals bereikbaarheid)</li> <li>● Loonsanctie opleggen bij niet-naleving van regels</li> <li>● Re-integratiedossier opstarten</li> </ul> </li> <li>3. Mediation voorstellen. <ul style="list-style-type: none"> <li>● Neutrale bemiddelaar inschakelen</li> <li>● Werken aan herstel van de arbeidsrelatie</li> <li>● Concrete afspraken maken over werkhervatting</li> <li>● Vastleggen van gemaakte afspraken</li> </ul> </li> </ol> <p>Middelen voor de werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rechten bij ziekte uitoefenen. <ul style="list-style-type: none"> <li>● Zich houden aan verzuimprotocol</li> <li>● Meewerken aan herstel.</li> <li>● Second opinion aanvragen bij andere bedrijfsarts.</li> <li>● Desgewenst eigen huisarts raadplegen</li> </ul> </li> <li>2. Conflict aankaarten</li> </ol>
---	---	---	---	---

		<p>7. Rechtsbescherming</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemer kan bij onterechte behandeling bezwaar maken</li> <li>- Mogelijkheid tot externe klachtenprocedure</li> <li>- Juridische ondersteuning inroepen</li> </ul> <p>Advies: Beide partijen moeten een open, transparante houding aannemen en professioneel met de situatie omgaan. Een objectieve, neutrale beoordeling door de bedrijfsarts is essentieel.</p>	<p>Cruciale Aanbevelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectiviteit bewaren</li> <li>- Zorgvuldig en transparant handelen</li> <li>- Professionele begeleiding zoeken</li> <li>- Belang van wederzijds respect</li> </ul> <p>Conclusie: De situatie vereist een zorgvuldige, niet-vooringenomen benadering met focus op oplossing en re-integratie.</p> <p>Praktisch advies:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laat een onafhankelijke deskundige het conflict en de ziekmelding beoordelen</li> <li>- Documenteer alle stappen en communicatie</li> <li>- Streef naar constructieve oplossing</li> <li>- Voorkom escalatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftelijk vastleggen van gebeurtenissen</li> <li>• Klacht indienen volgens procedure</li> <li>• Vertrouwenspersoon inschakelen</li> <li>• Juridische bijstand zoeken</li> </ul> <p>Gezamenlijke oplossingsrichtingen: .</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gesprekken voeren <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onder begeleiding van HR of derde partij</li> <li>• Focus op wederzijdse belangen</li> <li>• Concrete afspraken maken</li> </ul> </li> <li>2. Re-integratietraject <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftelijke vastlegging</li> <li>• Plan van aanpak opstellen</li> <li>• Eventueel tijdelijk andere werkzaamheden</li> </ul> </li> <li>3. Vaststellingsovereenkomst <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gefaseerde werkhervatting</li> <li>• Regelmatige evaluatie</li> </ul> </li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als herstel arbeidsrelatie niet mogelijk blijkt</li> <li>• Afspraken over beëindiging dienstverband</li> <li>• Regeling transitievergoeding</li> <li>• Finale kwijting</li> </ul> <p>Het is belangrijk dat beide partijen hun rechten en plichten kennen en zorgvuldig documenteren wat er gebeurt. Dit kan later belangrijk zijn als er een juridische procedure volgt.</p>
<p><b>Een werknemer in de functie van vrachtwagenchauffeur is in zijn privetijd aangehouden omdat hij met drank op achter het stuur zat. De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet omdat het voor de werknemer niet mogelijk is de functie uit te oefenen. Is dit ontslag op staande voet terecht.</b></p>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:677 en 7: 675 BW</li> </ul> <p><b>Ontslag op staande voet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dringende reden: gedraging moet zodanig zijn dat van de werkgever niet gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet</li> </ul>	<p>In deze situatie moet zorgvuldig worden gekeken naar de rechtmatigheid van het ontslag op staande voet. Hier zijn de belangrijkste juridische overwegingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toetsingscriteria voor ontslag op staande voet <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er moet sprake zijn van een dringende reden</li> <li>- De reden moet zo ernstig zijn dat voortzetting dienstverband niet kan worden gevergd</li> </ul> </li> </ol>	<p>Om te bepalen of het ontslag op staande voet terecht is, moet er een zorgvuldige juridische afweging plaatsvinden. Er zijn verschillende aspecten die hierbij van belang zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wettelijk Kader <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 7:677 BW stelt voorwaarden voor ontslag op staande voet</li> <li>- Er moet sprake zijn van een zodanig ernstige reden dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet kan worden</li> </ul> </li> </ol>	<p>Laat me deze situatie stap voor stap analyseren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Voorwaarden voor ontslag op staande voet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er moet sprake zijn van een dringende reden.</li> <li>• Het ontslag moet onmiddellijk gegeven worden.</li> <li>• De reden moet direct aan de werknemer worden medegedeeld.</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De aard van het werk vereist dat de werknemer betrouwbaar is in het verkeer</li> <li>- Direct invloed op vertrouwen van werkgever</li> <li>- Onverwijld: ontslag moet direct nadat de dringende reden bekend is geworden</li> <li>- Mededeling: moet duidelijk en ondubbelzinnig worden gemeld aan de werknemer</li> </ul> <p><b>Verhouding zakelijk prive</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proportionaliteit van de zaak is niet uitgemaakt. Afhankelijk van het dienstverband en de eventuele alternatieven</li> <li>- Gedragingen in de privesfeer kunnen leiden tot onevenredige invloed op arbeidsrelatie.</li> <li>- Directe ondermijning van geschiktheid en betrouwbaarheid</li> <li>- Niet meer mogelijk functie uit te voeren</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 4 april 2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er moet onmiddellijke beëindiging worden gerechtvaardigd</li> </ul> <p>2. Specifieke aspecten voor deze situatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rijbevoegdheid is essentieel voor functie vrachtwagenchauffeur</li> <li>- Rijden onder invloed vormt een ernstig veiligheidsrisico</li> <li>- Privégedrag kan doorwerken in beroepsuitoefening</li> </ul> <p>3. Juridische beoordeling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechter zal meewegen:</li> <li>- Ernst van de overtreding</li> <li>- Gevolgen voor werkgever</li> <li>- Belang van verkeersveiligheid</li> <li>- Evenredigheid van de maatregel</li> </ul> <p>4. Mogelijke verzachtende omstandigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eerste overtreding</li> <li>- Lengte dienstverband</li> <li>- Functioneren voorafgaand aan incident</li> <li>- Mogelijkheden tot herstel (bijvoorbeeld cursus, voorwaardelijk ontslag)</li> </ul> <p>5. Risico's voor werkgever</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijke claim wegens onterecht ontslag</li> <li>- Verplichting tot eventuele transitievergoeding</li> <li>- Mogelijke herstelbepalingen</li> </ul> <p>6. Aanbevolen procedure</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoor en wederhoor toepassen</li> <li>- Mogelijkheden tot herstel onderzoeken</li> <li>- Schriftelijke vastlegging van overwegingen</li> <li>- Zorgvuldige onderbouwing besluit</li> </ul> <p>Conclusie: Het ontslag op staande voet kan gerechtvaardigd zijn, maar de rechter zal de proportionaliteit en alle omstandigheden zorgvuldig toetsen. De specifieke context is doorslaggevend.</p> <p>Advies voor beide partijen: Laat zich bijstaan door een arbeidsrechtdeskundige voor een zorgvuldige beoordeling van de situatie.</p>	<p>gevergd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De ernst van de gedraging moet worden beoordeeld in de context van de functie</li> </ul> <p>2. Specifieke Overwegingen voor Vrachtwagenchauffeur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rijbewijs is essentieel voor de functie-uitoefening</li> <li>- Rijden onder invloed vormt een direct risico voor verkeersveiligheid</li> <li>- Aantasting van het vertrouwen is significant</li> </ul> <p>3. Toetsingscriteria voor Ontslag op Staande Voet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Directe belemmering van functie-uitoefening</li> <li>- Integriteitskwesitie</li> <li>- Risico voor bedrijfsbelangen</li> <li>- Mate van verwijfbaarheid</li> </ul> <p>4. Verzwarende Omstandigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rijbewijs wordt ingevorderd</li> <li>- Mogelijke strafrechtelijke consequenties</li> <li>- Direct risico voor verkeersveiligheid</li> <li>- Potentiële imagoschade voor werkgever</li> </ul> <p>5. Mogelijke Verzachtende Omstandigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eerste overtreding</li> <li>- Mate van alcoholconsumptie</li> <li>- Bereidheid tot herstel</li> <li>- Voorgeschiedenis van de werknemer</li> </ul> <p>6. Juridische Toetsing</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proportionaliteit van het ontslag</li> <li>- Hoor- en wederhoorprincipe</li> <li>- Mogelijkheid tot waarschuwing of schorsing</li> <li>- Individuele beoordeling van de situatie</li> </ul> <p>Conclusie: Het ontslag op staande voet kan in deze situatie gerechtvaardigd zijn, maar er moet aan enkele voorwaarden worden voldaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aantoonbaar direct risico voor verkeersveiligheid</li> <li>- Onmogelijkheid om functie uit te oefenen</li> <li>- Zorgvuldige procedure met hoor en wederhoor</li> <li>- Objectieve vaststelling van de feiten</li> </ul>	<p>2. Belangrijke aspecten van deze casus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Het incident vond plaats in privétijd, niet tijdens werk</li> <li>● De werknemer is aangehouden voor rijden onder invloed</li> <li>● De functie van de werknemer is vrachtwagenchauffeur</li> <li>● Het rijbewijs is waarschijnlijk (tijdelijk) ingevorderd</li> </ul> <p>3. Juridische overwegingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De rechtspraak heeft bepaald dat gedragingen in privétijd in principe geen dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren, tenzij er een direct verband is met het werk.</li> <li>● In dit geval is er wel een direct verband omdat: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Het rijbewijs essentieel is voor de functie</li> <li>○ Het gedrag raakt aan de kern van de functie (verantwoord rijgedrag)</li> </ul> </li> </ul> <p>4. Echter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Een ontslag op staande voet is een zeer zware maatregel</li> <li>● De werkgever moet eerst onderzoeken of er alternatieve functies zijn</li> <li>● De proportionaliteit tussen de overtreding en de sanctie moet worden afgewogen.</li> <li>● De duur van het rijverbod is relevant voor de beoordeling</li> </ul> <p>Conclusie: Een ontslag op staande voet is in deze situatie waarschijnlijk niet terecht.. Hoewel het gedrag ernstig is en direct raakt aan de functie-uitoefening, zijn er meestal minder vergaande maatregelen mogelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Tijdelijke schorsing</li> </ul>
--	--	---	--	---

			<p>Praktisch advies:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzamel alle relevante feiten</li> <li>- Documenteer het proces zorgvuldig</li> <li>- Overweeg mogelijke alternatieve oplossingen</li> <li>- Raadpleeg een arbeidsrechtadvocaat</li> </ul> <p>Let op: Elke situatie is uniek en vereist een individuele beoordeling. De rechter zal de proportionaliteit en redelijkheid van het ontslag toetsen.</p> <p>De werkgever moet kunnen aantonen dat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De overtreding zo ernstig is dat direct ontslag gerechtvaardigd is</li> <li>2. Er geen minder vergaande maatregelen mogelijk waren</li> <li>3. De belangen van de werkgever zwaarder wegen dan die van de werknemer</li> </ol> <p>De werknemer heeft het recht om het ontslag aan te vechten, waarbij de rechter de definitieve uitspraak zal doen over de rechtmatigheid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overplaatsing naar andere functie</li> <li>• Regulier ontslag via UWV of kantonrechter</li> </ul> <p>De werkgever zou eerst deze alternatieven moeten onderzoeken voordat wordt overgegaan tot ontslag op staande voet. Alleen als er geen enkele andere mogelijkheid is én het rijverbod langdurig is, zou een ontslag op staande voet mogelijk stand kunnen houden. Advies aan de werkgever zou zijn om een reguliere ontslagprocedure te starten als het dienstverband moet worden beëindigd, in plaats van een ontslag op staande voet.</p>
<p><b>Een werknemer klaagt over burn-outverschijnselen door een structureel hoge werkdruk, maar de werkgever beweert dat de werklast redelijk is. Welke verplichtingen gelden voor de werkgever en wat kan de werknemer doen?</b></p>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De Arbeidsomstandighedenwet verplicht werkgevers om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving</li> <li>- Art. 7:658 BW: zorgplicht hebben voor de veiligheid van de werknemer tijdens het werk.</li> <li>- Definitie van burn-out</li> </ul> <p><b>Zorgplicht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever moet actief stress voorkomen en preventieve maatregelen nemen</li> <li>- In geval van burn-out moet de werkgever een plan van aanpak opstellen, deskundige ondersteuning zoeken en mogelijkheid bieden tot takenverlichting</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melden hoge werkdruk en actief deelnemen aan verbetertraject</li> <li>- Werknemer kan de bedrijfsarts inschakelen als</li> </ul>	<p>In Nederland hebben werkgevers wettelijke verplichtingen met betrekking tot werkdruk en arbeidsomstandigheden. Hier is een gedetailleerde uitleg van de rechten en plichten:</p> <p>Verplichtingen van de werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&amp;E) De werkgever is verplicht om systematisch de arbeidsrisico's in kaart te brengen, inclusief psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Dit omvat: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het identificeren van werkdruk en stressfactoren</li> <li>- Het analyseren van de mogelijke gevolgen voor de gezondheid van werknemers</li> <li>- Het ontwikkelen van preventieve maatregelen</li> </ul> </li> <li>2. Zorgplicht De werkgever heeft een wettelijke zorgplicht om: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een veilige en gezonde werkomgeving te creëren</li> </ul> </li> </ol>	<p>In deze situatie gelden er verschillende wettelijke verplichtingen en stappen voor zowel de werkgever als de werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zorgplicht Werkgever <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wettelijke verplichting tot het creëren van een veilige arbeidsomgeving</li> <li>- Conform Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)</li> <li>- Verplicht risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&amp;E) uitvoeren</li> <li>- Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) monitoren</li> <li>- Actief beleid voeren ter preventie van werkstress</li> </ul> </li> <li>2. Concrete Verplichtingen Werkgever <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkdruk systematisch in kaart brengen</li> <li>- Objectieve meting van werkbelasting</li> <li>- Heldere functiebeschrijvingen</li> <li>- Realistische taaktoedeling</li> <li>- Voldoende ondersteuning en middelen beschikbaar stellen</li> </ul> </li> <li>3. Rechten Werknemer <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht op een veilige en gezonde werkplek</li> <li>- Recht op ondersteuning bij</li> </ul> </li> </ol>	<p>Laat me deze situatie systematisch analyseren vanuit zowel het perspectief van de werkgever als de werknemer: Verplichtingen van de werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wettelijke zorgplicht (artikel 7:658 BW) .</li> <li>• De werkgever moet zorgen voor veilige arbeidsomstandigheden</li> <li>• Dit betreft niet alleen fysieke maar ook psychische belasting</li> <li>• De werkgever moet een actief beleid voeren ter voorkoming van werkstress</li> <li>2. Arbowedgeving. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verplichte Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&amp;E) .</li> <li>• Plan van aanpak maken voor gesignaleerde risico's</li> <li>• Werkdruk moet onderdeel zijn van het arbobeleid. Periodiek werkoverleg over arbeidsomstandigheden</li> </ul> </li> </ol>

	<p>er geen oplossing is. Bedrijfsarts kan helpen bij objectieve beoordeling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melding bij inspectie SZW</li> <li>- Mogelijkheid tot het indienen van een schadewerking wegens het schenden van de zorgplicht van de werkgever</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ECLI:NL:GHSHE:2019:593</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risico's op burn-out te minimaliseren</li> <li>- Werkdruk te verlagen indien deze te hoog is</li> <li>- Adequate ondersteuning te bieden bij geconstateerde werkstress</li> </ul> <p>Stappen voor de werknemer:</p> <p>1. Documentatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzamel bewijzen van werkdruk (e-mails, werkroosters, takenlijsten)</li> <li>- Registreer overuren en werkbelasting</li> <li>- Documenteer lichamelijke en mentale klachten</li> </ul> <p>2. Interne route</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bespreek de situatie eerst met de direct leidinggevende</li> <li>- Raadpleeg de personeelsfunctionaris of HR-afdeling</li> <li>- Bespreek de mogelijkheden voor: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Aanpassing van werkzaamheden</li> <li>* Herverdeling van taken</li> <li>* Tijdelijke vermindering van werkbelasting</li> </ul> </li> </ul> <p>3. Externe ondersteuning</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raadpleeg de bedrijfsarts voor een onafhankelijke beoordeling</li> <li>- Laat een medische verklaring opstellen indien noodzakelijk</li> <li>- Overweeg een second opinion indien de werkgever niet meewerkt</li> </ul> <p>4. Rechtsmiddelen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien de werkgever weigert maatregelen te nemen, kan de werknemer: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Contact opnemen met de Ondernemingsraad (OR)</li> <li>* Een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie</li> <li>* Juridisch advies inwinnen</li> <li>* In uiterste gevallen juridische stappen ondernemen</li> </ul> </li> </ul> <p>Wettelijk kader:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arboret (Arbeidsomstandighedenwet)</li> <li>- Artikel 3 en 5 van de Arboret verplichten werkgevers tot het voeren van een actief beleid gericht op bescherming tegen arbeidsrisico's</li> </ul>	<p>werkgerelateerde stress</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheid tot inschakelen bedrijfsarts</li> <li>- Bescherming tegen gezondheidsschade</li> </ul> <p>4. Stappen voor de Werknemer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Probleem schriftelijk documenteren</li> <li>- Gesprek aanvragen met leidinggevende</li> <li>- Onderbouwen van ervaren werkdruk</li> <li>- Verzoek om aanpassingen in werklust</li> <li>- Advies bedrijfsarts inwinnen</li> <li>- Ondernemingsraad inschakelen indien nodig</li> </ul> <p>5. Interventies</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkdrukonderzoek</li> <li>- Aanpassen taakverdeling</li> <li>- Coaching en begeleiding</li> <li>- Tijdelijke werkaanpassingen</li> <li>- Re-integratie traject</li> </ul> <p>6. Juridische Bescherming</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bescherming tegen discriminatie</li> <li>- Recht op re-integratie</li> <li>- Mogelijkheid tot schadeclaim bij nalatigheid</li> <li>- Klachtenprocedure binnen organisatie</li> </ul> <p>7. Risico's voor Werkgever</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aansprakelijkheid voor gezondheidsschade</li> <li>- Mogelijke claims</li> <li>- Productiviteitsverlies</li> <li>- Imagoschade</li> </ul> <p>Praktische Adviezen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Open communicatie</li> <li>- Objectieve beoordeling</li> <li>- Gezamenlijke probleemoplossing</li> <li>- Professionele begeleiding</li> </ul> <p>Belangrijkste Aanbevelingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Documenteer alle communicatie</li> <li>2. Vraag onafhankelijk onderzoek</li> <li>3. Zoek professionele ondersteuning</li> <li>4. Focus op constructieve oplossingen</li> </ol> <p>Conclusie:</p> <p>De werkgever is wettelijk verplicht actief te werken aan een gezonde werkomgeving. De werknemer moet zijn situatie onderbouwen en constructief meewerken aan oplossingen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Onderzoeksplicht bij klachten <ul style="list-style-type: none"> <li>• Serieus nemen van signalen over werkdruk</li> <li>• Onderzoeken van de werkelijke werklust</li> <li>• In gesprek gaan met de werknemer</li> <li>• Zo nodig externe expertise inschakelen</li> </ul> </li> </ol> <p>Mogelijkheden voor de werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Directe acties <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klacht schriftelijk melden bij leidinggevende</li> <li>• Werkdruk documenteren (bijvoorbeeld logboek bijhouden)</li> <li>• Gesprek aanvragen met HR/leidinggevende</li> </ul> </li> <li>2. Preventief <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdig grenzen aangeven</li> <li>• Overuren registreren</li> <li>• Regelmatig werkoverleg benutten voor bespreking werkdruk</li> <li>• Contact onderhouden met collega's over werkdruk</li> </ul> </li> <li>3. Juridische stappen indien nodig <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melding maken bij ondernemingsraad/personeel svertegenwoordiging</li> <li>• Klacht indienen bij de Arbeidsinspectie.</li> <li>• Juridische ondersteuning zoeken (bijvoorbeeld via vakbond) .</li> <li>• Eventueel loonvordering instellen bij niet nakomen zorgplicht.</li> </ul> </li> <li>4. Medische ondersteuning <ul style="list-style-type: none"> <li>• Huisarts raadplegen</li> <li>• Doorverwijzing naar psycholoog/burnoutspecialist vragen.</li> </ul> </li> </ol>
--	---	---	---	---



		<p>Tips voor preventie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelmatige functioneringsgesprekken</li> <li>- Open communicatie over werkdruk</li> <li>- Duidelijke taakafbakening</li> <li>- Voldoende hersteltijd</li> <li>- Mogelijkheden voor regelruimte en autonomie</li> </ul> <p>Let op: Burn-out is een serieuze arbeidsziekte met potentieel ernstige gevolgen. Zowel werkgever als werknemer hebben een gedeelde verantwoordelijkheid om een gezonde werkomgeving te creëren.</p> <p>Aanbevolen vervolgstappen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gesprek met leidinggevende</li> <li>2. Verzamelen van documentatie</li> <li>3. Bedrijfsarts raadplegen</li> <li>4. Juridisch advies indien nodig</li> </ol>	<p>Indien geen overeenstemming wordt bereikt, kan juridische ondersteuning of een procedure bij de rechter of het UWV noodzakelijk zijn.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Second opinion bedrijfsarts aanvragen</li> <li>● Re-integratietraject starten indien nodig</li> </ul> <p>Praktische adviezen voor de situatie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Voor de werknemer <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maak een duidelijk overzicht van taken en bestede tijd</li> <li>● Verzamel concrete voorbeelden van te hoge werkdruk</li> <li>● Formuleer specifieke verbetervoorstellen</li> <li>● Houd alle communicatie schriftelijk bij</li> </ul> </li> <li>2. Voor de werkgever <ul style="list-style-type: none"> <li>● Voer een werkdrukanalyse uit</li> <li>● Organiseer een werkplekonderzoek</li> <li>● Stel zo nodig taakinhoud of planning bij</li> <li>● Bied ondersteuning via coaching of training</li> </ul> </li> <li>3. Gezamenlijke aanpak <ul style="list-style-type: none"> <li>● Plan regelmatige evaluatiemomenten</li> <li>● Maak concrete afspraken over werkverlichting</li> <li>● Stel samen een plan van aanpak op</li> <li>● Zorg voor regelmatige monitoring</li> </ul> </li> </ol> <p>Als de situatie niet verbetert:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Werknemer kan: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Een beroep doen op het recht op aanpassing arbeidsduur</li> <li>● Verzoeken om (tijdelijke) aanpassing functie</li> <li>● Arbeidsongeschiktheid melden als gezondheid in gevaar komt</li> </ul> </li> <li>2. Werkgever moet: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Juridische stappen overwegen</li> <li>● Aantonen dat er adequaat is gereageerd op signalen</li> </ul> </li> </ol>
--	--	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnen bewijzen dat er redelijke werklast is</li> <li>• Maatregelen nemen om uitval te voorkomen</li> <li>• Re-integratie faciliteren bij ziekte</li> </ul> <p>De sleutel ligt in het vroeg onderkennen van de signalen en het samen zoeken naar oplossingen. Beide partijen hebben er belang bij om burnout te voorkomen, aangezien dit vaak leidt tot langdurig verzuim en hoge kosten.</p>
<p><b>Een Nederlandse softwareontwikkelaar verhuist naar Spanje en blijft op afstand werken voor zijn Nederlandse werkgever. Na een arbeidsconflict rijst de vraag of het Nederlandse of Spaanse arbeidsrecht van toepassing is op zijn arbeidsovereenkomst en ontslagbescherming.</b></p>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rome I bepaalt dat bij arbeidsovereenkomsten in principe het recht van toepassing is van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht. Als de werknemer in Spanje werkt, kan Spaans recht van toepassing zijn, tenzij een andere rechtskeuze geldt.</li> <li>- Er wordt een uitzondering gemaakt als de arbeid een nauwere band heeft met een ander land, zoals Nederland, waar de werkgever is gevestigd.</li> </ul> <p><b>Rechtskeuzebeding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien expliciet vastgelegd dat Nederlands recht van toepassing is, is dit leidend, tenzij de bepaling van het dwingende Spaanse recht (zoals ontslagbescherming) een sterkere bescherming bieden aan de werknemer.</li> </ul> <p><b>Werksituatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor de verhuizing woonde en werkte werknemer in Nederland.</li> <li>- De werknemer verricht dezelfde taken, maar nu volledig vanuit Spanje.</li> <li>- De werkgever is gevestigd in Nederland en de werknemer ontvangt loon vanuit Nederland. Nederlandse</li> </ul>	<p>In deze situatie is de bepaling van het toepasselijke arbeidsrecht complex en hangt af van verschillende factoren. Ik zal de juridische overwegingen stapsgewijs uiteenzetten:</p> <p>Juridische Criteria voor Toepasselijk Arbeidsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Internationale Contractuele Bepalingen <ul style="list-style-type: none"> <li>- EU-verordening Rome I is van toepassing bij grensoverschrijdende arbeidsovereenkomsten</li> <li>- De verordening stelt dat partijen kunnen kiezen welk recht van toepassing is</li> <li>- Bij ontbreken van een expliciete keuze gelden aanvullende criteria</li> </ul> </li> <li>2. Aanknopingsfactoren voor Toepasselijk Recht <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gewoonlijke werkplaats</li> <li>- Vestigingsplaats van de werkgever</li> <li>- Land waar de arbeid hoofdzakelijk wordt verricht</li> <li>- Mate van verbondenheid met een specifiek rechtssysteem</li> </ul> </li> <li>3. Specifieke Situatie Softwareontwikkelaar <p>Relevante beoordelingscriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuering arbeidsovereenkomst met Nederlandse werkgever</li> <li>- Volledig op afstand werken vanuit Spanje</li> <li>- Geen fysieke aanwezigheid meer in Nederland</li> </ul> </li> <li>4. Juridische Aandachtspunten <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsovereenkomst vóór verhuizing</li> </ul> </li> </ol>	<p>Dit is een complexe juridische situatie waarbij meerdere aspecten een rol spelen bij de bepaling van het toepasselijke arbeidsrecht. Hier zijn de belangrijkste overwegingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Internationaal Privaatrecht <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conform Rome I-verordening (EG) nr. 593/2008</li> <li>- Bepaling van toepasselijk recht bij grensoverschrijdende arbeidsovereenkomsten</li> <li>- Drie belangrijke aanknopingspunten: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Gekozen rechtskeuze in arbeidsovereenkomst</li> <li>* Gewoonlijke werkplaats</li> <li>* Nauwste verbondenheid</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>2. Rechtskeuze in Arbeidsovereenkomst <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliciet vastgelegde rechtskeuze heeft prioriteit</li> <li>- Indien Nederlands recht is overeengekomen, is dit leidend</li> <li>- Moet wel voldoen aan beschermingsbepalingen werknemer</li> </ul> </li> <li>3. Gewoonlijke Werkplaats <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oorspronkelijke werklocatie was Nederland</li> <li>- Feitelijke arbeidsverrichting nu vanuit Spanje</li> <li>- Mate van binding met oorspronkelijke werkgever beoordelen</li> </ul> </li> <li>4. Objectieve Aanknopingspunten <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plaats van salarisuitbetaling</li> <li>- Vestigingsplaats werkgever</li> <li>- Voorwaarden dienstverband</li> </ul> </li> </ol>	<p>Laat me deze interessante internationaalrechtelijke arbeidskwestie stap voor stap analyseren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toepasselijk recht volgens Rome I-verordening: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De hoofdregel is dat partijen zelf het toepasselijke recht kunnen kiezen (rechtskeuze)</li> <li>• Bij gebrek aan rechtskeuze geldt het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht</li> <li>• Als de werknemer niet in één land gewoonlijk werkt, geldt het recht van de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen</li> </ul> </li> <li>2. In deze casus: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De werknemer verricht zijn werk vanuit Spanje (nieuwe gewoonlijke werkplek) .</li> <li>• De werkgever is gevestigd in Nederland</li> <li>• Er wordt niet vermeld of partijen een rechtskeuze hebben gemaakt</li> </ul> </li> <li>3. Bijzondere overwegingen voor telewerk: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij thuiswerk/telewerk wordt de gewoonlijke werkplek meestal gezien als de plaats van waaruit de werknemer feitelijk zijn werk verricht.</li> <li>• Dit zou in dit geval dus Spanje zijn</li> </ul> </li> </ol>

	<p>fiscale regels zijn mogelijk nog van toepassing.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hiermee is een sterkere band met Nederland</li> </ul> <p><b>Dwingende bepalingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spanje kent uitgebreide arbeidsrechtelijke bescherming, die kan doorwerken, zelfs als Nederlands recht volgens de arbeidsovereenkomst van toepassing is.</li> <li>- Op grond van Rome I en het Koelzsch arrest moet uitgelegd worden dat het van belang is waar de werkgever instructies verstrekt en waar de werkgever haar werk organiseert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afspraken over toepasselijk recht</li> <li>- Feitelijke uitvoering werkzaamheden</li> <li>- Fiscale en sociale zekerheidsgevolgen</li> </ul> <p>Mogelijke Scenario's:</p> <p>Scenario 1: Nederlands Recht Blijft Dominant</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oorspronkelijke arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd</li> <li>- Voortzetting arbeidsrelatie onder Nederlandse voorwaarden</li> <li>- Behoud Nederlandse ontslagbescherming</li> </ul> <p>Scenario 2: Spaans Recht Wordt Toepasselijk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Feitelijke vestiging en werkplek in Spanje</li> <li>- Overwegend lokale binding</li> <li>- Mogelijke toepassing Spaanse ontslagregels</li> </ul> <p>Praktische Aanbevelingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contractuele Verduidelijking <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliciete vastlegging toepasselijk recht</li> <li>- Duidelijke bepalingen over arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Overeenstemming over conflictbeslechting</li> </ul> </li> <li>2. Juridisch Advies <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raadplegen arbeidsrechtsspecialist</li> <li>- Onderzoek specifieke situatie</li> <li>- In kaart brengen mogelijke risico's</li> </ul> </li> <li>3. Fiscale Aspecten <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belastingverdrag Nederland-Spanje</li> <li>- Sociale zekerheidspositie</li> <li>- BTW en loonbelastingconsequenties</li> </ul> </li> <li>4. Aandachtspunten bij Conflict <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzamelen relevante documentatie</li> <li>- Analyseren oorspronkelijke arbeidsovereenkomst</li> <li>- Inschatten internationale juridische aspecten</li> </ul> </li> </ol> <p>Complexe Rechtsvraagstukken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen eenduidig antwoord zonder gedetailleerde analyse</li> <li>- Afhankelijk van specifieke contractuele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mate van integratie in Nederlandse organisatie</li> </ul> <p>5. Beschermingsbeginsel Werknemer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Internationaal arbeidsrecht gaat uit van bescherming werknemer</li> <li>- Gunstigste regeling prevaleren</li> <li>- Minimale beschermingsnormen gegarandeerd</li> </ul> <p>6. Praktische Overwegingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiscale aspecten</li> <li>- Sociale zekerheidswetgeving</li> <li>- Mogelijke belastingverdragen tussen landen</li> <li>- Consequenties voor arbeidsvoorwaarden</li> </ul> <p>7. Mogelijke Geschillenbeslechting</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevoegde rechter bepalen</li> <li>- Arbitrage overwegen</li> <li>- Mogelijkheden mediation</li> </ul> <p>Adviesproces:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedetailleerde analyse arbeidsovereenkomst</li> <li>- Expertadvies internationaal arbeidsrecht</li> <li>- Mogelijke rechtsvergelijking Nederland-Spanje</li> <li>- Individuele omstandigheden meewegen</li> </ul> <p>Conclusie:</p> <p>Geen eenduidig antwoord mogelijk zonder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Volledige arbeidsovereenkomst te bestuderen</li> <li>- Specifieke omstandigheden te beoordelen</li> <li>- Juridisch specialistisch advies in te winnen</li> </ul> <p>Belangrijkste Aanbeveling:</p> <p>Laat een gespecialiseerde advocaat internationaal arbeidsrecht de specifieke situatie beoordelen. De uitkomst hangt af van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exacte contractuele bepalingen</li> <li>- Feitelijke arbeidsuitvoering</li> <li>- Intenties van beide partijen</li> </ul> <p>Let op: Internationale arbeidsrechtelijke vraagstukken zijn uiterst complex en vereisen een nauwkeurige, individuele beoordeling.</p>	<p>4. Dwingende bepalingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ook als Nederlands recht van toepassing zou zijn, kunnen bepaalde dwingende bepalingen van Spaans arbeidsrecht nog steeds van toepassing zijn.</li> <li>● Dit betreft met name bepalingen die de werknemer beschermen</li> </ul> <p>5. Praktische aanbeveling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Het is verstandig om bij internationale telewerk-situaties expliciet het toepasselijke recht vast te leggen in de arbeidsovereenkomst</li> <li>● Daarnaast moet rekening worden gehouden met lokale arbeidsrechtelijke, fiscale en socialezekerheidsrechtelijke regels.</li> </ul> <p>Conclusie: Zonder expliciete rechtskeuze zal waarschijnlijk het Spaanse arbeidsrecht van toepassing zijn, omdat de werknemer zijn arbeid gewoonlijk vanuit Spanje verricht. Echter, bepaalde dwingende bepalingen van Nederlands recht kunnen nog steeds van toepassing zijn als deze de werknemer meer bescherming bieden dan het Spaanse recht. .</p> <p>Wilt u dat ik een specifiek aspect van deze situatie verder uitdiep, bijvoorbeeld de relevante dwingende bepalingen of de fiscale implicaties?</p>
--	--	--	--	--

		<p>en feitelijke omstandigheden - Individuele beoordeling noodzakelijk</p> <p>Conclusie: De bepaling van toepasselijk arbeidsrecht is niet eenduidig. Een gespecialiseerde arbeidsrechtadvocaat met expertise in internationale arbeidsrelaties kan de specifieke situatie het best beoordelen.</p> <p>Aanbevolen vervolgstappen: 1. Verzamelen alle relevante documenten 2. Juridisch advies inwinnen 3. Mogelijkheden tot onderlinge afspraken verkennen 4. Vastleggen toepasselijk recht in aanvullende overeenkomst</p>	<p>Praktische Stappen: 1. Volledige arbeidsovereenkomst verzamelen 2. Chronologie dienstverband documenteren 3. Wijze van arbeidsverrichting aantonen 4. Professioneel juridisch advies inwinnen</p> <p>De uitkomst zal afhangen van de specifieke contractuele en feitelijke omstandigheden van deze individuele situatie.</p>	
--	--	---	---	--

Prompt	Model	Copilot – gratis (1)	Copilot - gratis (2)	Copilot - betaald
<b>Makkelijk</b>				
<p><b>Wat is schijnzelfstandigheid?</b></p>	<p><b>Gezagsverhouding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is vervanging bij de uitvoer van het werk toegestaan</li> <li>- Mag de opdrachtgever instructies geven over de inhoudelijke uitvoer?</li> </ul> <p><b>Ondernemerschap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is er een ondernemersrisico?</li> <li>- Is de persoon een organisatorisch onderdeel van het bedrijf?</li> <li>- Worden er bedrijfsmiddelen gebruikt?</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is er sprake van een BTW-nummer?</li> <li>- Heeft de uitvoerder een eigen AOV en pensioen?</li> <li>- Hoeveel is de vergoeding?</li> </ul>	<p>Schijnzelfstandigheid verwijst naar een situatie waarin iemand officieel als zelfstandig ondernemer (ZZP'er) werkt, maar in de praktijk dezelfde taken uitvoert en dezelfde verantwoordelijkheden heeft als een gewone werknemer. Het wordt vaak gebruikt om te vermijden dat de werkgever sociale premies moet betalen en om te voorkomen dat de werknemer rechten opbouwt die bij een dienstverband horen, zoals doorbetaling bij ziekte, vakantiedagen en pensioenopbouw.</p> <p>In Nederland wordt schijnzelfstandigheid bestreden door verschillende maatregelen, zoals de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA). Deze wet stelt regels om te bepalen wanneer iemand echt zelfstandig is en wanneer er eigenlijk sprake is van een dienstverband.</p> <p>Het is een belangrijk onderwerp omdat het zowel de werknemer als de werkgever juridische en financiële risico's kan opleveren. De werknemer kan bijvoorbeeld minder beschermd zijn bij ziekte of arbeidsongeschiktheid, terwijl de werkgever boetes kan krijgen als blijkt dat er feitelijk sprake was van een dienstverband.</p> <p>Is er iets specifiek waar je meer over wilt weten met betrekking tot schijnzelfstandigheid?</p>	<p>Schijnzelfstandigheid verwijst naar een situatie waarin iemand formeel als zelfstandige werkt, maar feitelijk als een werknemer opereert. Dit houdt in dat de persoon zich als zelfstandige inschrijft bij de Kamer van Koophandel en belasting betaalt als ondernemer, maar tegelijkertijd werkt onder voorwaarden die normaal gesproken horen bij een dienstverband, zoals vaste werktijden, een vaste werkplek en slechts één opdrachtgever.</p> <p>Dit kan zowel nadelig zijn voor de "zelfstandige" omdat hij of zij geen recht heeft op de bescherming en voordelen die werknemers hebben, zoals sociale verzekeringen en ontslagbescherming, als voor de maatschappij omdat het vaak leidt tot minder belastinginkomsten en hogere sociale kosten.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over schijnzelfstandigheid of iets anders wat ik voor je kan verduidelijken?</p>	<p><i>Schijnzelfstandigheid betekent dat iemand zich voordoeft als zelfstandige (zfp'er), terwijl er in werkelijkheid sprake is van een dienstverband volgens het arbeidsrecht[1]. Dit gebeurt vaak om werkgeversverplichtingen zoals loonbelasting en sociale premies te omzeilen[1][2]. Bij schijnzelfstandigheid werkt een zfp'er onder omstandigheden die lijken op die van een werknemer in loondienst, zoals het hebben van een gezagsverhouding, met de opdrachtgever en het ontbreken van financiële risico's[2]. Dit kan leiden tot oneerlijke concurrentie en minder bescherming voor de zfp'er bij ziekte of ontslag[2].</i></p> <p><i>Heb je specifieke vragen over schijnzelfstandigheid of hoe je het kunt voorkomen?</i></p> <p><b>References</b></p> <p>[1] <a href="#">Schijnzelfstandigheid en wet DBA   Belastingdienst</a></p> <p>[2] <a href="#">Schijnzelfstandigheid: wat is het en hoe voorkom je het? - MKB Servicedesk</a></p>
<p><b>Mag een werknemer parttime werken als er een fulltime functie overeengekomen is?</b></p>	<p><b>Voorwaarden voor een verzoek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dienstverband</li> <li>- Minimaal 26 weken in dienst</li> <li>- Geen terugwerkende kracht.</li> </ul> <p><b>Procedure</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schriftelijke indiening</li> <li>- Minimaal twee maanden voor ingangsdatum</li> <li>- Specificatie van aanpassing.</li> </ul> <p><b>Reactie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderbouwing bij afwijzing</li> </ul>	<p>Als een werknemer en werkgever een fulltime functie zijn overeengekomen, dan verwacht de werkgever dat de werknemer fulltime beschikbaar is en werkt. Als de werknemer vervolgens parttime wil gaan werken, moet dit in overleg met de werkgever gebeuren en moet er een formele wijziging van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden.</p> <p>In Nederland is het wettelijk geregeld dat werknemers recht hebben om een verzoek tot aanpassing van hun arbeidsduur te</p>	<p>Het is mogelijk voor een werknemer om parttime te gaan werken, zelfs als er aanvankelijk een fulltime functie is overeengekomen. Dit kan echter alleen als beide partijen, de werkgever en de werknemer, hiermee instemmen.</p> <p>Hier zijn een paar punten om te overwegen:</p> <p>- **Contractuele Aanpassingen:** Er zal waarschijnlijk een wijziging in het arbeidscontract moeten worden opgenomen om de nieuwe werktijden en</p>	<p><i>Ja, een werknemer kan een verzoek indienen om parttime te werken, zelfs als er oorspronkelijk een fulltime functie is overeengekomen. Dit valt onder de Wet flexibel werken (Wfw), die werknemers het recht geeft om hun arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats aan te passen[1]. De werknemer moet hiervoor ten minste een half jaar in dienst zijn en het verzoek minimaal twee maanden van tevoren schriftelijk indienen[1]. De werkgever moet het verzoek serieus overwegen en kan het</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toepasselijkheid bij 10+ werknemers</li> </ul>	<p>doen. Dit staat in de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA). De werkgever is verplicht om dit verzoek serieus te overwegen en mag het alleen weigeren als er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is.</p> <p>Het is belangrijk voor de werknemer om een goed gesprek met de werkgever te hebben en samen tot een oplossing te komen die voor beide partijen werkbaar is. Open communicatie en het begrijpen van elkaars standpunten kunnen hierbij enorm helpen.</p> <p>Heb je specifieke vragen over hoe dit proces werkt, of over de rechten en plichten van de werknemer en werkgever in deze situatie?</p>	<p>voorwaarden vast te leggen.</p> <p>- <b>**Wettelijke Rechten:**</b> Werknemers hebben in sommige landen het recht om een verzoek in te dienen voor flexibele werktijden of een parttime dienstverband. Werkgevers zijn verplicht om dit verzoek serieus te overwegen en kunnen het alleen afwijzen op redelijke gronden.</p> <p>- <b>**Praktische Overwegingen:**</b> Het kan ook praktische implicaties hebben voor de organisatie, zoals het verdelen van taken en het waarborgen van een consistente werkstroom.</p> <p>Het is een goed idee om met je werkgever te praten en te bespreken wat de mogelijkheden zijn en welke stappen je moet volgen. Heb je misschien nog meer vragen hierover?</p>	<p><i>alleen afwijzen als er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn</i><a href="#">[1]</a>. <i>Heb je nog andere vragen over arbeidsrecht of iets anders waar ik je mee kan helpen?</i></p> <p><b>References</b> <a href="#">[1] Werknemer wil parttime werken...   Law &amp; More</a></p>
<p><b>Heb ik recht op loondoorbetaling bij ziekte?</b></p>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ten minste 70% van het salaris</li> <li>- Maximaal 104 weken</li> <li>- Medewerking verlenen aan reïntegratie</li> <li>- Toepasselijkheid CAO</li> <li>- Benoemen UWV</li> </ul>	<p>Ja, in Nederland heb je als werknemer recht op loondoorbetaling bij ziekte. Dit is geregeld in de Wet verbetering poortwachter. Als je ziek wordt, is je werkgever verplicht om je loon door te betalen voor een periode van maximaal twee jaar. Gedurende de eerste twee jaar van je ziekte ontvang je minimaal 70% van je loon. In het eerste jaar van ziekte kan dit bedrag echter niet lager zijn dan het minimumloon.</p> <p>Er zijn wel enkele voorwaarden en uitzonderingen. Bijvoorbeeld, als je ziek wordt door opzet of eigen schuld, kan je recht op loondoorbetaling vervallen. Daarnaast kan je werkgever in bepaalde situaties een ziektekostenverzekeraar inschakelen, zoals het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) voor verdere ondersteuning.</p> <p>Wil je meer weten over specifieke situaties of hoe dit in jouw geval van toepassing is?</p>	<p>Ja, in Nederland heb je als werknemer recht op loondoorbetaling bij ziekte. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Tijdslimiet:**</b> Je werkgever moet je gedurende <b>**2 jaar**</b> loon doorbetalen als je ziek bent.</li> <li>- <b>**Percentage:**</b> In het eerste jaar krijg je minimaal <b>**70%</b> van je loon**, maar als dit lager is dan het minimumloon, krijg je het minimumloon.</li> <li>- <b>**Tweede jaar:**</b> In het tweede jaar kun je minder dan het minimumloon krijgen.</li> <li>- <b>**Wachtdagen:**</b> Soms zijn er wachtdagen waarbij je geen loon krijgt, afhankelijk van je arbeidsovereenkomst of cao.</li> </ul> <p>Na 2 jaar ziekte heb je mogelijk recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA-uitkering) als je nog steeds ziek bent.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over je situatie of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p><i>Ja, in Nederland heb je recht op loondoorbetaling bij ziekte. Volgens de wet moet je werkgever je gedurende maximaal twee jaar minimaal 70% van je loon doorbetalen als je ziek bent</i><a href="#">[1]</a><a href="#">[2]</a>. <i>In het eerste jaar moet dit bedrag ten minste gelijk zijn aan het minimumloon</i><a href="#">[1]</a><a href="#">[2]</a>. <i>Er kunnen uitzonderingen zijn, afhankelijk van je contract of cao. Bijvoorbeeld, als je minder dan vier dagen per week werkt als huishoudelijke hulp, hoeft je werkgever je maar zes weken door te betalen</i><a href="#">[1]</a>. <i>Heb je nog specifieke vragen over je situatie?</i></p> <p><b>References</b> <a href="#">[1] Krijg ik loon doorbetaald bij ziekte?   Het Juridisch Loket</a> <a href="#">[2] Hoeveel loon krijg ik doorbetaald als ik ziek ben?</a></p>
<p><b>Heb ik recht op toeslag als ik op een feestdag werk?</b></p>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen algemene verplichting voor toeslag</li> <li>- Arbeidsovereenkomst</li> <li>- CAO</li> <li>- Tijd voor geld/tijd voor tijd</li> </ul>	<p>In Nederland heb je mogelijk recht op een toeslag als je op een feestdag werkt, maar dit hangt af van je cao (collectieve arbeidsovereenkomst) of de afspraken in je individuele arbeidsovereenkomst. Veel cao's bevatten bepalingen over toeslagen voor het werken op feestdagen, wat betekent dat je een hoger uurloon kunt</p>	<p>In Nederland is het niet wettelijk verplicht dat werkgevers een toeslag betalen voor werken op feestdagen. Dit betekent dat het afhangt van de afspraken die zijn gemaakt in je arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomst (cao).</p> <p>Hier zijn enkele veelvoorkomende</p>	<p><i>In Nederland is het niet wettelijk verplicht om een toeslag te betalen voor werken op feestdagen</i><a href="#">[1]</a><a href="#">[2]</a>. <i>Of je recht hebt op een toeslag hangt af van de afspraken die zijn gemaakt in je cao, arbeidsovereenkomst of bedrijfsreglement</i><a href="#">[3]</a>. <i>In sommige cao's kan een toeslag variëren tussen de 50% en 200% van je normale</i></p>

		<p>ontvangen of extra vrije dagen kunt krijgen als compensatie.</p> <p>Als je geen cao hebt, moet je arbeidsovereenkomst de afspraken hierover specificeren. Soms kunnen er afwijkende afspraken worden gemaakt, maar het is altijd verstandig om dit goed te controleren en eventueel met je werkgever te bespreken.</p> <p>Feestdagen waarvoor vaak toeslagen gelden, zijn onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuwjaarsdag</li> <li>- Pasen (eerste en tweede paasdag)</li> <li>- Koningsdag</li> <li>- Hemelvaartsdag</li> <li>- Pinksteren (eerste en tweede pinksterdag)</li> <li>- Kerstmis (eerste en tweede kerstdag)</li> </ul> <p>Het is belangrijk om je specifieke situatie te bekijken. Heb je al gecontroleerd wat er in jouw cao of arbeidsovereenkomst staat over het werken op feestdagen?</p>	<p>afspraken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Toeslagpercentage:</b> Dit varieert meestal tussen <b>50%</b> en <b>100%</b> van je basisuurloon.</li> <li>- <b>Tijd-voor-tijd:</b> In sommige sectoren, zoals de horeca, wordt vaak gewerkt met tijd-voor-tijd, waarbij medewerkers voor de gewerkte uren op een feestdag extra vrije uren krijgen op een andere dag.</li> <li>- <b>Specifieke regelingen per sector:</b> In sommige cao's kunnen er specifieke regelingen zijn voor toeslagen bij werken op feestdagen.</li> </ul> <p>Het is belangrijk om je cao of arbeidsovereenkomst te bekijken om te zien wat er precies is afgesproken. Heb je nog specifieke vragen over je situatie of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p><i>loon</i><sup>[1][2]</sup>. Ook kan er sprake zijn van tijd-voor-tijd compensatie, waarbij je de gewerkte uren op een feestdag op een ander moment mag opnemen<sup>[1][2]</sup>. Heb je al gekeken in je cao of arbeidsovereenkomst? Misschien kan ik je helpen met het vinden van specifieke informatie.</p> <p><b>References</b></p> <p>[1] <a href="#">Werken op feestdagen: toeslag betalen of niet? - MKB Servicedesk</a></p> <p>[2] <a href="#">Feestdagen en toeslagen: hoe zit dat nu precies? - NVFR</a></p> <p>[3] <a href="#">Toeslagen: wanneer heb je recht op een toeslag? - FNV</a></p>
<p><b>Heb ik recht op pauze als ik een werkdag heb van 8 uur?</b></p>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidstijdenwet</li> <li>- Meer dan 5,5 uur is minimaal 30 minuten</li> <li>- Meer dan 10 uur is minimaal 45 minuten</li> <li>- Opsplitsen in blokken van 15 minuten</li> </ul> <p><b>CAO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitzonderingen in CAO</li> <li>- Geen pauze bij alleen werken of aard van het werk</li> </ul>	<p>Ja, in Nederland heb je recht op pauze als je een werkdag van 8 uur hebt. Volgens de Arbeidstijdenwet (ATW) moet je als werknemer een pauze krijgen als je meer dan 5,5 uur per dag werkt. Voor een werkdag van 8 uur heb je recht op een pauze van minimaal 30 minuten. Deze pauze mag opgesplitst worden in twee pauzes van 15 minuten.</p> <p>Het is belangrijk om te weten dat je werkgever deze pauzes moet aanbieden, maar het kan per bedrijf verschillen hoe dit in de praktijk wordt uitgevoerd. In sommige cao's of arbeidsovereenkomsten kunnen andere regels staan die gunstiger zijn voor de werknemer.</p> <p>Hier zijn de belangrijkste punten samengevat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkdag langer dan 5,5 uur: recht op minimaal 30 minuten pauze.</li> <li>- Werkdag langer dan 10 uur: recht op minimaal 45 minuten pauze.</li> <li>- Pauzes kunnen in delen worden genomen, bijvoorbeeld twee keer 15 minuten.</li> </ul>	<p>Ja, in Nederland heb je recht op pauze als je een werkdag van 8 uur hebt. Volgens de Arbeidstijdenwet gelden de volgende regels:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij een werkdag van meer dan 5,5 uur, heb je recht op minstens <b>30 minuten pauze</b>. Dit mag ook worden opgesplitst in twee keer 15 minuten.</li> <li>- Bij een werkdag van meer dan 10 uur, heb je recht op minstens <b>45 minuten pauze</b>. Dit mag ook worden opgesplitst in meerdere kortere pauzes, bijvoorbeeld drie keer 15 minuten.</li> </ul> <p>Het is mogelijk dat er in je cao of arbeidsovereenkomst aanvullende of afwijkende afspraken staan over pauzes. Het is dus altijd goed om deze documenten te raadplegen.</p> <p>Heb je verder nog vragen over arbeidsrechten of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p><i>Ja, volgens de Nederlandse Arbeidstijdenwet heb je recht op pauze als je een werkdag hebt van 8 uur. Specifiek heb je recht op <b>minimaal 30 minuten pauze</b> als je langer dan 5,5 uur werkt<sup>[1]</sup>. Voor een werkdag van 8 uur of langer, heb je recht op <b>minimaal 45 minuten pauze</b>, waarvan 30 minuten aaneengesloten moet zijn<sup>[2]</sup>. Heb je nog andere vragen over werktijden of pauzes?</i></p> <p><b>References</b></p> <p>[1] <a href="#">Wat zijn de wettelijke regels voor pauzes tijdens mijn werk?</a></p> <p>[2] <a href="#">Hoeveel pauze neem je bij acht uur werken?   Indeed.com Nederland</a></p>

		Zorg ervoor dat je je arbeidsovereenkomst of cao raadpleegt voor specifieke regels die van toepassing kunnen zijn op jouw situatie. Als je nog vragen hebt over pauzes of andere arbeidsrechten, laat het me weten!		
<b>Gemiddeld</b>				
<b>Wat zijn mijn rechten als mijn werkgever failliet gaat?</b>	<p><b>Kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faillissementswet</li> </ul> <p><b>UWV</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Loongarantieregeling</li> <li>- Maximaal 13 weken</li> <li>- Opzegtermijn van maximaal 6 weken</li> <li>- WW-uitkering</li> </ul> <p><b>Curator</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zegt de arbeidsovereenkomst op</li> <li>- Verkorte termijn van 6 weken</li> <li>- Informeren werknemer</li> <li>- Preferentie vordering in de boedel</li> </ul>	<p>Als je werkgever failliet gaat, zijn er een aantal belangrijke rechten die je hebt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Recht op loon**</b>: Je houdt recht op je salaris tot het einde van je contract. Als je werkgever je loon niet betaalt, kun je dit eisen bij de curator.</li> <li>2. <b>**Opzegtermijn**</b>: De curator kan je contract opzeggen, maar hij moet zich aan de opzegtermijn houden, die maximaal zes weken kan zijn.</li> <li>3. <b>**Faillissementsuitkering**</b>: Als je door de curator ontslagen wordt, kun je een faillissementsuitkering aanvragen bij het UWV. Deze uitkering bedraagt maximaal 150% van het maximumdagloon en kan bijvoorbeeld achterstallig loon, vakantiegeld en pensioenpremie omvatten.</li> <li>4. <b>**WW-uitkering**</b>: Na de faillissementsuitkering kun je een WW-uitkering aanvragen als je nog geen nieuwe baan hebt.</li> </ol> <p>Het is belangrijk om snel contact op te nemen met de curator en het UWV om je rechten te versterken en te informeren over de specifieke stappen die je moet nemen.</p> <p>Heb je specifieke vragen over je situatie of over een bepaald aspect van deze rechten?</p>	<p>Als je werkgever failliet gaat, zijn er een aantal rechten die je hebt. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Recht op loon**</b>: Je houdt recht op je salaris tot het einde van je contract. Als je werkgever je contract opzegt, moet hij zich aan de opzegtermijn houden, die maximaal zes weken kan zijn.</li> <li>2. <b>**Faillissementsuitkering**</b>: Als je werkgever je contract opzegt en je geen nieuwe baan hebt, kun je bij het UWV een faillissementsuitkering aanvragen. Deze uitkering bedraagt maximaal 150% van het maximumdagloon en kan bijvoorbeeld achterstallig loon, vakantiegeld en pensioenpremie omvatten.</li> <li>3. <b>**WW-uitkering**</b>: Na de faillissementsuitkering kun je een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) aanvragen als je nog steeds zonder baan bent.</li> </ol> <p>Het is belangrijk om contact op te nemen met de curator (de persoon die de faillissementszaken beheert) en het UWV om je rechten en mogelijkheden te bespreken.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over je situatie of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Als je werkgever failliet gaat, heb je verschillende rechten en mogelijkheden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Arbeidsovereenkomst</b>: Je arbeidsovereenkomst eindigt niet automatisch bij een faillissement. De curator kan echter besluiten om je contract op te zeggen. Hierbij moet hij zich houden aan een opzegtermijn van maximaal 6 weken<sup>[1]</sup>.</li> <li>2. <b>Loon en uitkeringen</b>: Tijdens het faillissement heb je recht op je loon zolang je contract doorloopt. Als je werkgever je loon niet meer kan betalen, kun je een faillissementsuitkering aanvragen bij het UWV. Deze uitkering dekt onder andere je loon over maximaal 13 weken, je vakantiegeld en openstaande vakantiedagen<sup>[1]</sup>.</li> <li>3. <b>Informatie</b>: De curator is verplicht om je te informeren over belangrijke beslissingen, zoals het voortzetten of beëindigen van arbeidsovereenkomsten<sup>[2]</sup>.</li> <li>4. <b>Vergoeding</b>: Als het bedrijf definitief sluit, kun je via het FSO (Faillissementsfonds) een vergoeding krijgen voor achterstallig loon, vakantiegeld en andere openstaande bedragen<sup>[3]</sup>.</li> </ol> <p>Heb je specifieke vragen over jouw situatie?</p> <p><b>References</b></p>



				<p>[1] <a href="#">Wat zijn mijn rechten als mijn werkgever failliet gaat? - Juridisch Loket</a></p> <p>[2] <a href="#">De werkgever is failliet. Welke rechten hebben werknemers? (Forum ...)</a></p> <p>[3] <a href="#">Je werkgever gaat failliet? Dit zijn de gevolgen voor jou als werknemer...</a></p>
<p><b>Wat zijn de rechten van een werknemer als een bedrijf wordt overgenomen door een andere organisatie?</b></p>	<p><b>Overgang van onderneming</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- BW</li> </ul> <p><b>Nieuwe werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemer gaan in principe automatisch over</li> <li>- Faillissement en surseance van betaling kan een uitzondering opleveren</li> </ul> <p><b>Arbeidsvoorwaarden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd</li> <li>- Samenloop van CAO's. Inclusief de mogelijke opties zoals behoud van CAO-incorporatiebding en cherry picking</li> <li>- Nieuwe werknemers vs. Oude werknemers.</li> <li>- AVV</li> </ul> <p><b>Ontslag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet vanwege overname</li> <li>- ETO-redenen. Alleen bij economische, technische of organisatorische</li> </ul> <p><b>Informatie- en consultatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Benadrukken rol van OR en/of vakbond</li> <li>- Werkgever moet actief informeren over datum, gevolgen en wijzigingen</li> <li>- Opt out voor werknemer</li> </ul> <p><b>Relevante jurisprudentie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spijkers/Benedik</li> <li>- Heiploeg</li> <li>- Welkoop 't Rijpje</li> </ul>	<p>Als een bedrijf wordt overgenomen door een andere organisatie, blijven de rechten van de werknemers in principe onveranderd. Hier zijn enkele belangrijke punten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Arbeidsovereenkomst**</b>: De arbeidsovereenkomst blijft van kracht. De nieuwe werkgever moet alle rechten en plichten die in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd respecteren.</li> <li>2. <b>**Collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)**</b> : Als er een CAO van toepassing is, blijft deze geldig totdat de CAO of de algemeen verbindende verklaring ervan afloopt.</li> <li>3. <b>**Overgang van onderneming**</b>: Bij een overgang van onderneming gaan de werknemers automatisch over naar de nieuwe werkgever. Dit betekent dat de nieuwe werkgever alle bestaande rechten en verplichtingen overneemt, zoals opgebouwde dienstjaren en onbetaalde loonvorderingen.</li> <li>4. <b>**Medeverantwoordelijkheid van de vorige werkgever**</b>: De vorige werkgever blijft nog één jaar na de overname medeverantwoordelijk voor de naleving van de arbeidsovereenkomst.</li> </ol> <p>Het is belangrijk om goed op de hoogte te zijn van de specifieke omstandigheden van de overname en eventueel advies in te winnen bij een juridisch adviseur of vakbond.</p> <p>Heb je specifieke vragen over je situatie of over een bepaald aspect van deze rechten?</p>	<p>Als een bedrijf wordt overgenomen door een andere organisatie, blijven de rechten van de werknemers in principe onveranderd. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Arbeidsovereenkomst**</b> De arbeidsovereenkomst blijft van kracht. De nieuwe werkgever moet alle rechten en plichten die in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd, respecteren.</li> <li>2. <b>**Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)**</b> Als er een cao van toepassing is, blijft deze ook geldig totdat de cao of de algemeen verbindende verklaring ervan afloopt.</li> <li>3. <b>**Onslag**</b>: De nieuwe werkgever mag geen werknemers ontslaan zonder geldige reden.</li> <li>4. <b>**Overgang van onderneming**</b>: Bij een overgang van onderneming volgen de werknemers automatisch de nieuwe werkgever. Dit betekent dat de nieuwe werkgever alle bestaande rechten en verplichtingen overneemt, zoals opgebouwde dienstjaren en onbetaalde loonvorderingen.</li> <li>5. <b>**Medeverantwoordelijkheid**</b>: De vorige werkgever blijft 1 jaar na de overname medeverantwoordelijk voor het naleven van de arbeidsovereenkomst.</li> </ol> <p>Heb je specifieke vragen over je situatie of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p><i>Bij een bedrijfsovername hebben werknemers in Nederland bepaalde rechten die hen beschermen tegen ongunstige veranderingen. Hier zijn enkele belangrijke punten:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b><i>Behoud van dienstverband:</i></b> <i>Werknemers behouden hun dienstverband bij een bedrijfsovername. Dit betekent dat de nieuwe eigenaar de bestaande arbeidsovereenkomsten moet respecteren</i><a href="#">[1][2]</a>.</li> <li>2. <b><i>Arbeidsvoorwaarden:</i></b> <i>De arbeidsvoorwaarden blijven in principe ongewijzigd. Dit omvat salaris, vakantiedagen, en andere secundaire arbeidsvoorwaarden. Wijzigingen kunnen alleen plaatsvinden als deze in het voordeel van de werknemer zijn</i><a href="#">[1][2]</a>.</li> <li>3. <b><i>Opzegverbod:</i></b> <i>Tijdens de overname geldt een opzegverbod. Dit betekent dat de overname op zich geen reden mag zijn voor ontslag. Ontslag kan alleen plaatsvinden op basis van redelijke gronden, zoals disfunctioneren of bedrijfseconomische redenen</i><a href="#">[1][2]</a>.</li> <li>4. <b><i>Informatie en overleg:</i></b> <i>De werkgever is verplicht om werknemers tijdig te informeren over de overname en eventuele gevolgen. Dit kan via de ondernemingsraad (OR) of direct aan de werknemers</i><a href="#">[2]</a>.</li> <li>5. <b><i>Pensioenregelingen:</i></b> <i>Pensioenregelingen kunnen</i></li> </ol>

				<p>een uitzondering vormen. De nieuwe werkgever kan ervoor kiezen om een andere pensioenregeling aan te bieden, maar dit moet in overleg met de werknemers gebeuren[2].</p> <p>Heb je specifieke zorgen of vragen over een bedrijfsovername? Ik help je graag verder!</p> <p><b>References</b>  [1] <a href="#">Rechten van werknemers bij bedrijfsovername   Tips van juristen</a>  [2] <a href="#">Bedrijfsovername, wat zijn mijn rechten en plichten nu? - De Ontslagexpert</a></p>
<p><b>Welke juridische criteria gelden bij het vaststellen of een functie passend is in het kader van re-integratie?</b></p>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Passende functie op grond van aard, niveau en beloning</li> <li>- BW en Wet Verbetering Poortwachter</li> <li>- Passende versus bedongen arbeid</li> </ul> <p><b>Criteria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in hoeverre kan de werknemer de functie verrichten binnen zijn of haar mogelijkheden?</li> <li>- Aansluiting bij werkervaring en opleidingsniveau.</li> <li>- Afstand van de functie tot de oorspronkelijke werkzaamheden.</li> <li>- in hoeverre sluit het aantal uren aan bij de mogelijkheden van de werknemer?</li> </ul> <p><b>Bedrijfsarts</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Advies inwinnen bedrijfsarts of arbeidsdeskundige</li> <li>- Bedrijfsarts speelt rol bij medische beoordeling van wat passend is</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verplicht mee te werken aan reïntegratie.</li> <li>- Als bedrijfsarts en arbeidsdeskundige oordelen dat het passend is, niet zonder meer weigeren</li> </ul>	<p>Bij het vaststellen of een functie passend is in het kader van re-integratie, worden verschillende juridische criteria in acht genomen. Hier zijn enkele belangrijke punten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Arbeidsverleden**</b>: De nieuwe functie moet aansluiten bij je opleiding, ervaring en vaardigheden.</li> <li>2. <b>**Opleidingsniveau**</b>: De functie moet passen bij je huidige opleidingsniveau.</li> <li>3. <b>**Salarisniveau**</b>: Het salaris van de nieuwe functie moet redelijk overeenkomen met je huidige salaris.</li> <li>4. <b>**Gezondheid**</b>: De nieuwe functie moet aansluiten bij je gezondheidstoestand en eventuele beperkingen.</li> <li>5. <b>**Reisafstand**</b>: De reisafstand naar de nieuwe functie moet redelijk zijn.</li> <li>6. <b>**Redelijkheid**</b>: De functie moet in redelijkheid opgedragen kunnen worden, rekening houdend met je arbeidsverleden en opleidingsniveau.</li> </ol> <p>De werkgever moet samen met de werknemer proberen een passende functie te vinden, en als dat niet lukt binnen de eigen organisatie, kan er ook naar een functie bij een andere werkgever gezocht worden.</p> <p>Heb je specifieke vragen over hoe deze criteria in jouw situatie worden toegepast?</p>	<p>Bij het vaststellen of een functie passend is in het kader van re-integratie, worden enkele juridische criteria gebruikt. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Arbeidsverleden en opleiding**</b>: De nieuwe functie moet aansluiten bij je opleiding, ervaring en vaardigheden.</li> <li>2. <b>**Gezondheidstoestand**</b>: De functie moet passend zijn gezien je gezondheidstoestand. Dit betekent dat je de taken in de nieuwe functie aannemen kunt zonder dat dit je gezondheid schaadt.</li> <li>3. <b>**Salarisniveau**</b>: Het salaris van de nieuwe functie moet redelijk overeenkomen met je vorige salaris.</li> <li>4. <b>**Reisafstand**</b>: De reisafstand naar de nieuwe werkplek moet redelijk zijn.</li> <li>5. <b>**Redelijkheid**</b>: De nieuwe functie moet in redelijkheid kunnen worden opgedragen, rekening houdend met je arbeidsverleden en opleidingsniveau.</li> </ol> <p>Als je en je werkgever het niet eens zijn over de passendheid van een functie, kun je een deskundigenoordeel vragen bij het UWV.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over je situatie of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Bij het vaststellen of een functie passend is in het kader van re-integratie, gelden verschillende juridische criteria:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Opleiding, ervaring en vaardigheden</b>: De functie moet aansluiten bij de opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer[1].</li> <li>2. <b>Arbeidsverleden en salarisniveau</b>: Er moet rekening worden gehouden met het arbeidsverleden en het salarisniveau van de werknemer[2].</li> <li>3. <b>Scholing</b>: Als de werknemer niet direct aan alle functie-eisen voldoet, kan scholing een middel zijn om de functie passend te maken[1].</li> <li>4. <b>Functieniveau</b>: Een passende functie hoeft niet altijd op hetzelfde niveau te zijn als de vorige functie van de werknemer[1].</li> <li>5. <b>Reisafstand en werktijden</b>: Ook praktische aspecten zoals reisafstand en werktijden spelen een rol bij het bepalen</li> </ol>

	<p><b>Werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verplicht passende arbeid aanbieden</li> </ul> <p><b>UWV</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Richtlijnen UWV</li> <li>- UWV en rechter uiteindelijke oordeel of iets passend is of niet</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoge Raad 18 januari 2013, JAR 2013/54</li> <li>- Hof Arnhem 2 september 2008, JAR 2008/275</li> </ul>			<p>van de passendheid van een functie[1].</p> <p><i>Heb je specifieke vragen over een van deze criteria?</i></p> <p><b>References</b></p> <p>[1] <a href="#">De passende functie uitgelegd voor werkgevers - Wij zijn TEN Advocaten</a></p> <p>[2] <a href="#">Re-integreren: eigen werk of ander passend werk? - Judex</a></p>
<p><b>Hoe kan een werkgever een succesvolle beroep doen op de 'habe nichts' clause bij het uitblijven van een transitievergoeding?</b></p>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat is habe nichts?</li> <li>- BW en jurisprudentie</li> </ul> <p><b>Voorwaarden toepassing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitzonderlijke financiële omstandigheden</li> <li>- Er is sprake van structurele betalingsonmacht, bijvoorbeeld veroorzaakt door faillissement of surseance van betaling. De financiële situatie is dusdanig ernstig dat betaling van de transitievergoeding niet kan worden voldaan uit lopende middelen of activa.</li> </ul> <p><b>Bewijslast</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiële documenten zoals jaarrekeningen, accountantsverklaringen, en cashflow-overzichten moeten worden overlegd.</li> <li>- De werkgever moet de rechter overtuigen dat er geen financiële ruimte is om de transitievergoeding te betalen, zelfs niet in termijnen.</li> </ul> <p><b>Alternatieven</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitputting van alternatieven: De werkgever moet aantonen dat hij alle redelijke alternatieven heeft onderzocht en benut voordat hij een beroep doet op de 'habe nichts'-clause, bijvoorbeeld:</li> </ul>	<p>Een werkgever kan een succesvol beroep doen op de 'habe nichts' clause bij het uitblijven van een transitievergoeding door een aantal stappen te volgen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Goede onderbouwing**</b>: De werkgever moet een grondige en cijfermatige onderbouwing van de financiële situatie van het bedrijf presenteren. Dit kan bestaan uit balansen, winst- en verliesrekeningen en een financiële prognose voor de komende periode.</li> <li>2. <b>**Uitzonderlijke omstandigheden**</b>: De werkgever moet aantonen dat de financiële problemen zo ernstig zijn dat het bedrijf niet in staat is om de transitievergoeding te betalen zonder dat dit leidt tot faillissement.</li> <li>3. <b>**Rechtstreekse communicatie**</b>: Het is belangrijk om open en eerlijk te communiceren met de werknemer over de financiële situatie en de mogelijke gevolgen van de transitievergoeding.</li> <li>4. <b>**Juridisch advies**</b>: Het is aan te raden om juridisch advies in te winnen bij een arbeidsrechtadvocaat om ervoor te zorgen dat alle juridische stappen correct worden nageleefd en dat de argumenten sterk genoeg zijn om gehonoreerd te worden door de rechter.</li> </ol> <p>Het 'habe nichts' verweer wordt echter slechts in uitzonderlijke gevallen gehonoreerd, omdat de rechter de financiële situatie van de werkgever kritisch moet bekijken en de werknemer</p>	<p>De 'habe nichts' clause, ook wel bekend als het 'habe nichts-verweer', kan door een werkgever worden aangesproken als hij niet in staat is om een transitievergoeding te betalen vanwege financiële problemen. Dit verweer wordt echter slechts in uitzonderlijke gevallen gehonoreerd. Hier zijn de stappen die een werkgever kan nemen om een succesvol beroep te doen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Financiële Onderbouwing**</b>: De werkgever moet een uitgebreide financiële onderbouwing presenteren die aantoont dat het bedrijf daadwerkelijk niet in staat is om de vergoeding te betalen zonder faillissement te dreigen.</li> <li>2. <b>**Jaarstukken en Prognose**</b>: Het is belangrijk om balansen, winst- en verliesrekeningen van de laatste drie boekjaren in te dienen, samen met een heldere toelichting en een prognose voor de komende zes maanden.</li> <li>3. <b>**Urgentie en Omvang**</b>: De werkgever moet aantonen dat de financiële situatie echt dringend is en dat de omvang van de vergoeding een directe oorzaak kan zijn van het faillissement.</li> <li>4. <b>**Alternatieve Oplossingen**</b>: Het is nuttig om te laten zien dat er geprobeerd is om een betalingsregeling te treffen en dat er geen andere mogelijkheden zijn om de vergoeding te betalen.</li> </ol> <p>Het is belangrijk om advies in te winnen bij een arbeidsrechtadvocaat om de kans op succes te vergroten. Heb je nog specifieke</p>	<p><i>Een werkgever kan een beroep doen op de 'habe nichts'-clause om onder de verplichting van het betalen van een transitievergoeding uit te komen, maar dit is alleen in uitzonderlijke gevallen succesvol. Hier zijn enkele belangrijke punten om in gedachten te houden:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Grondige Financiële Onderbouwing</b>: De werkgever moet een gedetailleerde financiële onderbouwing overleggen. Dit omvat jaarstukken zoals de balans en de winst- en verliesrekening over de laatste drie boekjaren, met een heldere toelichting en een prognose voor de komende zes maanden[1].</li> <li>2. <b>Uitzonderlijke Omstandigheden</b>: De werkgever moet aantonen dat er sprake is van uitzonderlijke omstandigheden zoals bedrijfsbeëindiging, aanzienlijke omzetvermindering of een reorganisatie waardoor er geen geld beschikbaar is voor ontslagvergoedingen[1].</li> <li>3. <b>Streng Toetsing</b>: De kantonrechter zal streng toetsen of de aangevoerde omstandigheden voldoende zijn om het 'habe nichts'-</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het proberen te betalen van de transitievergoeding in termijnen.</li> <li>- Het verkopen van activa of het verkrijgen van externe financiering.</li> <li>- Afweging van belangen: De rechter zal ook kijken naar de belangen van de werknemer. Als de werknemer zwaar getroffen wordt door het uitblijven van de vergoeding, kan dit een afwijzing van het beroep op de clausule tot gevolg hebben.</li> </ul> <p><b>Mate van werkgeverschap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een beroep zal niet slagen als blijkt dat de werkgever onnodige uitgaven heeft gedaan, zoals bonussen aan bestuurders of overnames in een precaire financiële situatie.</li> <li>- De financiële problemen zelf heeft veroorzaakt door nalatig of risicovol beleid.</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zelden succesvol</li> <li>- Redelijkheid en billijkheid</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ECLI:NL:RBDHA:2019:11152.</li> <li>- ECLI:NL:RBAMS:2021:2209</li> </ul>	<p>niet onnodig moet schaden.</p> <p>Heb je specifieke vragen over hoe je dit proces kunt starten of wat je precies moet overleggen aan de rechter?</p>	<p>vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p><i>verweer te honoreren. Dit betekent dat de werkgever moet bewijzen dat het betalen van de transitievergoeding zou leiden tot faillissement of ernstige financiële problemen</i>[1].</p> <p>4. <b>Wet Werk en Zekerheid (Wwz):</b> Sinds de invoering van de Wwz in 2015 is het moeilijker geworden om succesvol een beroep te doen op deze clausule. De wet bepaalt duidelijk in welke gevallen een werkgever niet verplicht is een transitievergoeding te betalen, zoals bij faillissement of surseance van betaling[2].</p> <p><i>Het is dus essentieel voor een werkgever om een goed gedocumenteerd en onderbouwd dossier te hebben om een kans te maken bij de rechter. Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp?</i></p> <p><b>References</b></p> <p>[1] <a href="#">Habe nichts-verweer voorkomt ontslagvergoeding? - HR Praktijk</a></p> <p>[2] <a href="#">Het "habe nichts"-verweer – BG.legal</a></p>
<p><b>Hoe kunnen werkgevers omgaan met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst door stilzwijgend gebruik?</b></p>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat zijn secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Wanneer is er sprake van stilzwijgend gebruik</li> <li>- Wettelijke context BW</li> </ul> <p><b>Relevante onderbouwing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wijziging van arbeidsverhouding HR 22 juni 2018, <a href="#">ECLI:NL:HR:2018:976</a></li> <li>- Voor wijziging van arbeidsovereenkomst: Taxi Hofman arrest</li> </ul> <p><b>Voorwaarden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedragslijn</li> <li>- Aard van de arbeidsovereenkomst</li> <li>- Duur van de periode</li> </ul>	<p>Werkgevers kunnen omgaan met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst door stilzwijgend gebruik op verschillende manieren:</p> <p>1. <b>**Formele vastlegging**:</b> Werkgevers kunnen ervoor zorgen dat alle secundaire arbeidsvoorwaarden formeel vastgelegd worden in de arbeidsovereenkomst of in een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst). Dit voorkomt misverstanden en biedt juridische zekerheid.</p> <p>2. <b>**Communicatie**:</b> Het is belangrijk om duidelijk te communiceren met werknemers over welke secundaire arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn</p>	<p>Werkgevers kunnen omgaan met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst door stilzwijgend gebruik op verschillende manieren:</p> <p>1. <b>**Formele Documentatie**:</b> Werkgevers kunnen ervoor zorgen dat alle secundaire arbeidsvoorwaarden formeel worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of in een bijlage. Dit voorkomt misverstanden en biedt juridische zekerheid.</p> <p>2. <b>**Communicatie**:</b> Regelmatig communiceer je met je werknemers over de secundaire arbeidsvoorwaarden en veranderende omstandigheden. Dit helpt om verwachtingen duidelijk te maken en eventuele misverstanden te voorkomen.</p>	<p><i>Werkgevers kunnen op verschillende manieren omgaan met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst door stilzwijgend gebruik. Hier zijn enkele stappen die ze kunnen nemen:</i></p> <p>1. <b>Inventarisatie en Evaluatie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Inventariseer</b> welke secundaire arbeidsvoorwaarden en stilzwijgend zijn ontstaan. Dit kan bijvoorbeeld gaan om extra vakantiedagen, flexibele</li> </ul>

	<p>- Voor- en nadelen voor partijen</p>	<p>en hoe deze worden bepaald.</p> <p>3. <b>**Regelmatige herziening**</b>: Werkgevers kunnen regelmatig de secundaire arbeidsvoorwaarden herzien en bijwerken om ervoor te zorgen dat deze up-to-date blijven en passen bij de huidige omstandigheden.</p> <p>4. <b>**Juridisch advies**</b>: In sommige gevallen kan het nuttig zijn om juridisch advies in te winnen om te bepalen hoe secundaire arbeidsvoorwaarden juridisch worden behandeld en wat de beste aanpak is om deze te beheren.</p> <p>Het is belangrijk om proactief te zijn en duidelijke afspraken te maken om misverstanden te voorkomen en een goede werkomgeving te behouden.</p> <p>Heb je specifieke vragen over een bepaald aspect van secundaire arbeidsvoorwaarden?</p>	<p>3. <b>**Flexibiliteit**</b>: Werkgevers kunnen flexibiliteit bieden door bijvoorbeeld een overgangperiode in te stellen voor nieuwe afspraken of door middel van onderhandelingen met werknemers over de voorwaarden.</p> <p>4. <b>**Juridisch Advies**</b>: In sommige gevallen kan het nuttig zijn om juridisch advies in te winnen om te bepalen hoe je met impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden moet omgaan en wat de mogelijke juridische implicaties zijn.</p> <p>Het is belangrijk om proactief te zijn en duidelijke afspraken te maken om juridische problemen te voorkomen. Heb je specifieke vragen over een bepaalde situatie of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>werktijden, of thuiswerkregeling en.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Evalueer</b> de impact van deze voorwaarden op de organisatie en de werknemers. Zijn ze kosteneffectief en dragen ze bij aan de tevredenheid en productiviteit van de werknemers?</li> </ul> <p>2. <b>Communicatie</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Informeert</b> werknemers over de huidige secundaire arbeidsvoorwaarden en hoe deze zijn ontstaan. Transparantie is belangrijk om misverstanden te voorkomen.</li> <li>○ <b>Bespreek</b> eventuele wijzigingen of formaliseringsplannen met de werknemers. Dit kan via personeelsvergaderingen, nieuwsbrieven of individuele gesprekken.</li> </ul> <p>3. <b>Formalisering</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Leg vast</b> welke secundaire arbeidsvoorwaarden officieel worden erkend en opgenomen in de arbeidsovereenkomst of het personeelshandboek. Dit zorgt voor duidelijkheid en voorkomt</li> </ul>
--	---	---	--	--

				<p>toekomstige geschillen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Documenteer</b> de voorwaarden duidelijk, inclusief de criteria en beperkingen. Bijvoorbeeld, als thuiswerken een impliciete voorwaarde is geworden, specificeer dan de dagen en tijden waarop dit is toegestaan.</li> </ul> <p>4. <b>Aanpassing en Onderhandeling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Herzie</b> regelmatig de secundaire arbeidsvoorwaarde en om ervoor te zorgen dat ze blijven aansluiten bij de behoeften van zowel de organisatie als de werknemers.</li> <li>○ <b>Onderhandel</b> indien nodig met werknemers of vakbonden over aanpassingen. Dit kan vooral belangrijk zijn als de voorwaarden een significante financiële impact hebben.</li> </ul> <p>5. <b>Juridisch Advies:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Raadpleeg</b> een arbeidsrechtjurist om ervoor te zorgen dat alle stappen in overeenstemming zijn met de wetgeving en om juridische risico's te minimaliseren.</li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>Door deze stappen te volgen, kunnen werkgevers effectief omgaan met impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden en een evenwicht vinden tussen de belangen van de organisatie en de werknemers[1][2][3]. Zijn er specifieke secundaire arbeidsvoorwaarden waar je meer over wilt weten?</p> <p><b>References</b> [1] <a href="#">Wat zijn secundaire arbeidsvoorwaarden? - sotoff.nl</a> [2] <a href="#">Secundaire voorwaarden: betekenis, voorbeelden, tips - Personio</a> [3] <a href="#">Dit leveren secundaire arbeidsvoorwaarden je echt op</a></p>
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Een werknemer met een concurrentiebeding wil na een fusie overstappen naar een nieuwe werkgever, maar de nieuwe functie overlapt (sinds de fusie) deels met het verboden werkgebied.</b></p>	<p><b>Geldigheid concurrentiebeding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:653</li> <li>- Schriftelijk</li> <li>- Volwassen medewerker</li> <li>- Beperking moet duidelijk omschreven zijn in aard, duur en geografische reikwijdte.</li> <li>- Belang contract bepaalde en onbepaalde tijd.</li> </ul> <p><b>Fusie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Functiewijziging</li> <li>- Vorm van fusie: rechtsopvolger of niet?</li> <li>- In beginsel in stand houding beperkende bepaling</li> <li>- Informatieplicht</li> </ul> <p><b>Redelijkheid en billijkheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duur van concurrentiebeding</li> <li>- Staat het nog steeds in verhouding met de nieuwe situatie?</li> <li>- Belangenafweging.</li> <li>- Arbeidsverhouding ingrijpend gewijzigd of zwaarwegende bijkomende omstandigheden waardoor het beding zwaarder is gaan drukken.</li> <li>- Verkrijger kan onderbouwing leveren waarom van toepassing</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Necap-zaak</li> <li>- Brabant/Van Uffelen</li> <li>- Ibes/Atmos arrest</li> </ul>	<p>In dit geval kan het complex worden omdat de nieuwe functie deels overlapt met het verboden werkgebied van het concurrentiebeding. Hier zijn enkele stappen die de werknemer en de nieuwe werkgever kunnen overwegen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Overleg met de oude werkgever**</b>: Het is belangrijk om eerst contact op te nemen met de oude werkgever om te bespreken of ze bereid zijn de concurrentiebeding te herzien of uit te leggen hoe deze nu van toepassing is na de fusie.</li> <li>2. <b>**Juridisch advies**</b>: Beide partijen kunnen overwegen om juridisch advies in te winnen om de juridische implicaties van de fusie en het concurrentiebeding te begrijpen.</li> <li>3. <b>**Contractuele afspraken**</b>: De nieuwe werkgever kan proberen om contractuele afspraken te maken die de werknemer beschermen tegen eventuele juridische stappen door de oude werkgever.</li> <li>4. <b>**Overleg met de curator**</b>: Als de oude werkgever failliet is, kan de curator mogelijk een rol spelen in het beslissen over de toepasselijkheid van het concurrentiebeding.</li> </ol> <p>Het is belangrijk om dergelijke situaties met zorg en voorbereiding aan te pakken om juridische problemen te voorkomen.</p>	<p>In dit geval kan het complex worden omdat de nieuwe functie deels overlapt met het verboden werkgebied van het concurrentiebeding. Hier zijn enkele stappen die je kunt overwegen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Contract Onderzoeken**</b>: Raadpleeg je arbeidsovereenkomst en het concurrentiebeding om de exacte beperkingen en voorwaarden te begrijpen.</li> <li>2. <b>**Overleg met de Nieuwe Werkgever**</b>: Bespreek de situatie met de nieuwe werkgever en vraag of er mogelijkheden zijn om de functie aan te passen zodat deze niet overlapt met het verboden werkgebied.</li> <li>3. <b>**Juridisch Advies**</b>: Overweeg om juridisch advies in te winnen om te bepalen of de functie in strijd is met het concurrentiebeding en wat de mogelijke juridische implicaties zijn.</li> <li>4. <b>**Overleg met de Vorige Werkgever**</b>: In sommige gevallen kan het nuttig zijn om met de vorige werkgever te onderhandelen over een mogelijke vrijlating van het concurrentiebeding, vooral als de nieuwe functie niet direct concurrentie vormt.</li> </ol> <p>Het is belangrijk om proactief te zijn en duidelijke afspraken te maken om juridische problemen te voorkomen. Heb je nog specifieke vragen over je situatie of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p><i>Een fusie kan inderdaad invloed hebben op de geldigheid en reikwijdte van een concurrentiebeding. Hier zijn enkele belangrijke punten om te overwegen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Geldigheid van het concurrentiebeding</b>: Na een fusie blijft een concurrentiebeding in principe geldig, tenzij er specifieke omstandigheden zijn die dit veranderen. Bijvoorbeeld, als de fusie leidt tot een significant andere functie of werkgebied voor de werknemer, kan dit aanleiding geven om het concurrentiebeding te herzien[1].</li> <li>2. <b>Redelijkheid en billijkheid</b>: Een concurrentiebeding kan geheel of gedeeltelijk worden vernietigd als het de werknemer onbillijk benadeelt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de nieuwe functie na de fusie overlapt met het verboden werkgebied en de werknemer daardoor ernstig beperkt wordt in zijn mogelijkheden om ander werk te vinden[2].</li> </ol>

		Heb je specifieke vragen over hoe je verder kunt?		<p>3. <b>Rechterlijke toetsing:</b> In sommige gevallen kan een rechter worden gevraagd om te oordelen over de redelijkheid van het concurrentiebeding na een fusie. De rechter zal dan kijken naar de belangen van zowel de werkgever als de werknemer, en kan besluiten het beding te matigen of zelfs geheel te vernietigen[2].</p> <p>Het is verstandig voor de werknemer om juridisch advies in te winnen om te bepalen of het concurrentiebeding nog steeds redelijk en afdwingbaar is in de nieuwe situatie. Heeft de werknemer al contact gehad met een juridisch adviseur hierover? [1]: HR Praktijk [2]: Beverwijk van Gilst</p> <p><b>References</b> [1] <a href="#">Is een concurrentiebeding nog geldig na een bedrijfsovername?</a> [2] <a href="#">Concurrentiebeding na overname: een update - Beverwijk van Gilst</a></p>
<p><b>Een werknemer meldt zich ziek na een escalerend conflict met de leidinggevende, maar de werkgever twijfelt aan de legitimiteit van de ziekmelding. Welke middelen hebben de werkgever en werknemer in dit geval?</b></p>	<p><b>Kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:629, 7:658a en 7:611</li> <li>- Wet Verbetering Poortwachter</li> <li>- AVG</li> <li>- STECR-richtlijnen</li> <li>- Arbowetgeving</li> </ul> <p><b>Werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact opnemen met bedrijfsarts</li> <li>- Melding serieus nemen en eventueel second opinion aanvragen bij het UWV</li> <li>- Probleemanalyse opstellen</li> <li>- Plan van aanpak maken</li> <li>- Voortgangsgesprekken</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actief meewerken aan re-integratie</li> <li>- Bijwonen gesprekken met bedrijfsarts</li> </ul> <p><b>Acties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij oplopende druk kan werknemer zich ziek melden</li> </ul>	<p>In Nederland zijn er specifieke stappen die zowel werkgevers als werknemers kunnen nemen wanneer er twijfel bestaat over de legitimiteit van een ziekmelding.</p> <p>### Voor de werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Neem contact op met de bedrijfsarts**:</b> De werkgever mag niet zelf bepalen of een werknemer ziek is of niet. De bedrijfsarts geeft een onafhankelijk advies over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.</li> <li>2. <b>**Vraag om een medische beoordeling**:</b> Als de werkgever twijfelt aan de ziekmelding, kan hij de werknemer vragen om een consult bij de bedrijfsarts.</li> <li>3. <b>**Gesprek met de werknemer**:</b> Het is belangrijk om open te staan voor gesprekken met de werknemer om eventuele onderliggende problemen te bespreken.</li> </ol> <p>### Voor de werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Voldoen aan medische verzoeken**:</b></li> </ol>	<p>In Nederland zijn er specifieke stappen die zowel werkgevers als werknemers kunnen nemen wanneer er twijfel is over de legitimiteit van een ziekmelding.</p> <p>### Voor de werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Neem contact op met de bedrijfsarts**:</b> De werkgever mag niet zelf bepalen of een werknemer ziek is of niet. De bedrijfsarts geeft een onafhankelijk advies over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.</li> <li>2. <b>**Vraag naar een medische beoordeling**:</b> Als de werkgever twijfelt aan de ziekmelding, kan hij de werknemer vragen om een consult bij de bedrijfsarts.</li> <li>3. <b>**Gesprek met de werknemer**:</b> Het is belangrijk om open te staan voor gesprekken met de werknemer om eventuele onderliggende problemen te bespreken.</li> </ol> <p>### Voor de werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Voldoen aan medische verzoeken**:</b></li> </ol>	<p><i>In een situatie waarin een werknemer zich ziek meldt na een conflict met de leidinggevende, zijn er verschillende stappen en middelen die zowel de werkgever als de werknemer kunnen nemen:</i></p> <p>Voor de Werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Bedrijfsarts inschakelen:</b> De werkgever moet de ziekmelding melden bij de bedrijfsarts. Alleen de bedrijfsarts kan beoordelen of de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is door ziekte[1][2].</li> <li>2. <b>Afkoelperiode:</b> De bedrijfsarts kan een afkoelperiode adviseren van maximaal 10 dagen, waarin de werknemer niet hoeft te werken maar wel moet werken aan een</li> </ol>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij onvoldoende medewerking aan re-integratie kan werkgever het loon opschorten</li> <li>- Niet-naleving door de werkgever kan een loonsanctie opleveren vanuit het UWV</li> <li>- Gesprekken met mediator</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever mag geen medische informatie opvragen</li> <li>- Bedrijfsarts mag uitsluitend medische beoordeling doen.</li> <li>- Rol/opstelling van werkgever van belang</li> <li>- Opzegverbod tijdens ziekte, ook als werkgever meent dat er geen sprake is van echte ziekte</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ECLI:NL:GHSHE:2019:721</li> <li>- ECLI:NL:RBDHA:2022:3106</li> </ul>	<p>De werknemer moet gehoor geven aan een oproep voor een consult bij de bedrijfsarts.</p> <p>2. <b>**Re-integratieverplichtingen**</b>: De werknemer moet de re-integratieadviezen van de bedrijfsarts opvolgen.</p> <p>3. <b>**Second opinion**</b>: Als de werknemer het oneens is met het advies van de bedrijfsarts, kan hij een second opinion aanvragen.</p> <p>Het is belangrijk om dergelijke situaties met openheid en samenwerking aan te pakken om een oplossing te vinden die voor beide partijen werkt.</p> <p>Heeft u specifieke vragen over dit onderwerp of een andere situatie waar u hulp bij nodig heeft?</p>	<p>De werknemer moet gehoor geven aan een oproep voor een consult bij de bedrijfsarts.</p> <p>2. <b>**Re-integratieverplichtingen**</b>: De werknemer moet de re-integratieverplichtingen naleven en adviezen van de bedrijfsarts opvolgen.</p> <p>3. <b>**Second opinion**</b>: Als de werknemer het advies van de bedrijfsarts niet eens is, kan hij een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts.</p> <p>Het is belangrijk om samen te werken en open te staan voor communicatie om tot een oplossing te komen. Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp?</p>	<p>oplossing samen met de werkgever[1].</p> <p>3. <b>Mediation</b>: Als het conflict niet onderling kan worden opgelost, kan een mediator worden ingeschakeld om te helpen bij het oplossen van het conflict[3].</p> <p>4. <b>Plan van aanpak</b>: Samen met de werknemer een plan van aanpak opstellen om het conflict en de ziekmelding te behandelen[3].</p> <p>Voor de Werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Bedrijfsarts bezoeken</b>: De werknemer moet de bedrijfsarts bezoeken om de ziekmelding te laten beoordelen[1][2].</li> <li>2. <b>Communicatie</b>: Het is belangrijk dat de werknemer open communiceert met de werkgever over de aard van het conflict en de impact op zijn of haar gezondheid[2].</li> <li>3. <b>Mediation</b>: De werknemer kan ook voorstellen om een mediator in te schakelen om het conflict op te lossen[3].</li> <li>4. <b>Deskundigenoordeel aanvragen</b>: Als de werknemer het niet eens is met de beoordeling van de bedrijfsarts, kan hij of zij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV[2].</li> </ol> <p><i>Het is cruciaal dat beide partijen samenwerken om tot een oplossing te komen en verdere escalatie te voorkomen. Heb je specifieke vragen over een van deze stappen?</i></p> <p><b>References</b></p> <p>[1] <a href="#">Wat te doen bij ziekmelding na conflict - HR-dienst.nl</a></p> <p>[2] <a href="#">Wat te doen bij een arbeidsconflict met een zieke werknemer? - ArboNed</a></p>
--	--	---	---	---

				<a href="#">[3] Ziekmelding na arbeidsconflict - Wat nu? - Werktijden.nl</a>
<p><b>Een werknemer in de functie van vrachtwagenchauffeur is in zijn privétijd aangehouden omdat hij met drank op achter het stuur zat. De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet omdat het voor de werknemer niet mogelijk is de functie uit te oefenen. Is dit ontslag op staande voet terecht.</b></p>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:677 en 7: 675 BW</li> </ul> <p><b>Ontslag op staande voet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dringende reden: gedraging moet zodanig zijn dat van de werkgever niet geveerd kan worden dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet</li> <li>- De aard van het werk vereist dat de werknemer betrouwbaar is in het verkeer</li> <li>- Direct invloed op vertrouwen van werkgever</li> <li>- Onverwijld: ontslag moet direct nadat de dringende reden bekend is geworden</li> <li>- Mededeling: moet duidelijk en ondubbelzinnig worden gemeld aan de werknemer</li> </ul> <p><b>Verhouding zakelijk prive</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proportionaliteit van de zaak is niet uitgemaakt. Afhankelijk van het dienstverband en de eventuele alternatieven</li> <li>- Gedragingen in de privesfeer kunnen leiden tot onevenredige invloed op arbeidsrelatie.</li> <li>- Directe ondermijning van geschiktheid en betrouwbaarheid</li> <li>- Niet meer mogelijk functie uit te voeren</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 4 april 2018</li> </ul>	<p>Het ontslag op staande voet kan terecht zijn, maar er zijn specifieke voorwaarden die moeten worden vervuld. Volgens de Nederlandse wet kan een werkgever een werknemer op staande voet ontslaan als er sprake is van ernstige misdragingen, zoals rijden onder invloed. Dit moet direct en persoonlijk worden overgebracht aan de werknemer.</p> <p>Daarnaast moet de werkgever bewijzen dat de misdraging ernstig genoeg is om ontslag op staande voet te rechtvaardigen. De werkgever moet ook aantonen dat er geen andere oplossing is dan ontslag.</p> <p>Als de werknemer het ontslag niet als terecht beschouwt, kan hij deze aan de kantonrechter voorleggen om te bepalen of het ontslag rechtsgeldig is. De kantonrechter kan het ontslag vernietigen en de werknemer recht geven op loon, verhogingen en proceskosten.</p> <p>Het is belangrijk om juridisch advies in te winnen in dergelijke situaties om de rechten en plichten van zowel de werkgever als de werknemer duidelijk te hebben.</p> <p>Heb je specifieke vragen over dit proces of over de mogelijke stappen die je kunt nemen?</p>	<p>In Nederland is ontslag op staande voet toegestaan, maar er zijn strikte voorwaarden waaraan moet worden voldaan. De werkgever moet een geldige reden hebben, zoals ernstige misdragingen op het werk, en deze reden moet direct aan de werknemer worden medegedeeld. In dit geval kan rijden met alcohol achter het stuur als vrachtwagenchauffeur als ernstige misdraging worden beschouwd.</p> <p>Het is belangrijk dat de werkgever de werknemer persoonlijk informeert over de reden van het ontslag en dat het ontslag onverwijld wordt gegeven. Als de werkgever deze formaliteiten niet naleeft, kan het ontslag door de rechter worden teruggedraaid.</p> <p>Het is altijd verstandig om juridisch advies in te winnen om te bepalen of het ontslag terecht is en om je rechten te bespreken. Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p><i>Het ontslag op staande voet van een werknemer die in zijn privétijd met drank op achter het stuur is aangehouden, kan gerechtvaardigd zijn, maar dit hangt af van verschillende factoren. In het algemeen moet er sprake zijn van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Voor een vrachtwagenchauffeur kan rijden onder invloed, zelfs in privétijd, een dringende reden zijn, omdat dit direct verband houdt met de vereiste geschiktheid en betrouwbaarheid voor de functie[1][2]. De rechter zal bij de beoordeling van de rechtmatigheid van het ontslag kijken naar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De aard van de functie en de verantwoordelijkheden van de werknemer.</li> <li>• Of er een direct verband is tussen het gedrag in privétijd en de functie.</li> <li>• Of de werkgever een strikt alcoholbeleid heeft en dit duidelijk heeft gecommuniceerd aan de werknemers[2].</li> </ul> <p><i>In een vergelijkbare zaak oordeelde het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden dat een werkgever een werknemer terecht op staande voet had ontslagen omdat de werknemer na een kerstborrel met te veel drank achter het stuur was gekropen en een ongeval had veroorzaakt. De functie van de werknemer en de aard van de onderneming (transportsector) speelden hierbij een cruciale rol[1]. Het is dus belangrijk om de specifieke omstandigheden van het geval te bekijken. Als de werknemer bijvoorbeeld een voorbeeldfunctie heeft of als er een strikt alcoholbeleid geldt, kan het ontslag op staande voet gerechtvaardigd zijn. Heb je nog meer vragen over dit onderwerp of een andere situatie die je wilt bespreken?</i></p>

				<p><b>References</b></p> <p>[1] <a href="#">Dronken achter het stuur: ontslag op staande voet?</a></p> <p>[2] <a href="#">ontslag bij alcohol op het werk</a></p>
<p><b>Een werknemer klaagt over burn-outverschijnselen door een structureel hoge werkdruk, maar de werkgever beweert dat de werklast redelijk is. Welke verplichtingen gelden voor de werkgever en wat kan de werknemer doen?</b></p>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De Arbeidsomstandighedenwet verplicht werkgevers om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving</li> <li>- Art. 7:658 BW: zorgplicht hebben voor de veiligheid van de werknemer tijdens het werk.</li> <li>- Definitie van burn-out</li> </ul> <p><b>Zorgplicht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever moet actief stress voorkomen en preventieve maatregelen nemen</li> <li>- In geval van burn-out moet de werkgever een plan van aanpak opstellen, deskundige ondersteuning zoeken en mogelijkheid bieden tot takenverlichting</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melden hoge werkdruk en actief deelnemen aan verbetertraject</li> <li>- Werknemer kan de bedrijfsarts inschakelen als er geen oplossing is. Bedrijfsarts kan helpen bij objectieve beoordeling</li> <li>- Melding bij inspectie SZW</li> <li>- Mogelijkheid tot het indienen van een schadewerking wegens het schenden van de zorgplicht van de werkgever</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ECLI:NL:GHSHE:2019:593</li> </ul>	<p>In Nederland zijn er specifieke verplichtingen en rechten voor zowel werkgevers als werknemers bij een burn-out. Hier is een overzicht:</p> <p>### Verplichtingen van de werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Medische beoordeling**</b>: De werkgever moet een bedrijfsarts inschakelen om de medische situatie van de werknemer te beoordelen.</li> <li>2. <b>**Plan van Aanpak (PvA)**</b>: Samen met de werknemer moet een PvA opgesteld worden, waarin staat beschreven hoe de werknemer weer aan het werk kan worden.</li> <li>3. <b>**Doorbetaling van salaris**</b>: De werkgever is verplicht om het salaris van de werknemer door te betalen gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid. Dit geldt voor minimaal 70% van het salaris in het eerste jaar en 70% van het minimumloon in het tweede jaar.</li> <li>4. <b>**Re-integratie**</b>: De werkgever moet de werknemer ondersteunen bij het herstel en de re-integratie in het bedrijf.</li> </ol> <p>### Rechten van de werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Ziekmelding**</b>: De werknemer heeft het recht om ziekmelding te doen bij de werkgever en een medische beoordeling te vragen.</li> <li>2. <b>**Medische behandeling**</b>: De werknemer heeft recht op medische behandeling en begeleiding tijdens het herstel.</li> <li>3. <b>**Re-integratieplan**</b>: De werknemer heeft recht op een re-integratieplan dat door de werkgever en de werknemer samen wordt opgesteld.</li> <li>4. <b>**Juridische stappen**</b>: Als de werkgever de verplichtingen niet nakomt, kan de werknemer juridische stappen ondernemen, zoals een klacht bij de rechtbank of een klacht bij de Arbeidsinspectie.</li> </ol> <p>### Wat kan de werknemer doen?</p>	<p>In Nederland zijn er specifieke verplichtingen en rechten voor zowel werkgevers als werknemers bij burn-out. Hier is een overzicht:</p> <p>### Verplichtingen van de werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Medische beoordeling**</b>: De werkgever moet een bedrijfsarts inschakelen om de medische situatie van de werknemer te beoordelen.</li> <li>2. <b>**Plan van Aanpak (PvA)**</b>: Samen met de werknemer moet een PvA opgesteld worden, waarin staat beschreven hoe de werknemer weer aan het werk kan worden.</li> <li>3. <b>**Doorbetaling van salaris**</b>: De werkgever is verplicht om het salaris van de werknemer door te betalen gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid. Dit geldt voor minimaal 70% van het salaris in het eerste jaar en 70% in het tweede jaar.</li> <li>4. <b>**Re-integratie**</b>: De werkgever moet de werknemer ondersteunen bij het herstel en de re-integratie in het bedrijf.</li> </ol> <p>### Rechten van de werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Ziekmelding**</b>: De werknemer heeft het recht om ziekmelding te doen bij de werkgever en een medische beoordeling te vragen.</li> <li>2. <b>**Re-integratieplan**</b>: De werknemer heeft recht op een PvA en moet hierbij betrokken worden.</li> <li>3. <b>**Juridische stappen**</b>: Als de werkgever de verplichtingen niet nakomt, kan de werknemer juridische stappen ondernemen, zoals een klacht bij de rechtbank of een klacht bij de Arbeidsinspectie.</li> </ol> <p>### Wat kan de werknemer doen?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Ziekmelding doen**</b>: Meld je ziek aan en vraag een medische beoordeling.</li> <li>2. <b>**Communicatie**</b>: Communiceer open en eerlijk met je werkgever over je klachten en behoeften.</li> <li>3. <b>**Professionele hulp**</b>: Zoek</li> </ol>	<p><i>Bij een burn-out heeft zowel de werkgever als de werknemer bepaalde verplichtingen en rechten. Hier zijn de belangrijkste punten:</i></p> <p>Verplichtingen van de werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Doorbetaling van salaris</b>: De werkgever moet het salaris van de werknemer doorbetalen tijdens de ziekteperiode, meestal tot twee jaar[1].</li> <li>2. <b>Wet verbetering poortwachter</b>: Deze wet verplicht de werkgever om samen met de werknemer een Plan van Aanpak (PvA) op te stellen voor re-integratie[1].</li> <li>3. <b>Preventieve maatregelen</b>: De werkgever moet maatregelen nemen om burn-out te voorkomen, zoals het verminderen van werkdruk en het bieden van ondersteuning[1].</li> <li>4. <b>Begeleiding en ondersteuning</b>: De werkgever moet begrip tonen en een veilige omgeving creëren waarin de werknemer open kan praten over de situatie[1].</li> </ol> <p>Acties die de werknemer kan ondernemen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Ziekmelding</b>: De werknemer moet zich officieel ziekmelden bij de werkgever en een bedrijfsarts raadplegen om de burn-out te laten vaststellen[2].</li> <li>2. <b>Samenwerken aan re-integratie</b>: De werknemer moet actief meewerken aan het opstellen en uitvoeren van het Plan van Aanpak[1].</li> </ol>

		<p>1. <b>**Ziekmelding doen**</b>: De werknemer moet zichzelf melden bij de werkgever en een medische beoordeling aanvragen.</p> <p>2. <b>**Professionele hulp zoeken**</b>: Zoek professionele hulp, zoals een psycholoog of therapeut, om te helpen bij het herstel.</p> <p>3. <b>**Communicatie**</b>: Houd open communicatie met de werkgever over de situatie en de behoeften tijdens het herstel.</p> <p>4. <b>**Re-integratie**</b>: Werk samen met de werkgever om een re-integratieplan op te stellen en vol te implementeren.</p> <p>Het is belangrijk dat zowel werkgever als werknemer samenwerken om een duurzame oplossing te vinden. Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp?</p>	<p>professionele hulp, zoals een therapeut of coach, om je te helpen bij het herstel.</p> <p>4. <b>**Juridische stappen**</b>: Overweeg juridische stappen als de werkgever de verplichtingen niet nakomt.</p> <p>Het is belangrijk om actie te ondernemen zodra je de eerste tekenen van een burn-out opmerkt. Heb je nog specifieke vragen of situaties waar je meer over wilt weten?</p>	<p>3. <b>Communicatie</b>: Het is belangrijk dat de werknemer open communiceert over de werkdruk en eventuele problemen, zodat er passende maatregelen genomen kunnen worden[1].</p> <p>4. <b>Professionele hulp zoeken</b>: De werknemer kan professionele hulp inschakelen, zoals een psycholoog of coach, om te werken aan herstel en preventie van toekomstige burn-outs[1].</p> <p><i>Het is essentieel dat beide partijen samenwerken om een gezonde werkbalans te herstellen en verdere problemen te voorkomen. Heb je specifieke vragen over een van deze stappen?</i></p> <p><b>References</b>  [1] <a href="#">Burn-out: wat kun je als werkgever doen? - Robert Half</a>  [2] <a href="#">De rechten en plichten van de werknemer bij een burn-out</a></p>
<p><b>Een Nederlandse softwareontwikkelaar verhuist naar Spanje en blijft op afstand werken voor zijn Nederlandse werkgever. Na een arbeidsconflict rijst de vraag of het Nederlandse of Spaanse arbeidsrecht van toepassing is op zijn arbeidsovereenkomst en ontslagbescherming.</b></p>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rome I bepaalt dat bij arbeidsovereenkomsten in principe het recht van toepassing is van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht. Als de werknemer in Spanje werkt, kan Spaans recht van toepassing zijn, tenzij een andere rechtskeuze geldt.</li> <li>- Er wordt een uitzondering gemaakt als de arbeid een nauwere band heeft met een ander land, zoals Nederland, waar de werkgever is gevestigd.</li> </ul> <p><b>Rechtskeuzebeding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien expliciet vastgelegd dat Nederlands recht van toepassing is, is dit leidend, tenzij de bepaling van het dwingende Spaanse recht</li> </ul>	<p>Bij grensoverschrijdend werken kan het lastig zijn om te bepalen welk arbeidsrecht van toepassing is. Hier zijn enkele belangrijke punten om dit te bepalen:</p> <p>1. <b>**Rechtskeuze in de arbeidsovereenkomst**</b>: De werkgever en werknemer kunnen in hun arbeidsovereenkomst bepalen welk arbeidsrecht van toepassing is. Dit kan het Nederlandse of het Spaanse arbeidsrecht zijn.</p> <p>2. <b>**Objectief toepasselijk recht**</b>: Volgens de Europese verordening Rome I (artikel 8) kan het objectief toepasselijke recht van toepassing zijn, wat betekent dat het recht van het land dat de nauwste band heeft met de arbeidsovereenkomst wordt toegepast. Dit kan het land zijn waar de werkgever is gevestigd of waar de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht.</p> <p>3. <b>**Gewoonlijk werkland**</b>: Als de werknemer meestal in Nederland werkt,</p>	<p>In geval van grensoverschrijdend werken binnen de EU, zoals hier het geval is, is het toepasselijke arbeidsrecht meestal het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht. Dit wordt aangeduid als het "gewoonlijk werkland". Als de werknemer tijdelijk in een ander land werkt, blijft het gewoonlijk werkland meestal het land waar de werknemer normaal gesproken werkt.</p> <p>Daarnaast kan de arbeidsovereenkomst zelf een rechtskeuze bevat waarin bepaald wordt welk arbeidsrecht van toepassing is. Dit kan zowel het Nederlandse als het Spaanse arbeidsrecht zijn. Als er geen rechtskeuze is gemaakt, wordt vaak het objectief toepasselijke recht toegepast, wat betekent dat de regels van het land die het meest gunstig zijn voor de werknemer worden gebruikt.</p> <p>Het is belangrijk om de</p>	<p><i>Bij internationale arbeidsverhoudingen, zoals die van een Nederlandse softwareontwikkelaar die naar Spanje verhuist maar voor een Nederlandse werkgever blijft werken, is het belangrijk om te bepalen welk arbeidsrecht van toepassing is. Dit kan complex zijn en hangt af van verschillende factoren.</i></p> <p><b>1. Rechtskeuze in de arbeidsovereenkomst</b>: <i>Als er in de arbeidsovereenkomst een expliciete keuze is gemaakt voor het Nederlandse of Spaanse recht, dan is dat recht in principe van toepassing[1][2]. Deze keuze moet duidelijk zijn vastgelegd in de overeenkomst.</i></p> <p><b>2. Objectief toepasselijk recht</b>: <i>Als er geen rechtskeuze is gemaakt, geldt het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk werkt. In dit geval zou dat Spanje zijn, aangezien de ontwikkelaar daar woont en werkt[2]. Echter, dwingendrechtelijke bepalingen van het</i></p>

	<p>(zoals ontslagbescherming) een sterkere bescherming bieden aan de werknemer.</p> <p><b>Werksituatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor de verhuizing woonde en werkte werknemer in Nederland.</li> <li>- De werknemer verricht dezelfde taken, maar nu volledig vanuit Spanje.</li> <li>- De werkgever is gevestigd in Nederland en de werknemer ontvangt loon vanuit Nederland. Nederlandse fiscale regels zijn mogelijk nog van toepassing.</li> <li>- Hiermee is een sterkere band met Nederland</li> </ul> <p><b>Dwingende bepalingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spanje kent uitgebreide arbeidsrechtelijke bescherming, die kan doorwerken, zelfs als Nederlands recht volgens de arbeidsovereenkomst van toepassing is.</li> <li>- Op grond van Rome I en het Koelzsch arrest moet uitgelegd worden dat het van belang is waar de werkgever instructies verstrekt en waar de werkgever haar werk organiseert.</li> </ul>	<p>kan het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing zijn, zelfs als de werknemer tijdelijk in Spanje werkt.</p> <p>4. <b>**Vestigingsland werkgever**</b>: Als het niet duidelijk is welk land als gewoonlijk werkland kan worden aangemerkt, kan het recht van het land van waar de vestiging zich bevindt dat de werknemer in dienst heeft genomen, van toepassing zijn.</p> <p>Het is belangrijk om deze aspecten zorgvuldig te overwegen en eventueel juridisch advies in te winnen om de juiste keuze te maken.</p> <p>Heb je specifieke vragen over hoe dit in jouw situatie van toepassing is?</p>	<p>arbeidsovereenkomst en eventuele rechtskeuzes nauwkeurig te controleren en eventueel juridisch advies in te winnen om de juiste toepasselijke wetgeving te bepalen.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p><i>land waar de werknemer zijn arbeid verricht, blijven van toepassing, ongeacht de rechtskeuze</i>[2].</p> <p><b>3. Ontslagbescherming:</b> <i>In Spanje gelden andere regels voor ontslag dan in Nederland. Bijvoorbeeld, in Spanje is er geen voorafgaande toetsing door een instantie zoals het UWV of de kantonrechter. Ontslag moet goed onderbouwd zijn en schriftelijk worden medegedeeld</i>[3]. <i>Werknemers hebben vaak recht op een ontslagvergoeding, tenzij er sprake is van een rechtmatig disciplinair ontslag</i>[3][4]. <i>Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen om de specifieke situatie te beoordelen en te bepalen welk recht van toepassing is en welke stappen ondernomen moeten worden bij een arbeidsconflict. Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp?</i></p> <p><b>References</b></p> <p>[1] <a href="#">Internationaal arbeidsrecht   de Jong &amp; Laan</a></p> <p>[2] <a href="#">De internationale arbeidsverhouding – welk recht is van toepassing ...</a></p> <p>[3] <a href="#">Navigeren door het Spaanse arbeidsrecht: ontslag en rechten van ...</a></p> <p>[4] <a href="#">Soorten ontslag in Spanje: compensatie en wat dit betekent passend of ...</a></p>
--	--	--	---	---

Prompt	Model	Gemini – gratis (1)	Gemini – gratis (2)	Antwoord
		<b>Makkelijk</b>		
<p><b>Wat is schijnzelfstandigheid?</b></p>	<p><b>Gezagsverhouding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is vervanging bij de uitvoer van het werk toegestaan</li> <li>- Mag de opdrachtgever instructies geven over de inhoudelijke uitvoer?</li> </ul> <p><b>Ondernemerschap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is er een ondernemersrisico?</li> <li>- Is de persoon een organisatorisch onderdeel van het bedrijf?</li> <li>- Worden er bedrijfsmiddelen gebruikt?</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is er sprake van een BTW-nummer?</li> <li>- Heeft de uitvoerder een eigen AOV en pensioen?</li> </ul> <p>Hoeveel is de vergoeding?</p>	<p>Schijnzelfstandigheid: een verkapt dienstverband</p> <p>Schijnzelfstandigheid betekent in feite dat iemand zich voordoeft als zelfstandig ondernemer (zzp'er), terwijl hij of zij in werkelijkheid aan alle kenmerken van een werknemer voldoet. Het is een soort 'verkapte' dienstbetrekking.</p> <p>Waarom is schijnzelfstandigheid een probleem?</p> <p>Onjuiste belastingheffing: Zowel de werkgever als de 'schijnzelfstandige' kunnen hierdoor te weinig belasting en premies betalen.</p> <p>Onvoldoende sociale zekerheid: De 'schijnzelfstandige' mist vaak de rechten die een werknemer heeft, zoals recht op doorbetaling bij ziekte of een ontslagvergoeding.</p> <p>Ooneerlijke concurrentie: Bedrijven die schijnzelfstandigheid toepassen, hebben vaak een ongeoorloofd concurrentievoordeel ten opzichte van bedrijven die zich wel aan de regels houden.</p> <p>Wanneer is er sprake van schijnzelfstandigheid?</p> <p>Of er sprake is van schijnzelfstandigheid, wordt bepaald aan de hand van verschillende factoren. Belangrijke indicatoren zijn:</p> <p>Directie en toezicht: In hoeverre bepaalt de opdrachtgever wat en hoe er gewerkt wordt?</p> <p>Risico: Draagt de 'zzp'er' zelf financieel risico voor zijn werk?</p> <p>Inzet van eigen middelen: Gebruikt de 'zzp'er' eigen gereedschap of materialen?</p> <p>Duur van de opdracht: Is de opdracht voor langere tijd?</p> <p>Exclusiviteit: Werkt de 'zzp'er' uitsluitend voor één opdrachtgever?</p> <p>Gevolgen van schijnzelfstandigheid</p> <p>Boetes: Zowel de werkgever als de 'schijnzelfstandige' kunnen een boete krijgen.</p> <p>Naheffing: Er kan een naheffing worden</p>	<p>Schijnzelfstandigheid: een verkapt dienstverband</p> <p>Schijnzelfstandigheid betekent dat iemand zich presenteert als zelfstandige ondernemer (zzp'er), terwijl er volgens de wet eigenlijk sprake is van een dienstverband. Het is dus een soort 'verkapte' loondienst.</p> <p>Waarom is schijnzelfstandigheid een probleem?</p> <p>Onjuiste belastingheffing: Zzp'ers betalen andere belastingen en premies dan werknemers. Bij schijnzelfstandigheid wordt er mogelijk onterecht minder belasting betaald.</p> <p>Weinig rechten voor de werknemer: Werknemers hebben bepaalde rechten, zoals recht op doorbetaling bij ziekte en opbouw van vakantiedagen. Zzp'ers hebben deze rechten vaak niet.</p> <p>Ooneerlijke concurrentie: Bedrijven die gebruik maken van schijnzelfstandigheid kunnen lagere kosten hebben dan bedrijven die hun personeel in dienst nemen. Dit kan leiden tot oneerlijke concurrentie.</p> <p>Wanneer is er sprake van schijnzelfstandigheid?</p> <p>Of er sprake is van schijnzelfstandigheid, wordt bepaald aan de hand van verschillende factoren. Belangrijke indicatoren zijn:</p> <p>Directie en toezicht: In hoeverre bepaalt de opdrachtgever wat en hoe er gewerkt wordt?</p> <p>Risico: Draagt de zzp'er zelf financieel risico voor zijn werkzaamheden?</p> <p>Inzet van eigen middelen: Gebruikt de zzp'er eigen gereedschap of materialen?</p> <p>Duur van de opdracht: Hoe lang duurt de opdracht?</p> <p>Exclusiviteit: Is de zzp'er exclusief voor één opdrachtgever werkzaam?</p> <p>Gevolgen van schijnzelfstandigheid</p> <p>Boetes: Zowel de opdrachtgever als de zzp'er kunnen een boete krijgen.</p>	<p>Dit is een juridisch en economisch concept dat verwijst naar een situatie waarin iemand formeel als zelfstandige (zzp'er) werkt, maar in feite in een gezagsverhouding staat tot een opdrachtgever, vergelijkbaar met een werknemer in loondienst. Er is dus sprake van een verborgen dienstverband.</p> <p>Schijnzelfstandigheid is een complex probleem met verschillende aspecten: Juridisch: Het onderscheid tussen een echte zelfstandige en een schijnzelfstandige is vaak moeilijk vast te stellen. Er zijn verschillende criteria die worden gebruikt, zoals de mate van vrijheid in de uitvoering van het werk, de aanwezigheid van gezag van de opdrachtgever, de duur van de opdracht en de afhankelijkheid van één opdrachtgever. Economisch: Schijnzelfstandigheid kan leiden tot oneerlijke concurrentie, omdat opdrachtgevers geen premies voor sociale zekerheid hoeven af te dragen voor schijnzelfstandigen. Dit kan leiden tot lagere kosten voor de opdrachtgever en een slechtere sociale bescherming voor de werknemer. Sociaal: Schijnzelfstandigen hebben vaak minder zekerheid dan werknemers in loondienst. Ze hebben geen recht op doorbetaling bij ziekte, vakantiegeld of ontslagbescherming. Kenmerken van schijnzelfstandigheid: Er zijn verschillende indicaties die kunnen wijzen op schijnzelfstandigheid: Gezagsverhouding: De opdrachtgever bepaalt hoe het werk moet worden uitgevoerd, stelt werktijden vast en controleert de werkzaamheden. Exclusiviteit: De 'zelfstandige' werkt uitsluitend of overwegend voor één opdrachtgever. Inbedding in de organisatie: De 'zelfstandige' is geïntegreerd in de organisatie van de opdrachtgever en neemt bijvoorbeeld deel aan</p>

		<p>opgelegd voor de niet betaalde belastingen en premies.</p> <p>Ontbinding van de overeenkomst: De overeenkomst tussen de opdrachtgever en de 'schijnzelfstandige' kan worden ontbonden.</p> <p>Wil je meer weten over schijnzelfstandigheid? Kijk dan eens op deze websites:</p> <p>Belastingdienst: <a href="https://over-ons.belastingdienst.nl/onderwerpen/schijnzelfstandigheid/">https://over-ons.belastingdienst.nl/onderwerpen/schijnzelfstandigheid/</a></p> <p>KVK: <a href="https://ondernemersplein.kvk.nl/schijnzelfstandigheid-voorkomen-met-dba-voor-zzpers/">https://ondernemersplein.kvk.nl/schijnzelfstandigheid-voorkomen-met-dba-voor-zzpers/</a></p> <p>Rijksoverheid: <a href="https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/aanpak-schijnconstructies/maatregelen-tegen-schijnconstructies">https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/aanpak-schijnconstructies/maatregelen-tegen-schijnconstructies</a></p> <p>Heb je nog andere vragen over schijnzelfstandigheid? Stel ze gerust!</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking met het onderwerp schijnzelfstandigheid en kan geen juridisch advies vervangen. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een specialist.</p>	<p>Naheffing: Er kan een naheffing van belastingen en premies worden opgelegd.</p> <p>Ontbinding van de overeenkomst: De overeenkomst tussen opdrachtgever en zzp'er kan worden ontbonden.</p> <p>Wat kun je doen om schijnzelfstandigheid te voorkomen?</p> <p>Check de DBA-checklist: De DBA-checklist is een handig hulpmiddel om te bepalen of er sprake is van een dienstverband of een echte zelfstandige relatie.</p> <p>Neem juridisch advies: Raadpleeg een jurist als je twijfelt over de status van je relatie met een opdrachtgever.</p> <p>Wees transparant: Zorg voor een duidelijke overeenkomst waarin de rechten en plichten van beide partijen zijn vastgelegd.</p> <p>Wil je meer weten over schijnzelfstandigheid? Kijk dan eens op de volgende websites:</p> <p>Belastingdienst: <a href="https://over-ons.belastingdienst.nl/onderwerpen/schijnzelfstandigheid/">https://over-ons.belastingdienst.nl/onderwerpen/schijnzelfstandigheid/</a></p> <p>KVK: <a href="https://ondernemersplein.kvk.nl/schijnzelfstandigheid-voorkomen-met-dba-voor-zzpers/">https://ondernemersplein.kvk.nl/schijnzelfstandigheid-voorkomen-met-dba-voor-zzpers/</a></p> <p>Heb je nog vragen over schijnzelfstandigheid? Stel ze gerust!</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking met het onderwerp schijnzelfstandigheid en is geen vervanging voor professioneel juridisch advies.</p>	<p>vergaderingen. .</p> <p>Geen ondernemersrisico: De 'zelfstandige' draagt geen of nauwelijks ondernemersrisico, bijvoorbeeld door het ontbreken van investeringen of het niet actief werven van nieuwe opdrachten.</p> <p>Dezelfde werkzaamheden als werknemers in loondienst: De 'zelfstandige' verricht dezelfde werkzaamheden als werknemers in loondienst bij de opdrachtgever.</p> <p>Gevolgen van schijnzelfstandigheid: De gevolgen van schijnzelfstandigheid kunnen aanzienlijk zijn, zowel voor de 'zelfstandige' als voor de opdrachtgever:</p> <p>Voor de 'zelfstandige': Achteraf kan worden vastgesteld dat er sprake is van een dienstverband, met terugwerkende kracht. Dit kan leiden tot het moeten betalen van achterstallige premies voor sociale zekerheid en inkomstenbelasting.</p> <p>Voor de opdrachtgever: De opdrachtgever kan worden geconfronteerd met naheffingen van premies voor sociale zekerheid, loonbelasting en boetes.</p> <p>Het is belangrijk om te benadrukken dat het niet altijd eenvoudig is om vast te stellen of er sprake is van schijnzelfstandigheid. Het is een complexe beoordeling waarbij alle omstandigheden van het geval moeten worden meegenomen. Bij twijfel is het raadzaam om advies in te winnen bij een jurist of accountant.</p>
<p><b>Mag een werknemer parttime werken als er een fulltime functie overeengekomen is?</b></p>	<p><b>Voorwaarden voor een verzoek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dienstverband</li> <li>- Minimaal 26 weken in dienst</li> <li>- Geen terugwerkende kracht.</li> </ul> <p><b>Procedure</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schriftelijke indiening</li> <li>- Minimaal twee maanden voor ingangsdatum</li> <li>- Specificatie van aanpassing.</li> </ul> <p><b>Reactie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderbouwing bij afwijzing</li> <li>- Toepasselijkheid bij 10+ werknemers</li> </ul>	<p>Mag een werknemer parttime werken als er een fulltime functie overeengekomen is?</p> <p>In principe niet, maar er zijn uitzonderingen.</p> <p>Wanneer er een arbeidsovereenkomst is gesloten voor fulltime werk, dan betekent dit dat de werknemer verplicht is om het afgesproken aantal uren te werken. Het is dus niet zomaar mogelijk om zonder toestemming van de werkgever minder uren te gaan werken.</p> <p>Wanneer kan het wel?</p> <p>Er zijn echter een aantal situaties waarin het mogelijk is om af te wijken van de overeengekomen arbeidsduur:</p> <p>Overleg met de werkgever: In overleg met</p>	<p>Mag een werknemer parttime werken als er een fulltime functie overeengekomen is?</p> <p>In principe niet, maar er zijn uitzonderingen.</p> <p>Wanneer er een fulltime functie is overeengekomen in een arbeidsovereenkomst, dan betekent dit dat de werknemer verplicht is om de afgesproken aantal uren te werken. Het eenzijdig verlagen van deze uren door de werknemer is dus in principe niet toegestaan.</p> <p>Echter, er zijn enkele situaties waarin een afwijking mogelijk is:</p> <p>Overleg met de werkgever: In veel gevallen is het mogelijk om in overleg met de</p>	<p>Ja, in principe mag een werknemer parttime werken, zelfs als er oorspronkelijk een fulltime functie is overeengekomen. Dit is geregeld in de Wet flexibel werken (Wfw). Hieronder vind je een uitgebreide uitleg over de rechten en plichten van zowel de werknemer als de werkgever in deze situatie.</p> <p>Rechten van de werknemer:</p> <p>Recht op aanpassing arbeidsduur: Een werknemer heeft het recht om een verzoek in te dienen bij de werkgever tot aanpassing van de arbeidsduur, oftewel om van fulltime naar parttime (of andersom) te gaan werken. Dit recht is vastgelegd in de Wet flexibel werken (Wfw).</p>

		<p>de werkgever kan er een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur worden gemaakt. Dit kan bijvoorbeeld in verband zijn met persoonlijke omstandigheden of bedrijfsredenen.</p> <p>Wet flexibel werken (Wfw): Als er aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan (bijvoorbeeld als er tien of meer werknemers in dienst zijn) , dan heeft de werknemer het recht om een verzoek in te dienen om de arbeidsduur aan te passen. De werkgever kan dit verzoek alleen afwijzen als er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn.</p> <p>Collectieve arbeidsovereenkomst (cao): In sommige cao's zijn er afspraken gemaakt over het aanpassen van de arbeidsduur. Wat zijn de gevolgen als je zonder toestemming minder gaat werken?</p> <p>Als je zonder toestemming van je werkgever minder gaat werken, dan kan dit verschillende gevolgen hebben. Zo kan de werkgever:</p> <p>Een waarschuwing geven: Dit is vaak de eerste stap als je de afspraken niet nakomt.</p> <p>Salaris aanpassen: Je salaris wordt aangepast naar rato van de gewerkte uren.</p> <p>Ontslag aanzeggen: In ernstige gevallen kan de werkgever besluiten om het dienstverband te beëindigen.</p> <p>Kortom:</p> <p>Het is belangrijk om altijd goed te communiceren met je werkgever als je de wens hebt om minder uren te gaan werken. Door samen naar een oplossing te zoeken, kunnen vaak problemen worden voorkomen.</p> <p>Wil je meer weten over dit onderwerp? Ik kan je bijvoorbeeld meer vertellen over de Wet flexibel werken of over de mogelijkheden om in overleg met je werkgever tot een andere regeling te komen.</p> <p>Let op: Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Voor een situatie op maat is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist of een adviseur van een vakbond.</p>	<p>werkgever de arbeidsduur aan te passen. Het is verstandig om dit schriftelijk vast te leggen.</p> <p>Wet flexibel werken: Sinds 2000 bestaat de Wet flexibel werken. Deze wet geeft werknemers onder bepaalde voorwaarden het recht om hun arbeidsduur aan te passen.</p> <p>Tijdelijke omstandigheden: In geval van bijvoorbeeld ziekte, zwangerschap of omstandigheden rondom mantelzorg, kan er tijdelijk van de overeengekomen arbeidsduur worden afgeweken.</p> <p>Wat zijn de risico's als je zomaar minder gaat werken?</p> <p>Disciplinaire maatregelen: Als je zonder toestemming van je werkgever minder gaat werken, kan dit leiden tot disciplinaire maatregelen, zoals een waarschuwing of zelfs ontslag.</p> <p>Gevolgen voor je uitkering: Als je een uitkering hebt en zonder toestemming van je werkgever minder gaat werken, kan dit gevolgen hebben voor je uitkering.</p> <p>Wil je minder uren werken? Wat kun je doen?</p> <p>Praat erover met je werkgever: Leg uit waarom je minder uren wilt werken en probeer samen tot een oplossing te komen.</p> <p>Kijk naar de Wet flexibel werken: Controleer of je aan de voorwaarden van deze wet voldoet.</p> <p>Vraag juridisch advies: Als je er niet uitkomt met je werkgever, kun je juridisch advies inwinnen.</p> <p>Kortom: Hoewel het in principe niet is toegestaan om zomaar minder uren te gaan werken, zijn er wel mogelijkheden om hierover in overleg te gaan met je werkgever. Het is belangrijk om de situatie goed te bekijken en eventueel juridisch advies in te winnen.</p> <p>Wil je meer weten over dit onderwerp? Ik kan je ook meer informatie geven over de Wet flexibel werken of over de gevolgen van het niet nakomen van je arbeidsovereenkomst.</p> <p>Let op: Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen</p>	<p>Schriftelijk verzoek.: De werknemer dient een schriftelijk verzoek in bij de werkgever, waarin de gewenste aanpassing van de arbeidsduur, de ingangsdatum en de motivatie worden vermeld. .</p> <p>Redelijke termijn: Het verzoek dient tijdig te worden ingediend, zodat de werkgever voldoende tijd heeft om het verzoek te beoordelen. Een redelijke termijn is meestal minimaal een maand voor de gewenste ingangsdatum. .</p> <p>Plichten van de werkgever: Beoordeling verzoek: De werkgever is verplicht om het verzoek van de werknemer serieus te beoordelen en hier binnen een redelijke termijn (meestal een maand) schriftelijk op te reageren.</p> <p>Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen: De werkgever mag het verzoek alleen afwijzen als er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dit zijn belangen die dusdanig belangrijk zijn voor het bedrijf, dat het belang van de werknemer om parttime te werken daarvoor moet wijken. Voorbeelden van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn: .</p> <p>Ernstige problemen met de bedrijfsvoering;</p> <p>Problemen met de veiligheid;</p> <p>Onoverkomelijke roostertechnische problemen.</p> <p>Schriftelijke motivering afwijzing: Als de werkgever het verzoek afwijst, moet hij dit schriftelijk motiveren en duidelijk uitleggen waarom er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.</p> <p>Belangrijke punten om te onthouden: Bedrijven met 10 of meer werknemers: De Wet flexibel werken is van toepassing op bedrijven met 10 of meer werknemers. In kleinere bedrijven is het recht op aanpassing van de arbeidsduur geen wettelijk recht, maar kan er wel in overleg met de werkgever tot een oplossing worden gekomen. .</p> <p>Geen afdwingen andere functie: Een werknemer kan via het verzoek tot korter werken geen andere functie afdwingen. Gelijke behandeling: Werkgevers moeten verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur op volgorde van binnenkomst</p>
--	--	---	--	--



			met een jurist.	<p>behandelen en alle werknemers gelijk behandelen.</p> <p>Overleg en afspraken: Het is belangrijk dat de werknemer en de werkgever met elkaar in overleg treden en duidelijke afspraken maken over de invulling van de parttime functie, zoals de werkdagen, werktijden en eventuele andere voorwaarden.</p> <p>Conclusie:</p> <p>Een werknemer mag in principe parttime werken, ook al is er een fulltime functie overeengekomen. De Wet flexibel werken biedt hiervoor de basis. Het is belangrijk dat zowel de werknemer als de werkgever zich bewust zijn van hun rechten en plichten en dat er open communicatie en overleg plaatsvindt. Als er geen sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, dient de werkgever het verzoek van de werknemer in te willigen.</p> <p>Aanvullende tips:</p> <p>Raadpleeg de website van de Rijksoverheid voor meer informatie over de Wet flexibel werken.</p> <p>Neem bij vragen of geschillen contact op met een jurist of arbeidsrechtadvocaat. Ik hoop dat deze informatie nuttig is!</p>
<b>Heb ik recht op loondoorbetaling bij ziekte?</b>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ten minste 70% van het salaris</li> <li>- Maximaal 104 weken</li> <li>- Medewerking verlenen aan reïntegratie</li> <li>- Toepasselijkheid CAO</li> <li>- Benoemen UWV</li> </ul>	<p>Of je recht hebt op loondoorbetaling bij ziekte hangt af van je arbeidsstatus.</p> <p>Als je een werknemer bent met een vast dienstverband (dus geen uitzendkracht of freelancer), dan heb je in de meeste gevallen recht op loondoorbetaling bij ziekte. De duur van deze loondoorbetaling is wettelijk vastgelegd en wordt geregeld via de Ziektewet.</p> <p>Als je zzp'er bent, heb je in principe geen recht op loondoorbetaling bij ziekte. Het is daarom belangrijk om als zzp'er goed verzekerd te zijn tegen arbeidsongeschiktheid.</p> <p>Er kunnen echter uitzonderingen zijn:</p> <p>Collectieve arbeidsovereenkomst (cao): In sommige cao's kunnen aanvullende afspraken zijn gemaakt over ziekteverzuim.</p> <p>Individuele afspraken: In sommige gevallen kunnen er individuele afspraken zijn gemaakt in je arbeidsovereenkomst over ziekteverzuim.</p> <p>Wat je moet doen als je ziek wordt: Meld bij je werkgever: Het is belangrijk</p>	<p>Of je recht hebt op loondoorbetaling bij ziekte hangt af van je arbeidsstatus.</p> <p>Als je een werknemer in loondienst bent, heb je in de meeste gevallen recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. Dit is geregeld in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De duur van de loondoorbetaling en het percentage van je salaris dat je ontvangt, is afhankelijk van de duur van je ziekte en de voorwaarden in je arbeidsovereenkomst of de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) die op jouw situatie van toepassing is.</p> <p>Ben je zzp'er? Dan heb je in principe geen recht op loondoorbetaling bij ziekte. Als zzp'er ben je zelf verantwoordelijk voor je inkomen, ook als je ziek bent. Om jezelf te verzekeren tegen inkomstenderving bij ziekte, kun je een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) afsluiten.</p> <p>Er kunnen uitzonderingen zijn. Bijvoorbeeld als je als zzp'er</p>	<p>Ja, in Nederland heb je recht op loondoorbetaling bij ziekte. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <p>Duur van de loondoorbetaling: Je werkgever is wettelijk verplicht om je loon door te betalen gedurende de eerste 104 weken (2 jaar) van je ziekte. .</p> <p>Hoogte van de loondoorbetaling: Eerste ziektejaar: Je hebt recht op minimaal 70% van je brutoloon, maar dit mag niet lager zijn dan het minimumloon. In veel cao's of arbeidsovereenkomsten is afgesproken dat je het eerste jaar 100% van je loon doorbetaald krijgt.</p> <p>Tweede ziektejaar: Je hebt recht op minimaal 70% van je brutoloon. Je werkgever is niet meer verplicht om dit aan te vullen tot het minimumloon.</p> <p>Uitzonderingen: Ziekte door orgaandonatie, zwangerschap of bevalling: In deze gevallen heb je recht op 100% van je loon.</p> <p>Wat als je na 2 jaar nog ziek bent? Na 2 jaar ziekte stopt de</p>

		<p>om je werkgever zo snel mogelijk op de hoogte te stellen van je ziekte.</p> <p>Ziektewetuitkering aanvragen: Als je recht hebt op een ziekteuitkering, moet je deze aanvragen bij het UWV.</p> <p>Wil je meer zekerheid over jouw situatie? Ik raad je aan om contact op te nemen met:</p> <p>Je werkgever: Zij kunnen je informeren over de geldende afspraken in jouw situatie.</p> <p>Je vakbond: Als je lid bent van een vakbond, kunnen zij je advies geven over je rechten.</p> <p>Het UWV: Zij kunnen je informeren over de regels van de Ziektewet en je helpen bij het aanvragen van een uitkering.</p> <p>Let op: Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een specialist.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek onderdeel, zoals de Ziektewet of de regels voor zzp'ers? Stel je vraag gerust!</p>	<p>deelneemt aan een bepaalde regeling of als je een specifieke overeenkomst hebt met een opdrachtgever.</p> <p>Wil je zeker weten waar je aan toe bent? Raadpleeg in dat geval je arbeidsovereenkomst, de CAO of neem contact op met je werkgever of een jurist.</p> <p>Meer informatie:</p> <p>Werkgever: Je werkgever kan je precies vertellen wat jouw rechten zijn bij ziekte.</p> <p>Jurist: Een jurist kan je adviseren over jouw specifieke situatie.</p> <p>UWV: Het UWV kan je informatie geven over de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.</p> <p>Let op: Deze informatie is algemeen en kan afwijken van jouw persoonlijke situatie.</p> <p>Wil je meer weten over een specifieke situatie? Stel je vraag gerust!</p>	<p>loondoorbetalingsplicht van je werkgever. Je kunt dan mogelijk een WIA-uitkering (Wet werk en inkomen naar .arbeidsvermogen) aanvragen bij het UWV. Of je hiervoor in aanmerking komt, hangt af van de mate waarin je arbeidsongeschikt bent.</p> <p>Belangrijk om te weten:</p> <p>Meld je ziek bij je werkgever: Het is belangrijk dat je zo snel mogelijk ziek meldt bij je werkgever volgens de geldende regels binnen je bedrijf.</p> <p>Meewerken aan re-integratie: Je bent verplicht om mee te werken aan je re-integratie, in overleg met je werkgever en eventueel de bedrijfsarts. .CAO en arbeidsovereenkomst.: In je cao of arbeidsovereenkomst kunnen afwijkende afspraken staan over loondoorbetaling bij ziekte. Het is altijd goed om deze te raadplegen.</p> <p>Waar kun je terecht voor meer informatie? Rijksoverheid: <a href="https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ziekteverzuim-van-het-werk">https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ziekteverzuim-van-het-werk</a></p> <p>UWV: <a href="https://www.uwv.nl/">https://www.uwv.nl/</a></p> <p>FNV: <a href="https://www.fnv.nl/">https://www.fnv.nl/</a> (als je lid bent van deze vakbond)</p> <p>Hopelijk is dit antwoord nuttig voor je. Als je nog specifieke vragen hebt, kun je die altijd stellen.</p>
<p><b>Heb ik recht op toeslag als ik op een feestdag werk?</b></p>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen algemene verplichting voor toeslag</li> <li>- Arbeidsovereenkomst</li> <li>- CAO</li> <li>- Tijd voor geld/tijd voor tijd</li> </ul>	<p>Of je recht hebt op een toeslag als je op een feestdag werkt, hangt af van verschillende factoren:</p> <p>Collectieve arbeidsovereenkomst (cao) : De meeste cao's bevatten bepalingen over werken op feestdagen. Hierin staat vaak aangegeven of je recht hebt op een toeslag, en zo ja, hoe hoog die toeslag is.</p> <p>Individuele arbeidsovereenkomst: Ook in je individuele arbeidsovereenkomst kunnen afspraken zijn gemaakt over werken op feestdagen.</p> <p>Bedrijfsreglement: Soms zijn er specifieke bedrijfsreglementen die van toepassing zijn.</p> <p>Over het algemeen geldt: Geen wettelijk recht: Er is geen wet die zegt dat je een toeslag moet krijgen als je op een feestdag werkt.</p> <p>Cao's vaak wel: Veel cao's kennen wel een</p>	<p>Of je recht hebt op een toeslag als je op een feestdag werkt, hangt af van verschillende factoren:</p> <p>CAO: De belangrijkste factor is de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) die van toepassing is op jouw werk. Veel CAO's bevatten bepalingen over toeslagen voor het werken op feestdagen. Deze toeslagen kunnen variëren in hoogte en voorwaarden.</p> <p>Arbeidsovereenkomst : Ook in je individuele arbeidsovereenkomst kunnen afspraken staan over het werken op feestdagen en de bijbehorende vergoeding.</p> <p>Bedrijfsreglement: Soms zijn er specifieke bedrijfsreglementen die regels bevatten over het werken op feestdagen.</p> <p>Over het algemeen geldt: Geen wettelijk recht: Er bestaat geen</p>	<p>Of je recht hebt op toeslag als je op een feestdag werkt, hangt af van een aantal factoren. Er is geen algemene wet die dit regelt in Nederland. Het is dus belangrijk om naar de specifieke afspraken te kijken die voor jou gelden. Hier zijn de belangrijkste punten om te controleren: Je CAO . (Collectieve Arbeidsovereenkomst): Dit is de belangrijkste plek om te beginnen. Veel CAO's bevatten specifieke regels over toeslagen voor werken op feestdagen. Hierin staat vaak of je recht hebt op een toeslag, en zo ja, hoe hoog deze is (bijvoorbeeld 50%, 100% of zelfs 200% van je normale loon). .</p> <p>Je arbeidsovereenkomst: Als er geen CAO van toepassing is, kunnen er afspraken over toeslagen zijn opgenomen in je individuele arbeidsovereenkomst. .</p>

		<p>toeslag voor werk op feestdagen. Dit kan een percentage van je uurloon zijn of een vast bedrag.</p> <p>Compensatie: In plaats van een toeslag kun je soms ook kiezen voor compensatiedagen.</p> <p>Wil je weten of je recht hebt op een toeslag? Kijk dan in je cao, arbeidsovereenkomst of bedrijfsreglement. Als je deze documenten niet kunt vinden, kun je contact opnemen met:</p> <p>Je werkgever: Zij kunnen je precies vertellen wat er voor jou geldt.</p> <p>Je vakbond: Als je lid bent van een vakbond, kunnen zij je advies geven.</p> <p>Voorbeeld: Stel, je werkt in de horeca en je cao voorziet in een toeslag van 100% van je uurloon voor werk op zon- en feestdagen. Als je op eerste kerstdag werkt, heb je dus recht op het dubbele van je normale uurtarief.</p> <p>Kortom: Of je recht hebt op een feestdagtoeslag is afhankelijk van de specifieke afspraken die gelden in jouw situatie. Het is daarom belangrijk om de relevante documenten goed door te nemen of contact op te nemen met je werkgever of vakbond. Wil je meer weten over een specifieke situatie? Stel je vraag gerust!</p>	<p>algemene wet die werkgevers verplicht om een toeslag te betalen voor het werken op feestdagen.</p> <p>Cao-afspraken: De meeste afspraken over feestdagtoeslagen zijn vastgelegd in CAO's.</p> <p>Hoogte van de toeslag: De hoogte van de toeslag verschilt per CAO en kan variëren van een percentage van je uurloon tot een vast bedrag.</p> <p>Andere compensatie: In sommige gevallen kan in plaats van een financiële toeslag gekozen worden voor compensatie in de vorm van extra verlof.</p> <p>Wat kun je doen: Raadpleeg je CAO: Kijk in je CAO of er afspraken staan over het werken op feestdagen en de bijbehorende toeslagen. Lees je arbeidsovereenkomst: Controleer of er in je arbeidsovereenkomst specifieke afspraken zijn gemaakt.</p> <p>Vraag aan je werkgever: Als je er niet uitkomt, vraag dan aan je werkgever of je leidinggevende naar de geldende regels. Wil je meer weten? Je kunt ook contact opnemen met je vakbond. Zij kunnen je vaak meer informatie geven over jouw specifieke situatie en je rechten.</p> <p>Tip: Bewaar altijd een kopie van je arbeidsovereenkomst en de relevante delen van je CAO.</p> <p>Samengevat: Of je recht hebt op een toeslag als je op een feestdag werkt, hangt af van de afspraken die zijn gemaakt in jouw specifieke situatie. Het is daarom belangrijk om je CAO en arbeidsovereenkomst goed door te nemen.</p>	<p>Bedrijfsreglement of interne regelingen: Soms zijn er binnen een bedrijf afspraken gemaakt over toeslagen, die zijn vastgelegd in een bedrijfsreglement of andere interne regelingen. Wat als er niets is vastgelegd? Als er geen afspraken zijn vastgelegd in een CAO, arbeidsovereenkomst of bedrijfsreglement, is je werkgever in principe niet verplicht om een toeslag te betalen. Het is dan wel mogelijk om hierover in gesprek te gaan met je werkgever. .</p> <p>Welke dagen zijn officiële feestdagen? Het is ook belangrijk om te weten welke dagen in Nederland als officiële feestdagen worden beschouwd. Dit zijn onder andere: Nieuwjaarsdag Goede Vrijdag Pasen (Eerste en Tweede Paasdag) Koningsdag Hemelvaartsdag Pinksteren (Eerste en Tweede Pinksterdag) Kerstmis (Eerste en Tweede Kerstdag) Samenvattend: Of je recht hebt op een toeslag voor werken op een feestdag hangt af van de afspraken die voor jou gelden. Kijk dus altijd eerst in je CAO, arbeidsovereenkomst of bedrijfsreglement. Als er niets is vastgelegd, is er geen wettelijke verplichting voor een toeslag, maar je kunt altijd met je werkgever overleggen.</p> <p>Handige links: FNV: Toeslagen: wanneer heb je recht op een toeslag? HoorayHR: Feestdagen toeslag: Alles wat je moet weten voor het nieuwe jaar Ik hoop dat deze informatie je verder helpt!</p>
<p><b>Heb ik recht op pauze als ik een werkdag heb van 8 uur?</b></p>	<p><b>Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidstijdenwet</li> <li>- Meer dan 5,5 uur is minimaal 30 minuten</li> <li>- Meer dan 10 uur is minimaal 45 minuten</li> <li>- Opsplitsen in blokken van 15 minuten</li> </ul> <p><b>CAO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitzonderingen in CAO</li> </ul>	<p>Ja, in de meeste gevallen heb je recht op pauze als je een werkdag van 8 uur hebt. Volgens de Arbeidstijdenwet heb je recht op minimaal 30 minuten pauze als je langer dan 5,5 uur aaneengesloten werkt. Deze pauze mag je in twee keer een kwartier opsplitsen. Dus bij een werkdag van 8 uur heb je in principe recht op een pauze van minimaal 30 minuten.</p>	<p>Ja, in de meeste gevallen heb je recht op pauze als je een werkdag van 8 uur hebt. Volgens de Arbeidstijdenwet heb je recht op minimaal 30 minuten pauze als je langer dan 5,5 uur werkt. Dit betekent dat je bij een werkdag van 8 uur zeker recht hebt op een pauze. Hoe kan je de pauze opdelen? 30 minuten aaneengesloten: Je kunt de pauze in één keer van 30 minuten nemen.</p>	<p>Ja, je hebt recht op pauze als je een werkdag van 8 uur hebt. Volgens de Nederlandse Arbeidstijdenwet heb je recht op minimaal 30 minuten pauze als je langer dan 5,5 .uur werkt. Deze pauze mag je eventueel opsplitsen in twee keer 15 minuten. .</p> <p>Belangrijke punten: Wettelijk minimum: De wet schrijft minimaal 30 minuten pauze voor bij een</p>

	- Geen pauze bij alleen werken of aard van het werk	<p>Let op: Cao-afspraken: In je cao kunnen specifieke afspraken over pauzes staan. Soms zijn de regels daar iets anders. Bedrijfsreglement: Ook een bedrijfsreglement kan invloed hebben op je pauzeregeling. Aard van het werk: Voor sommige beroepen gelden specifieke regels. Het is altijd verstandig om je cao of arbeidsovereenkomst goed door te nemen. Als je hier vragen over hebt, kun je deze het beste stellen aan je werkgever of een vakbondsadviseur. Waarom is pauze belangrijk? Pauzes zijn belangrijk om je concentratie te behouden, vermoeidheid tegen te gaan en blessures te voorkomen. Door regelmatig even te pauzeren, ben je productiever en voorkom je gezondheidsklachten. Wil je meer weten over pauzes of andere arbeidsvoorwaarden? Stel je vraag gerust!</p>	<p>Twee keer 15 minuten: Je mag de pauze ook opsplitsen in twee keer 15 minuten. Let op: CAO: De afspraken in jouw collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) kunnen afwijken van de wettelijke regels. Het is mogelijk dat je volgens de CAO recht hebt op meer pauze. Bedrijfsreglement: Ook het bedrijfsreglement van jouw werkgever kan aanvullende regels bevatten over pauzes. Waarom is pauze belangrijk? Pauzes zijn belangrijk om te voorkomen dat je oververmoeid raakt en om je concentratie te behouden. Tijdens een pauze kun je even bijkomen, iets eten of drinken en even iets anders doen. Wil je meer weten? Wil je meer weten over je rechten met betrekking tot pauzes of andere arbeidsvoorwaarden, dan kun je contact opnemen met: Je werkgever: Zij kunnen je precies vertellen wat jouw rechten zijn. Je vakbond: Zij kunnen je adviseren over de geldende regels en je helpen bij eventuele problemen. Samengevat: Bij een werkdag van 8 uur heb je in principe recht op minimaal 30 minuten pauze. Het is belangrijk om je CAO en het bedrijfsreglement te raadplegen om te zien of er specifieke afspraken zijn gemaakt over pauzes.</p>	<p>werkdag langer dan 5,5 uur. Bij een werkdag van 8 uur val je hier dus onder. Opsplitsen van pauze: Je mag de pauze van 30 minuten splitsen in twee pauzes van 15 minuten. Cao-afspraken: .In jouw cao (collectieve arbeidsovereenkomst) kunnen afwijkende afspraken staan over pauzes. Het is mogelijk dat je volgens je cao recht hebt op meer pauze of dat er specifieke regels gelden voor de verdeling van de pauzes. Het is dus altijd goed om je cao te raadplegen. Pauze en werktijd: De pauze wordt over het algemeen niet gezien als werktijd en wordt dus niet doorbetaald, tenzij anders is bepaald in je cao. Doel van pauze: Pauze is bedoeld om even los te komen van het werk, te ontspannen en op te laden. Het is belangrijk om deze tijd ook echt te gebruiken om even niet met je werk bezig te zijn. Samenvattend: Bij een werkdag van 8 uur heb je wettelijk recht op minimaal 30 minuten pauze. Check altijd je cao voor eventuele aanvullende afspraken. Ik hoop dat dit je vraag beantwoordt!</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<b>Wat zijn mijn rechten als mijn werkgever failliet gaat?</b>	<p><b>Kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faillissementswet</li> </ul> <p><b>UWV</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Loongarantieregeling</li> <li>- Maximaal 13 weken</li> <li>- Opzegtermijn van maximaal 6 weken</li> <li>- WW-uitkering</li> </ul> <p><b>Curator</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zegt de arbeidsovereenkomst op</li> <li>- Verkorte termijn van 6 weken</li> <li>- Informeren werknemer</li> <li>- Preferentie vordering in de boedel</li> </ul>	<p>Als je werkgever failliet gaat, kan dit grote gevolgen hebben voor jouw werk en inkomen. Het is belangrijk om te weten waar je dan recht op hebt. Wat gebeurt er bij een faillissement? Curator: Er wordt een curator aangesteld die de boedel van het bedrijf gaat afwikkelen. De curator heeft de bevoegdheid om alle arbeidsovereenkomsten op te zeggen. Ontslag: Je arbeidsovereenkomst wordt dus opgezegd, ook als je bijvoorbeeld ziek bent. Waar heb je recht op? Loon tot het einde van je contract: Je hebt recht op doorbetaling van je loon tot het einde van je contract. Dit geldt ook voor de opzegtermijn.</p>	<p>Als je werkgever failliet gaat, kan dit grote gevolgen hebben voor jouw werk en inkomen. Gelukkig zijn er bepaalde regels die jouw rechten beschermen in deze situatie. Hieronder vind je een overzicht van wat je kunt verwachten: Ontslag: Automatisch ontslag: Als je werkgever failliet gaat, wordt jouw arbeidsovereenkomst automatisch ontbonden . De curator (de persoon die het faillissement afhandelt) neemt deze beslissing. Opzegtermijn: Je hebt recht op doorbetaling van je salaris gedurende de wettelijke opzegtermijn, die meestal 6 weken bedraagt. Loon en andere vergoedingen:</p>	<p>Als je werkgever failliet gaat, is dat een vervelende en onzekere situatie. Gelukkig zijn er in Nederland regels die werknemers beschermen in zo'n geval. Hieronder vind je een overzicht van je belangrijkste rechten: 1. Recht op loon over de periode vóór het faillissement: Loongarantieregeling: Het UWV .kan je achterstallig loon, vakantiegeld en niet-opgenomen vakantiedagen overnemen tot maximaal 13 weken vóór de .faillissementsaanvraag. Dit wordt de loongarantieregeling genoemd. Aanvragen bij het UWV: Je moet zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 1 week na het faillissement, contact opnemen met het UWV om een beroep te doen op deze</p>

		<p>Vakantiegeld, vakantiedagen en niet betaalde pensioenpremies: Je hebt recht op uitbetaling van het vakantiegeld, de waarde van niet opgenomen vakantiedagen en de niet betaalde pensioenpremies van het jaar voordat je contract is opgezegd.</p> <p>Faillissementsuitkering: Na het einde van je contract kun je bij het UWV een faillissementsuitkering aanvragen. Deze uitkering bedraagt maximaal 150% van het maximumdagloon.</p> <p>Wat valt er onder de faillissementsuitkering?</p> <p>Achterstallig loon: Over maximaal 13 weken tot het begin van je opzegtermijn.</p> <p>Loon tijdens de opzegtermijn.</p> <p>Vakantiegeld, openstaande vakantiedagen en pensioenpremie over de laatste 12 maanden voor je ontslag.</p> <p>Wat moet je doen?</p> <p>Melden bij het UWV: Doe dit binnen een week nadat je werkgever failliet is verklaard.</p> <p>Doorzoeken naar een nieuwe baan: Het is belangrijk om zo snel mogelijk een nieuwe baan te vinden.</p> <p>Contact opnemen met een vakbond: Zij kunnen je adviseren over je rechten en je helpen bij het indienen van een uitkering.</p> <p>Let op:</p> <p>Hoogte van de uitkering: De hoogte van de uitkering is afhankelijk van je laatstverdiende loon.</p> <p>Duur van de uitkering: De duur van de uitkering is afhankelijk van je leeftijd en werkverleden.</p> <p>Waar vind je meer informatie?</p> <p>UWV: Op de website van het UWV vind je meer informatie over de faillissementsuitkering.</p> <p>Vakbonden: Zij kunnen je uitgebreid informeren over je rechten en je helpen bij het indienen van een uitkering.</p> <p>Jurist: Als je complexe vragen hebt, kun je ook een jurist raadplegen.</p> <p>Samengevat:</p> <p>Als je werkgever failliet gaat, heb je recht op een aantal vergoedingen. Het is belangrijk om snel te handelen en je rechten te kennen.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek</p>	<p>Achterstallig loon: Je hebt recht op uitbetaling van het loon dat je nog tegoed hebt over maximaal 13 weken voor de faillissementsaanvraag en tijdens de opzegtermijn.</p> <p>Vakantiegeld en vakantiedagen: Je hebt recht op uitbetaling van vakantiegeld en opname van je openstaande vakantiedagen over het afgelopen jaar.</p> <p>Pensioenpremies: Eventuele niet-betaalde pensioenpremies kunnen ook worden teruggevorderd.</p> <p>Faillissementsuitkering:</p> <p>Aanvragen bij het UWV: Na het einde van de opzegtermijn kun je bij het UWV een faillissementsuitkering aanvragen. Deze uitkering is bedoeld om je inkomen te garanderen tijdens de periode dat je werkloos bent als gevolg van het faillissement.</p> <p>Hoogte van de uitkering: De hoogte van de uitkering is afhankelijk van jouw salaris en wordt berekend aan de hand van het maximumdagloon.</p> <p>Andere rechten:</p> <p>Doorbetaling bij ziekte: Als je ziek bent op het moment van het faillissement, heb je recht op doorbetaling van je salaris gedurende de wettelijke ziekteperiode.</p> <p>Transitievergoeding: In sommige gevallen heb je mogelijk recht op een transitievergoeding. Dit hangt af van de duur van je dienstverband en je leeftijd.</p> <p>Wat moet je doen?</p> <p>Blijf op de hoogte: Houd de ontwikkelingen rond het faillissement goed in de gaten.</p> <p>Neem contact op met de vakbond: Je vakbond kan je advies geven en je helpen bij het behartigen van jouw belangen.</p> <p>Dien een aanvraag in bij het UWV: Zorg dat je binnen een week na de faillissementsverklaring een aanvraag indient voor een faillissementsuitkering.</p> <p>Bewaar alle relevante documenten: Bewaar je arbeidsovereenkomst, loonstroken en andere relevante documenten.</p> <p>Waar vind je meer informatie?</p> <p>Rijksoverheid: [ongeldige URL verwijderd]</p> <p>Rechtwijzer: <a href="https://rechtwijzer.nl/werk/pr-oblemen-werk/werkgever-gaat-failliet/">https://rechtwijzer.nl/werk/pr-oblemen-werk/werkgever-gaat-failliet/</a></p> <p>Vakbonden: Neem contact op met jouw</p>	<p>regeling. De curator geeft het UWV een overzicht van de openstaande loonvorderingen.</p> <p>Let op: Er is een maximum aan het bedrag dat het UWV uitkeert. .</p> <p>2. Recht op loon tijdens de opzegtermijn: Opzegtermijn: Ook bij faillissement geldt er een opzegtermijn. De curator moet deze termijn in acht nemen bij het beëindigen van je arbeidsovereenkomst. Deze termijn is maximaal zes weken. .</p> <p>Loonbetaling: Je hebt recht op loon over deze opzegtermijn. Ook dit kan door het UWV worden betaald via de loongarantieregeling.</p> <p>3. Recht op een WW-uitkering: .</p> <p>Werkloosheid: Na het faillissement ben je werkloos. Je kunt dan een WW-uitkering aanvragen bij het UWV.</p> <p>Voorwaarden: Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering, moet je aan bepaalde voorwaarden voldoen, zoals het aantal gewerkte weken in de afgelopen periode.</p> <p>4. Geen ontslagbescherming: Curator beslist: In geval van faillissement is de curator bevoegd om arbeidsovereenkomsten te beëindigen. De normale ontslagbescherming geldt dan niet. .</p> <p>Wel opzegtermijn: Wel moet de curator zich houden aan de opzegtermijn. .</p> <p>5. Wat moet je concreet doen? Contact opnemen met het UWV: Meld je zo snel mogelijk bij het UWV. Zij kunnen je informeren over je rechten en de procedures.</p> <p>Contact opnemen met de curator: De curator is verantwoordelijk voor de afhandeling van het faillissement. Je kunt bij hem/haar terecht voor vragen over je arbeidsovereenkomst en je loonvordering. .</p> <p>Bewaar alle documenten: Zorg dat je alle relevante documenten bewaart, zoals je arbeidsovereenkomst, loonstroken en eventuele correspondentie met je werkgever.</p> <p>Belangrijke punten om te onthouden: Snel handelen is belangrijk: Neem zo snel mogelijk contact op met het UWV en de curator.</p>
--	--	---	--	---

		onderdeel? Stel je vraag gerust.	vakbond voor persoonlijk advies. Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en kan afwijken van jouw specifieke situatie. Het is altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen als je vragen hebt over jouw rechten. Wil je meer weten over een specifieke situatie? Stel je vraag gerust!	Het UWV is er om je te helpen: Schroom niet om contact op te nemen met het UWV voor vragen en ondersteuning. Je staat er niet alleen voor: Er zijn verschillende instanties die je kunnen helpen in deze moeilijke situatie. Waar kun je terecht voor meer informatie? UWV: Op de website van het UWV (uwv.nl) vind je veel informatie over je rechten bij faillissement van je werkgever. Vakbond: Als je lid bent van een vakbond, kunnen zij je ook adviseren en ondersteunen. . Juridisch loket: Voor gratis juridisch advies kun je terecht bij het Juridisch Loket. Het is een ingrijpende gebeurtenis als je werkgever failliet gaat, maar het is belangrijk om te weten dat je rechten hebt. Door snel te handelen en je goed te informeren, kun je ervoor zorgen dat je krijgt waar je recht op hebt.
<b>Wat zijn de rechten van een werknemer als een bedrijf wordt overgenomen door een andere organisatie?</b>	<p><b>Overgang van onderneming</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- BW</li> </ul> <p><b>Nieuwe werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemer gaan in principe automatisch over</li> <li>- Faillissement en surseance van betaling kan een uitzondering opleveren</li> </ul> <p><b>Arbeidsvoorwaarden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd</li> <li>- Samenloop van CAO's. Inclusief de mogelijke opties zoals behoud van CAO-incorporatiebding en cherry picking</li> <li>- Nieuwe werknemers vs. Oude werknemers.</li> <li>- AVV</li> </ul> <p><b>Ontslag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet vanwege overname</li> <li>- ETO-redenen. Alleen bij economische, technische of organisatorische</li> </ul> <p><b>Informatie- en consultatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Benadrukken rol van OR en/of vakbond</li> <li>- Werkgever moet actief informeren over datum, gevolgen en wijzigingen</li> </ul>	<p>Wat zijn jouw rechten bij een bedrijfsovername?</p> <p>Goed nieuws! Bij een bedrijfsovername blijven jouw rechten als werknemer over het algemeen gehandhaafd. Dit betekent dat je niet zomaar ontslagen kunt worden en dat je bestaande arbeidsvoorwaarden in principe van kracht blijven.</p> <p>Wat houdt dit concreet in?</p> <p>Doorlopende arbeidsovereenkomst: Je arbeidsovereenkomst gaat automatisch over naar de nieuwe werkgever.</p> <p>Gelijke arbeidsvoorwaarden: Je behoudt dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor de overname. Dit betekent dat je salaris, vakantiedagen, pensioenopbouw en andere arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven.</p> <p>Collectieve arbeidsovereenkomst (cao): Ook de cao blijft van toepassing, tenzij er afspraken zijn gemaakt over een andere cao.</p> <p>Wanneer verandert er iets aan jouw situatie?</p> <p>Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden: De nieuwe werkgever kan besluiten om de arbeidsvoorwaarden te harmoniseren. Dit betekent dat de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers worden aangepast naar één systeem. Hierbij moet de nieuwe</p>	<p>Wat zijn jouw rechten bij een bedrijfsovername?</p> <p>Goed nieuws! Bij een bedrijfsovername blijven jouw rechten als werknemer over het algemeen behouden. Dit betekent dat je niet zomaar ontslagen kunt worden en dat je dezelfde arbeidsvoorwaarden houdt.</p> <p>Wat gebeurt er precies bij een bedrijfsovername?</p> <p>Doorwerking arbeidsovereenkomst: Jouw arbeidsovereenkomst gaat automatisch over naar de nieuwe werkgever. Dit betekent dat al je afspraken over salaris, werktijden, vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden gewoon blijven gelden.</p> <p>Nieuwe werkgever: De nieuwe eigenaar wordt jouw nieuwe werkgever.</p> <p>Geen ontslag: De nieuwe eigenaar mag jou niet zomaar ontslaan vanwege de overname. Er gelden strenge regels om werknemers te beschermen bij een bedrijfsovername.</p> <p>Wat zijn jouw belangrijkste rechten?</p> <p>Behoud van arbeidsvoorwaarden: Je houdt alle afspraken uit je oude arbeidsovereenkomst.</p> <p>Doorbetaling van loon: Je blijft gewoon je salaris ontvangen.</p> <p>Opbouw van pensioen: Je</p>	<p>Als een bedrijf wordt overgenomen door een andere organisatie, zijn er belangrijke rechten die werknemers beschermen. Het uitgangspunt is dat de overname zo min mogelijk impact moet hebben op de positie van de werknemer. Hieronder een overzicht van de belangrijkste rechten:</p> <p>1. Behoud van arbeidsvoorwaarden: . Bestaande contracten blijven geldig: Alle afspraken in de individuele arbeidsovereenkomsten, zoals salaris, functie, werktijden, vakantiedagen en secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld pensioenregeling, auto van de zaak), blijven ongewijzigd van kracht. De nieuwe werkgever treedt automatisch in de plaats van de oude werkgever. .</p> <p>Geen verslechtering van arbeidsvoorwaarden: De nieuwe werkgever mag de arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig wijzigen in het nadeel van de werknemer. Eventuele wijzigingen moeten in overleg met de werknemer of met de ondernemingsraad (OR) worden besproken. .</p> <p>Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden: .Soms willen de oude en nieuwe werkgever de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers gelijk trekken (harmoniseren). Dit mag alleen met instemming van de</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opt out voor werknemer</li> </ul> <p><b>Relevante jurisprudentie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spijkers/Benedik</li> <li>- Heiploeg</li> <li>- Welkoop 't Rijpje</li> </ul>	<p>werkgever er wel voor zorgen dat je niet slechter af bent dan voor de overname.</p> <p>Verplaatsing van de werkzaamheden: Als de werkzaamheden naar een andere locatie worden verplaatst, moet je dit in principe accepteren. Er zijn echter uitzonderingen, bijvoorbeeld als de verplaatsing voor jou onredelijk is.</p> <p>Ontslag: In sommige gevallen kan de nieuwe werkgever besluiten om werknemers te ontslaan. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren als er sprake is van overcapaciteit of als de werkzaamheden worden verplaatst naar een andere locatie. De nieuwe werkgever moet dan wel de juiste ontslagprocedure volgen.</p> <p>Wat moet je doen?</p> <p>Informatie opvragen: Vraag aan je werkgever of personeelsafdeling om meer informatie over de overname en de gevolgen voor jouw situatie.</p> <p>Cao lezen: Lees je cao goed door om te zien welke rechten je hebt.</p> <p>Contact opnemen met de vakbond: Als je lid bent van een vakbond, kun je daar advies vragen.</p> <p>Samengevat:</p> <p>Bij een bedrijfsovername blijven jouw rechten als werknemer over het algemeen gehandhaafd. Het is belangrijk om goed geïnformeerd te zijn over jouw rechten en om contact op te nemen met je werkgever of vakbond als je vragen hebt.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van een bedrijfsovername? Stel je vraag gerust!</p> <p>Let op: Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist of een adviseur van een vakbond.</p>	<p>pensioenopbouw gaat gewoon door.</p> <p>Geen verlies van rechten: Je verliest geen van je wettelijke rechten als werknemer.</p> <p>Wanneer kunnen er veranderingen zijn? Hoewel je rechten over het algemeen goed beschermd zijn, kunnen er in sommige gevallen toch veranderingen plaatsvinden.</p> <p>Bijvoorbeeld:</p> <p>Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden: De nieuwe eigenaar kan besluiten om de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers te harmoniseren. Dit betekent dat jouw arbeidsvoorwaarden aangepast kunnen worden, maar alleen als dit voor alle werknemers geldt en als het niet ten nadele is van jouw positie.</p> <p>Economische redenen: Als er sprake is van economische redenen, zoals een slechte financiële situatie van het bedrijf, kan de nieuwe eigenaar wel besluiten om werknemers te ontslaan. Maar ook dan gelden er strenge regels.</p> <p>Wat kun je doen?</p> <p>Informeer je: Vraag aan je werkgever of vakbond om meer informatie over de overname en de gevolgen voor jouw situatie.</p> <p>Lees de nieuwe arbeidsovereenkomst: Als je een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt, lees deze dan goed door.</p> <p>Neem contact op met een jurist: Als je twijfelt over jouw rechten of als je problemen ondervindt, kun je contact opnemen met een jurist.</p> <p>Kortom: Bij een bedrijfsovername blijven jouw rechten als werknemer over het algemeen goed beschermd. Het is belangrijk om goed geïnformeerd te zijn over jouw rechten en om contact op te nemen als je vragen hebt.</p> <p>Wil je meer weten? Stel je vraag gerust!</p>	<p>werknemers of na overleg met de OR. Harmonisatie mag niet leiden tot een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden voor individuele werknemers. .</p> <p>2. Overgang van onderneming: Automatische overgang van werknemers: Bij een overgang van onderneming gaan alle werknemers automatisch mee over naar de nieuwe werkgever. De werknemers kunnen niet tegen hun zin worden ontslagen vanwege de overname. . Identiteit van de onderneming blijft behouden: Er is sprake van een overgang van onderneming als de economische eenheid (de onderneming) haar identiteit behoudt. .Dit betekent dat de activiteiten in grote lijnen hetzelfde blijven.</p> <p>3. Bescherming tegen ontslag: Ontslag vanwege de overname is niet toegestaan: De overname zelf is geen geldige reden voor ontslag. Werknemers mogen niet worden ontslagen enkel en alleen omdat het bedrijf is overgenomen. Wel ontslag om bedrijfseconomische redenen: Ontslag is wel mogelijk als er sprake is van bedrijfseconomische redenen (bijvoorbeeld slechte financiële resultaten, noodzakelijke reorganisatie). Deze redenen moeten losstaan van de overname en moeten door de werkgever worden .aangetoond. Hierbij gelden de normale ontslagregels.</p> <p>4. Informatie en consultatie: . Informatierecht: De werkgever is verplicht om de werknemers tijdig te informeren over de overname. Dit geldt zowel voor de oude als de nieuwe werkgever. Consultatierecht (OR): Als er een ondernemingsraad (OR) is, heeft deze recht op consultatie over de overname. De werkgever moet de OR om advies vragen over de voorgenomen overname.</p> <p>5. Medeverantwoordelijkheid oude werkgever: Gedurende 1 jaar: De oude werkgever blijft gedurende 1 jaar na de overname medeverantwoordelijk voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst die bestonden op het moment van de overgang.</p> <p>Wat kun je doen als werknemer? Lees je arbeidsovereenkomst goed door:</p>
--	--	--	---	--

				<p>Zorg dat je op de hoogte bent van je rechten en plichten.</p> <p>Neem contact op met je vakbond of een jurist: Als je vragen hebt over je rechten of als je denkt dat je rechten worden geschonden, kun je advies inwinnen bij een vakbond of een jurist gespecialiseerd in arbeidsrecht.</p> <p>Bespreek eventuele zorgen met je werkgever: Ga in gesprek met je (nieuwe) werkgever als je vragen of zorgen hebt over de overname en de gevolgen voor jouw positie.</p> <p>Let op: Deze informatie is algemeen van aard. De specifieke situatie kan afwijken. Het is altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen in concrete gevallen.</p>
<p><b>Welke juridische criteria gelden bij het vaststellen of een functie passend is in het kader van re-integratie?</b></p>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Passende functie op grond van aard, niveau en beloning</li> <li>- BW en Wet Verbetering Poortwachter</li> <li>- Passende versus bedongen arbeid</li> </ul> <p><b>Criteria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in hoeverre kan de werknemer de functie verrichten binnen zijn of haar mogelijkheden?</li> <li>- Aansluiting bij werkervaring en opleidingsniveau.</li> <li>- Afstand van de functie tot de oorspronkelijke werkzaamheden.</li> <li>- in hoeverre sluit het aantal uren aan bij de mogelijkheden van de werknemer?</li> </ul> <p><b>Bedrijfsarts</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Advies inwinnen bedrijfsarts of arbeidsdeskundige</li> <li>- Bedrijfsarts speelt rol bij medische beoordeling van wat passend is</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verplicht mee te werken aan reïntegratie.</li> <li>- Als bedrijfsarts en arbeidsdeskundige oordelen dat het passend is, niet zonder meer weigeren</li> </ul>	<p>Juridische criteria voor een passende functie bij re-integratie</p> <p>Het bepalen of een functie passend is voor een werknemer die ziek is geweest, is een complex vraagstuk waar verschillende juridische en medische aspecten bij komen kijken. Hieronder worden de belangrijkste criteria toegelicht:</p> <p>1. Arbeidsvermogen van de werknemer: Medische beperkingen: De functie moet passen bij de fysieke en psychische mogelijkheden van de werknemer, rekening houdend met de medische beperkingen die voortvloeien uit de ziekte of het letsel.</p> <p>Belastbaarheid: De werkzaamheden mogen de werknemer niet overbelasten en moeten binnen de grenzen van zijn of haar belastbaarheid blijven.</p> <p>2. Eisen van de functie: Opleiding en ervaring: De werknemer moet over de benodigde opleiding, kennis en ervaring beschikken om de functie uit te voeren.</p> <p>Fysieke en psychische eisen: De functie-eisen moeten aansluiten bij de mogelijkheden van de werknemer.</p> <p>Arbeidsomstandigheden: De arbeidsomstandigheden, zoals werktijden, werkdruk en werkomgeving, moeten passen bij de beperkingen van de werknemer.</p> <p>3. Re-integratiemogelijkheden: Eigen werk: In eerste instantie wordt</p>	<p>Juridische criteria voor een passende functie bij re-integratie</p> <p>Wanneer een werknemer ziek is, is de werkgever verplicht om actief mee te werken aan de re-integratie van de werknemer. Dit betekent dat de werkgever moet proberen om de werknemer weer aan het werk te krijgen, liefst in zijn eigen functie. Als dat niet mogelijk is, moet de werkgever een passende andere functie aanbieden.</p> <p>Wat is een passende functie?</p> <p>Een passende functie is een functie die: Binnen de mogelijkheden van de werknemer valt: Dit betekent dat de functie rekening houdt met de beperkingen die de ziekte met zich meebrengt.</p> <p>Bij de werknemer past: Er wordt gekeken naar de opleiding, ervaring, kennis en vaardigheden van de werknemer.</p> <p>Binnen het bedrijf aanwezig is of kan worden gecreëerd: De werkgever moet de mogelijkheid hebben om de functie aan te bieden.</p> <p>Juridische criteria</p> <p>De wet stelt geen exacte criteria voor een passende functie. Wel zijn er enkele belangrijke uitgangspunten: Individuele beoordeling: De passendheid van een functie moet altijd per individu worden beoordeeld.</p> <p>Samenwerking: Werkgever en werknemer moeten samenwerken om tot een passende functie te komen.</p>	<p>Bij het vaststellen of een functie passend is in het kader van re-integratie, spelen verschillende juridische criteria een rol. Het is belangrijk om te onthouden dat het begrip "passend werk" dynamisch is en afhangt van de specifieke omstandigheden van de werknemer en de duur van de arbeidsongeschiktheid. Hieronder volgen de belangrijkste criteria:</p> <p>1. Aansluiting bij de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer: . Gezondheid: Het werk moet fysiek en mentaal haalbaar zijn voor de werknemer, rekening houdend met zijn beperkingen. . Opleiding en ervaring: De functie moet aansluiten bij het opleidingsniveau en de werkervaring van de werknemer. Er moet gekeken worden naar wat de werknemer kan en weet. . Re-integratiefase: Hoe langer de werknemer ziek is, hoe breder het begrip "passend werk" wordt. Naarmate de tijd vordert, kan er van de werknemer verwacht worden dat hij ook functies accepteert die minder goed aansluiten bij zijn oorspronkelijke profiel. .</p> <p>2. Aard van de functie: Niveau: Het niveau van de functie mag niet te veel afwijken van de oude functie. Echter, naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, kan een lager functieniveau wel passend zijn. Inhoud: De inhoud van de functie moet redelijk zijn in verhouding tot de</p>



	<p><b>Werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verplicht passende arbeid aanbieden</li> </ul> <p><b>UWV</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Richtlijnen UWV</li> <li>- UWV en rechter uiteindelijke oordeel of iets passend is of niet</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoge Raad 18 januari 2013, JAR 2013/54</li> <li>- Hof Arnhem 2 september 2008, JAR 2008/275</li> </ul>	<p>gekeken naar de mogelijkheden om de werknemer weer in zijn eigen functie te laten werken, eventueel met aanpassingen.</p> <p>Ander passend werk: Als terugkeer in de eigen functie niet mogelijk is, wordt gezocht naar ander passend werk binnen de organisatie.</p> <p>Externe arbeidsmarkt: Als er binnen de organisatie geen passend werk is, kan gekeken worden naar de externe arbeidsmarkt.</p> <p>4. Inzet van de werkgever: Actieve begeleiding: De werkgever moet de werknemer actief begeleiden bij het re-integratieproces.</p> <p>Aanpassingen werkplek: De werkgever moet bereid zijn om aanpassingen te doen aan de werkplek of het werk om de terugkeer van de werknemer mogelijk te maken.</p> <p>5. Inschakeling van deskundigen: Bedrijfsarts: De bedrijfsarts speelt een belangrijke rol bij het vaststellen van de arbeidsbeperkingen en het adviseren over passende werkzaamheden.</p> <p>Arbeidsdeskundige: Een arbeidsdeskundige kan helpen bij het vinden van passende werkzaamheden en het beoordelen van de haalbaarheid van re-integratie.</p> <p>Belangrijke aandachtspunten: Gezamenlijke verantwoordelijkheid: Zowel de werkgever als de werknemer zijn verantwoordelijk voor een succesvolle re-integratie.</p> <p>Flexibiliteit: Beide partijen moeten bereid zijn om flexibel te zijn en aanpassingen te doen.</p> <p>Goede communicatie: Een open en eerlijke communicatie tussen werkgever en werknemer is essentieel voor een succesvolle re-integratie.</p> <p>Wanneer is er sprake van een geschil? Als werkgever en werknemer het niet eens zijn over de vraag of een functie passend is, kan er een geschil ontstaan. In dat geval kan de werknemer zich wenden tot het UWV voor een deskundigenoordeel.</p> <p>Conclusie: Het bepalen van een passende functie is een complex proces waarbij rekening moet worden gehouden met</p>	<p>Medische informatie: De werkgever mag medische informatie opvragen om de beperkingen van de werknemer in kaart te brengen.</p> <p>Re-integratieplan: Er moet een re-integratieplan worden opgesteld waarin de stappen naar werkherhervatting worden beschreven.</p> <p>Belangrijke overwegingen bij het beoordelen van een functie: Arbeidsverleden: De werkgever moet rekening houden met de vorige functies van de werknemer. Opleiding: De opleiding van de werknemer is een belangrijke factor. Ervaring: De werkervaring van de werknemer is relevant voor het bepalen van een passende functie.</p> <p>Beperkingen: De medische beperkingen van de werknemer zijn bepalend voor de werkzaamheden die wel en niet kunnen worden uitgevoerd.</p> <p>Aanpassingen: De werkgever moet bereid zijn om aanpassingen te doen aan de werkplek of de werkzaamheden om de functie passend te maken.</p> <p>Wat als je het niet eens bent met de aangeboden functie? Als je het niet eens bent met de functie die je wordt aangeboden, kun je dit aangeven bij je werkgever. Het is belangrijk om goed te documenteren waarom je de functie niet passend vindt. Je kunt ook advies vragen aan een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.</p> <p>Let op: De regels rondom re-integratie kunnen complex zijn. Het is daarom aan te raden om je goed te laten informeren over jouw rechten en plichten.</p> <p>Wil je meer weten over re-integratie of heb je een specifieke vraag? Stel je vraag gerust!</p> <p>Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist of arbeidsdeskundige.</p>	<p>mogelijkheden van de werknemer. .</p> <p>Arbeidsomstandigheden: De arbeidsomstandigheden moeten passend zijn, rekening houdend met de gezondheidstoestand van de werknemer. .</p> <p>3. Inspanningen van de werkgever: Aanpassingen: De werkgever is verplicht om te onderzoeken of de bestaande functie aangepast kan worden aan de mogelijkheden van de werknemer. Dit kan bijvoorbeeld door het aanpassen van de werkplek, werktijden of taken. .</p> <p>Andere functies: Als aanpassing van de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever kijken of er andere passende functies binnen het bedrijf beschikbaar zijn. .</p> <p>Scholing: Indien nodig moet de werkgever scholing aanbieden om de werknemer in staat te stellen een andere functie uit te oefenen.</p> <p>4. Verplichtingen van de werknemer: Meewerken: De werknemer is verplicht om mee te werken aan zijn re-integratie en om passend werk te accepteren. .Redelijkheid: De werknemer mag een redelijk aanbod voor passend werk niet zonder goede reden weigeren. Doet hij dit wel, dan kan dit gevolgen hebben voor zijn recht op loon of uitkering. Belangrijke punten om te onthouden: UWV: Het UWV hanteert ook criteria voor passend werk in het kader van de Ziektewet en de WIA. Deze criteria komen grotendeels overeen met de hierboven genoemde criteria. .</p> <p>Bedrijfsarts: De bedrijfsarts speelt een belangrijke rol bij de beoordeling van de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. .</p> <p>Cao en wetgeving: In de cao of de wet kunnen specifieke bepalingen zijn opgenomen over passend werk. Het is raadzaam om bij specifieke vragen of problemen contact op te nemen met een jurist of een andere deskundige op het gebied van arbeidsrecht. Zij kunnen je adviseren over de specifieke situatie en de geldende wet- en regelgeving.</p>
--	---	---	--	---

		<p>verschillende factoren. Het is belangrijk dat zowel de werkgever als de werknemer zich inzetten voor een succesvolle re-integratie.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van re-integratie? Stel je vraag gerust!</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en kan niet worden gezien als juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist of een adviseur van een vakbond.</p>		
<p><b>Hoe kan een werkgever een succesvolle beroep doen op de 'habe nichts' clause bij het uitblijven van een transitievergoeding?</b></p>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat is habe nichts?</li> <li>- BW en jurisprudentie</li> </ul> <p><b>Voorwaarden toepassing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitzonderlijke financiële omstandigheden</li> <li>- Er is sprake van structurele betalingsonmacht, bijvoorbeeld veroorzaakt door faillissement of surseance van betaling. De financiële situatie is dusdanig ernstig dat betaling van de transitievergoeding niet kan worden voldaan uit lopende middelen of activa.</li> </ul> <p><b>Bewijslast</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiële documenten zoals jaarrekeningen, accountantsverklaringen, en cashflow-overzichten moeten worden overlegd.</li> <li>- De werkgever moet de rechter overtuigen dat er geen financiële ruimte is om de transitievergoeding te betalen, zelfs niet in termijnen.</li> </ul> <p><b>Alternatieven</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitputting van alternatieven: De werkgever moet aantonen dat hij alle redelijke alternatieven heeft onderzocht en benut voordat hij een beroep doet op de 'habe nichts'-clause, bijvoorbeeld: Het proberen te betalen van de transitievergoeding in termijnen.</li> </ul>	<p>Het 'habe nichts'-verweer is een juridisch middel dat een werkgever kan inzetten om te voorkomen dat hij een transitievergoeding aan een werknemer moet betalen. Dit verweer houdt in dat de werkgever stelt dat hij simpelweg niet in staat is om de vergoeding te betalen, omdat hij zelf over onvoldoende financiële middelen beschikt.</p> <p>De voorwaarden voor een succesvol 'habe nichts'-verweer zijn streng:</p> <p><b>Betalingsonmacht:</b> De werkgever moet aannemelijk maken dat hij daadwerkelijk niet in staat is om de transitievergoeding te betalen. Dit betekent dat hij moet aantonen dat betaling van de vergoeding het voortbestaan van het bedrijf in gevaar zou brengen.</p> <p><b>Geen alternatieven:</b> De werkgever moet aantonen dat er geen andere mogelijkheden zijn om de transitievergoeding te betalen, zoals het aantrekken van een lening of het verkopen van activa.</p> <p><b>Geen eigen schuld:</b> De betalingsonmacht mag niet het gevolg zijn van eigen schuld van de werkgever, zoals bijvoorbeeld roekeloos financieel beleid.</p> <p><b>Hoe kan een werkgever dit aantonen?</b></p> <p><b>Financiële gegevens:</b> De werkgever moet gedetailleerde financiële gegevens overleggen, zoals jaarrekeningen, liquiditeitsprognoses en bankoverzichten.</p> <p><b>Deskundigenrapport:</b> Het is vaak aan te raden om een deskundigenrapport op te laten maken door een accountant of bedrijfsadviseur. Dit rapport moet de financiële situatie van de werkgever in</p>	<p>De 'habe nichts' clause: een uitleg Wat is een 'habe nichts' clause? Een 'habe nichts' clause, ook wel 'niets-verkrijgingsclause' genoemd, is een beding in een arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer afstand doet van zijn recht op een transitievergoeding. Dit betekent dat als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt, de werknemer in principe geen recht heeft op een vergoeding.</p> <p><b>Wanneer kan een werkgever een beroep doen op deze clause?</b> Om succesvol een beroep te kunnen doen op een 'habe nichts' clause, moet de werkgever aan een aantal voorwaarden voldoen:</p> <p><b>Geldigheid van de clause:</b> De clause moet op een duidelijke en begrijpelijke manier zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst.</p> <p><b>Vrijwillige instemming:</b> De werknemer moet vrijwillig hebben ingestemd met de clause. Dit betekent dat de werknemer op het moment van het sluiten van de overeenkomst goed op de hoogte was van de gevolgen van de clause.</p> <p><b>Geen misbruik:</b> De werkgever mag de clause niet misbruiken. Dit betekent dat de werkgever de clause niet mag gebruiken om de werknemer onder druk te zetten om akkoord te gaan met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</p> <p><b>Waarom zou een werkgever een beroep doen op een 'habe nichts' clause?</b> Een werkgever kan verschillende redenen hebben om een beroep te doen op een 'habe nichts' clause:</p>	<p>Het "habe nichts"-verweer is een juridisch argument dat een werkgever kan aanvoeren om aan te tonen dat hij niet in staat is om een transitievergoeding te betalen aan een werknemer. Dit verweer is gebaseerd op het principe van betalingsonmacht. Het is echter belangrijk op te merken dat dit verweer sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in 2015 aanzienlijk aan kracht heeft ingeboet.</p> <p>Wanneer kan een werkgever een beroep doen op het "habe nichts"-verweer? Een werkgever kan in principe een beroep doen op het "habe nichts"-verweer als hij kan aantonen dat hij door het betalen van de transitievergoeding in ernstige financiële problemen zou komen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als het bedrijf op het randje van een faillissement balanceert. Het is echter niet voldoende om alleen te stellen dat er geen geld is; de werkgever moet dit met concrete cijfers en documenten kunnen aantonen.</p> <p>Factoren die de rechter meeweegt De rechter zal bij de beoordeling van het "habe nichts"-verweer verschillende factoren meewegen, zoals: De financiële situatie van de werkgever: De werkgever moet aantonen dat er daadwerkelijk sprake is van betalingsonmacht. Dit kan bijvoorbeeld door het overleggen van jaarrekeningen, prognoses en andere financiële documenten.</p> <p>De oorzaak van de financiële problemen: De rechter zal ook kijken naar de oorzaak van de financiële problemen. Als de</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het verkopen van activa of het verkrijgen van externe financiering.</li> <li>- Afweging van belangen: De rechter zal ook kijken naar de belangen van de werknemer. Als de werknemer zwaar getroffen wordt door het uitblijven van de vergoeding, kan dit een afwijzing van het beroep op de clause tot gevolg hebben.</li> </ul> <p><b>Mate van werkgeverschap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een beroep zal niet slagen als blijkt dat de werkgever onnodige uitgaven heeft gedaan, zoals bonussen aan bestuurders of overnames in een precaire financiële situatie.</li> <li>- De financiële problemen zelf heeft veroorzaakt door nalatig of risicovol beleid.</li> </ul> <p><b>Overig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zelden succesvol</li> <li>- Redelijkheid en billijkheid</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ECLI:NL:RBDHA:2019:11152.</li> <li>- ECLI:NL:RBAMS:2021:2209</li> </ul>	<p>detail beschrijven en onderbouwen waarom betaling van de transitievergoeding niet mogelijk is.</p> <p>Getuigenverklaringen: Getuigenverklaringen van bijvoorbeeld de accountant of de bank kunnen de stellingname van de werkgever ondersteunen.</p> <p>De rechterlijke toets: De rechter zal het 'have nichts'-verweer zorgvuldig toetsen. Hij zal onderzoeken of de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij daadwerkelijk niet in staat is om de transitievergoeding te betalen.</p> <p>Als de rechter overtuigd is van de betalingsonmacht van de werkgever, kan hij besluiten om de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk te kwijtschelden.</p> <p>Belangrijke punten: Zwaarwegend verweer: Het 'have nichts'-verweer is een zwaarwegend verweer. De rechter zal niet snel geneigd zijn om de transitievergoeding te kwijtschelden.</p> <p>Alternatieven: De werkgever moet aantonen dat er geen andere mogelijkheden zijn om de transitievergoeding te betalen.</p> <p>Goede juridische ondersteuning: Het is belangrijk om bij een 'have nichts'-verweer goede juridische ondersteuning te hebben.</p> <p>Conclusie: Het 'have nichts'-verweer is een complex juridisch instrument. Het succes van dit verweer hangt af van de concrete omstandigheden van het geval en de overtuigingskracht van de argumenten van de werkgever. Het is daarom raadzaam om altijd juridisch advies in te winnen voordat je dit verweer voert.</p> <p>Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en kan niet worden gezien als juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist.</p>	<p>Kostenbesparing: Een transitievergoeding kan voor een werkgever aanzienlijke kosten met zich meebrengen.</p> <p>Flexibiliteit: Door een beroep te doen op de clause, kan de werkgever gemakkelijker werknemers ontslaan.</p> <p>Wanneer is een 'have nichts' clause niet geldig? Een 'have nichts' clause is niet geldig als: De werknemer is gedwongen tot instemming: Als de werknemer onder druk is gezet om akkoord te gaan met de clause, is deze niet geldig.</p> <p>De clause is onduidelijk: Als de clause niet duidelijk en begrijpelijk is geformuleerd, kan de werknemer zich erop beroepen dat hij niet heeft begrepen waar hij voor tekende.</p> <p>De clause is in strijd met dwingend recht: Als de clause in strijd is met andere wettelijke bepalingen, is deze niet geldig.</p> <p>Conclusie Hoewel een 'have nichts' clause een mogelijkheid biedt voor werkgevers om te besparen op transitievergoedingen, is het belangrijk om te weten dat deze clause niet altijd geldig is. Het is daarom raadzaam om juridisch advies in te winnen als je te maken hebt met een 'have nichts' clause.</p> <p>Let op: De wetgeving rondom arbeidsovereenkomsten en transitievergoedingen kan complex zijn. Het is daarom aan te raden om altijd juridisch advies in te winnen als je vragen hebt over jouw specifieke situatie.</p> <p>Wil je meer weten over een specifieke situatie? Stel je vraag gerust!</p> <p>Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist.</p>	<p>problemen het gevolg zijn van onbehoorlijk bestuur of risicovol gedrag van de werkgever, zal het verweer minder snel worden gehonoreerd. .</p> <p>De belangen van de werknemer: De rechter zal ook de belangen van de werknemer meewegen. De transitievergoeding is bedoeld als een overbrugging naar een nieuwe baan en het niet betalen ervan kan grote gevolgen hebben voor de werknemer. .</p> <p>De mogelijkheid van een betalingsregeling: De rechter kan ook kijken naar de mogelijkheid van een betalingsregeling. Als de werkgever in staat is om de transitievergoeding in termijnen te betalen, kan dit een oplossing zijn. .</p> <p>Succesvol beroep op de clause Een succesvol beroep op het "have nichts"-verweer is lastig, maar niet onmogelijk.. Het is essentieel dat de werkgever de financiële noodzaak overtuigend aantoonst met gedegen bewijsmateriaal. Enkele voorbeelden waarbij een beroep (mogelijk) kans van slagen heeft: Dreigend faillissement: Als het betalen van de transitievergoeding direct zou leiden tot een faillissement van het bedrijf. Sanering met ingrijpende gevolgen: In het geval van een noodzakelijke sanering waarbij het bedrijf drastisch moet inkrimpen en er geen financiële ruimte is voor transitievergoedingen. Natuurlijke oorzaken of onvoorziene omstandigheden: Bijvoorbeeld als een bedrijf getroffen is door een natuurramp of een plotselinge economische crisis waardoor het in acute financiële problemen is geraakt.</p> <p>Belangrijk: Zelfs als de rechter het "have nichts"-verweer honoreert, betekent dit niet altijd dat de werknemer helemaal geen vergoeding krijgt. De rechter kan in sommige gevallen een lagere vergoeding toekennen of een betalingsregeling opleggen.</p> <p>Conclusie Het "have nichts"-verweer is een complex juridisch vraagstuk. Het is voor werkgevers van groot belang om zich goed te laten adviseren door een advocaat voordat ze</p>
--	--	---	--	--

				een beroep doen op dit verweer. Het is geen eenvoudige manier om onder de betaling van een transitievergoeding uit te komen en de bewijslast ligt zwaar bij de werkgever.
<b>Hoe kunnen werkgevers omgaan met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst door stilzwijgend gebruik?</b>	<p><b>Definitie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat zijn secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Wanneer is er sprake van stilzwijgend gebruik</li> <li>- Wettelijke context BW</li> </ul> <p><b>Relevante onderbouwing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wijziging van arbeidsverhouding</li> <li>- HR 22 juni 2018, <a href="#">ECLI:NL:HR:2018:976</a></li> <li>- Voor wijziging van arbeidsovereenkomst: Taxi Hofman arrest</li> </ul> <p><b>Voorwaarden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedragslijn</li> <li>- Aard van de arbeidsovereenkomst</li> <li>- Duur van de periode</li> <li>- Voor- en nadelen voor partijen</li> </ul>	<p>Impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden: een lastige kwestie voor werkgevers</p> <p>Wanneer secundaire arbeidsvoorwaarden door langdurig gebruik een geïntegreerd onderdeel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst, kan een werkgever hiermee te maken krijgen als hij deze wil aanpassen of beëindigen. Het is belangrijk om te weten dat deze impliciete arbeidsvoorwaarden, hoewel niet expliciet in een schriftelijk contract opgenomen, juridisch gezien vaak als bindend worden beschouwd.</p> <p>Hoe ontstaan impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden?</p> <p>Langdurig gebruik: Als een bepaalde regeling (bijvoorbeeld een extra verlofdag, een vaste bonusregeling of een bepaald aantal vrije dagen rondom feestdagen) gedurende een aanzienlijke periode consequent is toegepast, kan de werknemer hier een recht aan ontleen.</p> <p>Verwachtingsvorming: Wanneer de werknemer er gerechtvaardigd op mag vertrouwen dat deze regeling blijvend is, kan er sprake zijn van een impliciete afspraak.</p> <p>Gedrag van de werkgever: Het gedrag van de werkgever speelt een belangrijke rol.</p> <p>Als de werkgever steeds heeft aangegeven dat de regeling structureel is, versterkt dit de verwachting van de werknemer.</p> <p>Gevolgen van impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden</p> <p>Wijziging is lastig: Als een werkgever een impliciete secundaire arbeidsvoorwaarde eenzijdig wil wijzigen, kan dit leiden tot een conflict met de werknemer. De werknemer kan zich op deze verworven rechten beroepen.</p> <p>Ontbindingsprocedure: In sommige gevallen kan een werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden om de wijziging door te voeren, maar hiervoor zijn strenge voorwaarden.</p>	<p>Omgaan met impliciet overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden</p> <p>Wat zijn impliciet overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden?</p> <p>Dit zijn arbeidsvoorwaarden die niet expliciet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen, maar die door langdurig gebruik en wederzijdse verwachtingen onderdeel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst. Denk aan zaken als extra verlofdagen, flexibele werktijden of een vaste werkplek.</p> <p>Waarom zijn deze voorwaarden relevant voor werkgevers?</p> <p>Rechtspositieve werking: Deze voorwaarden hebben dezelfde juridische waarde als expliciet overeengekomen voorwaarden.</p> <p>Wijzigingen: Het eenzijdig wijzigen van deze voorwaarden kan leiden tot juridische problemen en conflicten met werknemers. Hoe kunnen werkgevers hiermee omgaan?</p> <p>Inventarisatie:</p> <p>Maak een overzicht: Stel een compleet overzicht op van alle secundaire arbeidsvoorwaarden die binnen uw organisatie gelden, zowel expliciet als impliciet.</p> <p>Bepaal de oorsprong: Onderzoek hoe deze voorwaarden zijn ontstaan. Zijn ze vastgelegd in een cao, personeelsreglement of zijn ze door langdurig gebruik ontstaan?</p> <p>Communicatie:</p> <p>Duidelijkheid scheppen: Communiceer duidelijk naar werknemers welke secundaire arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn en op welke basis.</p> <p>Schriftelijke bevestiging: Overweeg om de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden schriftelijk te bevestigen, bijvoorbeeld in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst of in een personeelsreglement.</p> <p>Wijzigingen:</p> <p>Overleg: Bij voorgenomen wijzigingen in</p>	<p>Het lijkt erop dat de afbeelding twee vragen bevat over arbeidsrechtelijke kwesties in Nederland. Laten we ze één voor één bekijken:</p> <p>1. Hoe kunnen werkgevers omgaan met secundaire arbeidsvoorwaarden die impliciet deel zijn geworden van de arbeidsovereenkomst door stilzwijgend gebruik?</p> <p>Dit gaat over situaties waarin bepaalde voordelen of regelingen niet expliciet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen, maar door de praktijk wel als vanzelfsprekend worden beschouwd. Denk bijvoorbeeld aan het structureel toestaan van thuiswerken op bepaalde dagen, een vaste eindejaarsbonus die al jaren wordt uitgekeerd, of het gebruik van een bedrijfsauto voor privédoeleinden. Door dit stilzwijgend toe te staan, kunnen deze gebruiken onderdeel gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst. .</p> <p>Als een werkgever dit wil veranderen, is het belangrijk om zorgvuldig te werk te gaan. Hier zijn enkele stappen:</p> <p>Breng de bestaande praktijk in kaart: Onderzoek welke secundaire arbeidsvoorwaarden er in de praktijk zijn ontstaan door stilzwijgend gebruik. .</p> <p>Communiceer open met de werknemers: Leg duidelijk uit waarom de werkgever de regeling wil wijzigen. Transparantie en een goede dialoog zijn essentieel om onrust te voorkomen.</p> <p>Bied een redelijk alternatief (indien mogelijk): Als een bepaald voordeel wordt afgeschafte, kan het verstandig zijn om een redelijk alternatief te bieden. Dit kan bijvoorbeeld een compensatie in salaris zijn of een ander aantrekkelijk voordeel.</p> <p>Leg de nieuwe regeling schriftelijk vast: Zorg ervoor dat de gewijzigde of ingetrokken regeling duidelijk wordt vastgelegd in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst of in een personeelshandboek.</p>

		<p>Hoe kan een werkgever hiermee omgaan?          Expliciet maken: Het is raadzaam om impliciete arbeidsvoorwaarden zo snel mogelijk expliciet op te nemen in de arbeidsovereenkomst of een aanvullende schriftelijke overeenkomst.          Communicatie: Open en eerlijke communicatie met de werknemer is essentieel. Leg uit waarom de wijziging noodzakelijk is en welke alternatieven er mogelijk zijn.          Individuele afspraken: Maak indien nodig individuele afspraken met de werknemers over de wijziging van de arbeidsvoorwaarden.          Juridisch advies: Schakel tijdig juridisch advies in om de mogelijkheden en risico's van een wijziging in kaart te brengen.          Tips voor werkgevers          Schriftelijke afspraken: Maak altijd schriftelijke afspraken over arbeidsvoorwaarden, ook over secundaire arbeidsvoorwaarden.          Regelmatige evaluatie: Evalueer regelmatig de arbeidsvoorwaarden en pas deze indien nodig aan, mits dit op een correcte wijze gebeurt.          Wees consequent: Als een bepaalde regeling wordt toegepast, doe dit dan consequent voor alle werknemers.          Communiceer proactief: Houd werknemers op de hoogte van eventuele wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden.          Conclusie:          Impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen een valkuil zijn voor werkgevers. Door hier proactief mee om te gaan en goede communicatie te voeren met de werknemers, kunnen conflicten worden voorkomen. Het is belangrijk om te beseffen dat een eenzijdige wijziging van deze voorwaarden niet altijd mogelijk is en dat juridisch advies vaak noodzakelijk is.          Wil je meer weten over een specifiek aspect van impliciete secundaire arbeidsvoorwaarden? Stel je vraag gerust!</p>	<p>secundaire arbeidsvoorwaarden is overleg met de betrokken werknemers of de ondernemingsraad essentieel.          Redelijkheidstoets: Toets de voorgenomen wijziging aan de redelijkheidstoets. Zijn er zwaarwegende bedrijfsbelangen die de wijziging rechtvaardigen?          Individuele beoordeling: Beoordeel per werknemer of de wijziging acceptabel is, rekening houdend met de individuele omstandigheden.          Juridisch advies:          Complexiteit: De materie van secundaire arbeidsvoorwaarden kan complex zijn.          Schakel tijdig juridisch advies in om te voorkomen dat u in juridische problemen komt.          Voorbeeld:          Een werknemer heeft al jarenlang de mogelijkheid om thuis te werken op vrijdag. Hoewel dit niet expliciet in de arbeidsovereenkomst staat, kan de werknemer hier een recht op hebben opgebouwd door langdurig gebruik. Als de werkgever deze mogelijkheid ineens wil afnemen, moet hij hiervoor goede redenen hebben en de werknemer hierover vooraf informeren.          Conclusie:          Impliciet overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden zijn een belangrijk onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Door een proactieve aanpak, goede communicatie en juridisch advies kunnen werkgevers deze voorwaarden effectief managen en conflicten voorkomen.          Belangrijke aandachtspunten:          Individuele beoordeling: Elke situatie is uniek.          Rechtvaardigheidsbeginsel: Wijzigingen moeten altijd zorgvuldig worden afgewogen en gerechtvaardigd zijn.          Documenteer alles: Houd alle afspraken en communicatie over secundaire arbeidsvoorwaarden schriftelijk vast.          Door hier goed op te letten, kunnen zowel werkgevers als werknemers profiteren van een duidelijke en transparante arbeidsrelatie.</p>	<p>Let op verworven rechten: In sommige gevallen kunnen werknemers door langdurig stilzittend gebruik rechten hebben verworven. Het is belangrijk om hier rekening mee te houden en eventueel juridisch advies in te winnen. Een advocaat kan beoordelen of er sprake is van een verworven recht en wat de mogelijkheden zijn. .          2. De functionele eisen worden nog opgesteld, wat de evaluatie moeilijk maakt.          Deze zin lijkt te verwijzen naar een situatie waarin de criteria voor een functie (de functionele eisen) nog niet duidelijk zijn gedefinieerd. Dit maakt het lastig om de prestaties van een werknemer te beoordelen. Zonder duidelijke verwachtingen is het moeilijk vast te stellen of iemand goed functioneert. Het is cruciaal dat functionele eisen helder zijn, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Deze eisen moeten:          Specifiek zijn: Beschrijf concreet wat er van de werknemer wordt verwacht.          Meetbaar zijn: Formuleer de eisen zodanig dat de prestaties objectief kunnen worden gemeten.          Acceptabel zijn: De eisen moeten realistisch en haalbaar zijn voor de werknemer.          Relevant zijn: De eisen moeten relevant zijn voor de functie en de doelstellingen van de organisatie.          Tijdsgebonden zijn: Geef aan binnen welke termijn aan de eisen moet worden voldaan.          Zodra de functionele eisen zijn opgesteld, kunnen er duidelijke afspraken worden gemaakt en kunnen de prestaties van de werknemer op een eerlijke en objectieve manier worden geëvalueerd.          Het is altijd raadzaam om bij specifieke arbeidsrechtelijke vragen juridisch advies in te winnen. Deze informatie is bedoeld als algemene toelichting en vervangt geen professioneel advies.</p>
<b>Moeilijk</b>				

<p><b>Een werknemer met een concurrentiebeding wil na een fusie overstappen naar een nieuwe werkgever, maar de nieuwe functie overlapt (sinds de fusie) deels met het verboden werkgebied.</b></p>	<p><b>Geldigheid concurrentiebeding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:653</li> <li>- Schriftelijk</li> <li>- Volwassen medewerker</li> <li>- Beperking moet duidelijk omschreven zijn in aard, duur en geografische reikwijdte.</li> <li>- Belang contract bepaalde en onbepaalde tijd.</li> </ul> <p><b>Fusie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Functiewijziging</li> <li>- Vorm van fusie: rechtsopvolger of niet?</li> <li>- In beginsel in stand houding beperkende bepaling</li> <li>- Informatieplicht</li> </ul> <p><b>Redelijkheid en billijkheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duur van concurrentiebeding</li> <li>- Staat het nog steeds in verhouding met de nieuwe situatie?</li> <li>- Belangenafweging.</li> <li>- Arbeidsverhouding ingrijpend gewijzigd of zwaarwegende bijkomende omstandigheden waardoor het beding zwaarder is gaan drukken.</li> <li>- Verkrijger kan onderbouwing leveren waarom van toepassing</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Necap-zaak</li> <li>- Brabant/Van Uffelen</li> <li>- Ibes/Atmos arrest</li> </ul>	<p>Concurrentiebeding na een fusie: een complex vraagstuk</p> <p>Inleiding</p> <p>Een fusie kan leiden tot complexe situaties rondom concurrentiebedingen. Als een werknemer na een fusie een nieuwe functie wil aannemen die deels overlapt met het verboden werkgebied in zijn concurrentiebeding, ontstaat er een spanningsveld tussen de bescherming van bedrijfsbelangen en de arbeidsvrijheid van de werknemer.</p> <p>Analyse van de situatie</p> <p>Geldigheid van het concurrentiebeding: Allereerst moet worden getoetst of het concurrentiebeding überhaupt geldig is. Een concurrentiebeding moet voldoen aan bepaalde voorwaarden, zoals een redelijke duur en een redelijk geografisch gebied.</p> <p>Impact van de fusie: Door de fusie kunnen de werkzaamheden van de werknemer en de bedrijfsbelangen van de werkgever zijn gewijzigd. Hierdoor kan de reikwijdte van het concurrentiebeding anders worden geïnterpreteerd.</p> <p>Omvang van de overlap: Hoe groot is de overlap tussen de nieuwe functie en het verboden werkgebied? Hoe specifiek is het concurrentiebeding geformuleerd?</p> <p>Belangenafweging: Er moet een afweging worden gemaakt tussen de belangen van de werkgever (bescherming van bedrijfsbelangen) en de belangen van de werknemer (arbeidsvrijheid).</p> <p>Mogelijke oplossingen</p> <p>Onderhandelen: De werknemer en de werkgever kunnen proberen om er onderling uit te komen. Mogelijk kan de werkgever instemmen met een aanpassing van het concurrentiebeding, bijvoorbeeld door het verboden werkgebied te beperken.</p> <p>Ontbinding van het concurrentiebeding: In sommige gevallen kan de werknemer de rechter verzoeken om het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te ontbinden. Hiervoor zijn specifieke gronden vereist, zoals een onredelijke beperking van de arbeidsvrijheid.</p> <p>Tijdelijke opschorting: De werknemer kan verzoeken om tijdelijke opschorting van</p>	<p>Concurrentiebeding na een fusie: een complexe situatie</p> <p>De situatie schetsen:</p> <p>Een fusie leidt vaak tot veranderingen in de bedrijfsstructuur en werkzaamheden. Dit kan ertoe leiden dat een functie die voorheen buiten het bereik van een concurrentiebeding viel, na de fusie deels binnen dat bereik valt. Voor de werknemer die naar deze nieuwe functie wil overstappen, ontstaat dan een complex vraagstuk.</p> <p>Wat zijn de juridische aspecten?</p> <p>Doorwerking concurrentiebeding: Bij een fusie gaan de rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst, waaronder een concurrentiebeding, over op de nieuwe werkgever.</p> <p>Interpretatie concurrentiebeding: De vraag of de nieuwe functie binnen het verboden werkgebied valt, is een kwestie van interpretatie. Hierbij wordt gekeken naar de exacte bewoordingen van het concurrentiebeding, de aard van de werkzaamheden en de bedoeling van partijen bij het sluiten van het beding.</p> <p>Belangenafweging: De rechter zal bij een geschil een belangenafweging maken tussen het belang van de werkgever om zijn bedrijfsbelangen te beschermen en het belang van de werknemer om vrij te zijn in zijn beroepskeuze.</p> <p>Mogelijke uitkomsten:</p> <p>Geldigheid concurrentiebeding: Als de rechter oordeelt dat de nieuwe functie inderdaad binnen het verboden werkgebied valt, kan de werkgever nakoming van het concurrentiebeding eisen. Dit betekent dat de werknemer de nieuwe functie niet mag aannemen.</p> <p>Ongeldigheid concurrentiebeding (gedeeltelijk): De rechter kan ook oordelen dat het concurrentiebeding in zoverre niet geldig is dat het de nieuwe functie niet omvat. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als het concurrentiebeding te ruim is geformuleerd.</p> <p>Aanpassing concurrentiebeding: In sommige gevallen kan de rechter besluiten om het concurrentiebeding aan te passen, bijvoorbeeld door de duur of de geografische reikwijdte te beperken.</p>	<p>Het lijkt erop dat de afbeelding een vraagstuk beschrijft over een concurrentiebeding in relatie tot een fusie en een nieuwe baan. Ik zal proberen de situatie zo volledig mogelijk te omschrijven en mogelijke gevolgen te bespreken.</p> <p>De situatie:</p> <p>Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst. Dit beding beperkt de werknemer in de mogelijkheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst bij een concurrent te gaan werken of zelf een concurrerend bedrijf te starten. Na een fusie van het bedrijf waar de werknemer werkzaam is, blijkt de beoogde nieuwe functie bij een andere werkgever deels te overlappen met het gebied dat door het concurrentiebeding wordt verboden.</p> <p>De problemen en overwegingen:</p> <p>De reikwijdte van het concurrentiebeding: Het is cruciaal om de exacte formulering van het concurrentiebeding te bekijken. . Wat staat er precies in over de duur, . het geografisch gebied. en de soort activiteiten die verboden zijn? . Is er bijvoorbeeld sprake van een beperking op basis van functies of branches?</p> <p>De invloed van de fusie: De fusie kan invloed hebben op de geldigheid of de redelijkheid van het concurrentiebeding. Als door de fusie de markt of de positie van het bedrijf aanzienlijk is veranderd, kan het beding onredelijk bezwarend zijn voor de werknemer. . De rechter toetst een concurrentiebeding altijd aan de omstandigheden van het geval. .</p> <p>De overlap met de nieuwe functie: Hoe groot is de overlap tussen de nieuwe functie en het verboden werkgebied? Is het een marginale overlap of is er sprake van een substantiële overlap? Hoe groter de overlap, hoe groter de kans dat het concurrentiebeding in de weg staat.</p> <p>De belangen van de werkgever: De oude werkgever heeft een belang bij de handhaving van het concurrentiebeding om concurrentie te voorkomen en bedrijfsinformatie te beschermen. Dit belang moet worden afgewogen tegen het belang van de werknemer om vrij een nieuwe baan te kunnen kiezen. .</p>
--	---	---	---	--

		<p>het concurrentiebeding, bijvoorbeeld voor de duur van een opzegtermijn.</p> <p>Schadevergoeding: Als de werknemer in strijd met het concurrentiebeding handelt, kan de werkgever in sommige gevallen recht hebben op een schadevergoeding.</p> <p>Advies</p> <p>Het is belangrijk om in deze situatie juridisch advies in te winnen. Een arbeidsrechtjurist kan de specifieke situatie analyseren en de beste aanpak bepalen. Factoren die van belang zijn bij het nemen van een beslissing zijn onder meer:</p> <p>De formulering van het concurrentiebeding</p> <p>De aard van de werkzaamheden</p> <p>De duur van het dienstverband</p> <p>De omvang van de onderneming</p> <p>De belangen van beide partijen</p> <p>Conclusie</p> <p>Een concurrentiebeding na een fusie kan leiden tot complexe juridische vraagstukken. Het is van belang om de situatie zorgvuldig te analyseren en de juiste stappen te ondernemen. Een goede samenwerking tussen werkgever en werknemer, ondersteund door juridisch advies, kan helpen om een oplossing te vinden die voor beide partijen aanvaardbaar is.</p> <p>Let op: Dit antwoord is bedoeld als algemene informatie en vormt geen juridisch advies. Voor een persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een advocaat.</p>	<p>Wat kan de werknemer doen?</p> <p>Juridisch advies: Het is raadzaam voor de werknemer om juridisch advies in te winnen. Een advocaat kan de situatie beoordelen en de beste strategie bepalen.</p> <p>Onderhandelen: De werknemer kan proberen om met de werkgever te onderhandelen over een oplossing, bijvoorbeeld door een financiële compensatie te vragen in ruil voor het niet aannemen van de nieuwe functie.</p> <p>Dagvaarding: Als er geen overeenstemming bereikt wordt, kan de werknemer de werkgever dagvaarden om de geldigheid van het concurrentiebeding te laten toetsen.</p> <p>Wat kan de werkgever doen?</p> <p>Juridisch advies: Ook de werkgever doet er goed aan om juridisch advies in te winnen. Een advocaat kan de werkgever adviseren over de mogelijkheden om het concurrentiebeding te handhaven.</p> <p>Onderhandelen: De werkgever kan proberen om met de werknemer te onderhandelen over een oplossing, bijvoorbeeld door een andere functie aan te bieden.</p> <p>Dagvaarding: Als er geen overeenstemming bereikt wordt, kan de werkgever de werknemer dagvaarden om nakoming van het concurrentiebeding te eisen.</p> <p>Conclusie</p> <p>De situatie waarin een concurrentiebeding na een fusie deels overlapt met een nieuwe functie is complex en vraagt om een zorgvuldige juridische beoordeling. Het is belangrijk voor zowel de werknemer als de werkgever om zich goed te laten informeren over hun rechten en plichten.</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een advocaat.</p>	<p>Mogelijke acties:</p> <p>Overleg met de oude werkgever: De werknemer kan in overleg treden met de oude werkgever om te proberen een regeling te treffen. Bijvoorbeeld door het concurrentiebeding te laten vervallen, te beperken of af te kopen.</p> <p>Juridisch advies inwinnen: Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen bij een arbeidsrechtadvocaat. Deze kan de specifieke situatie beoordelen en adviseren over de mogelijkheden en risico's. .</p> <p>Naar de rechter: Als er geen overeenstemming kan worden bereikt met de oude werkgever, kan de werknemer de rechter verzoeken om het concurrentiebeding te matigen of te vernietigen.</p> <p>Conclusie:</p> <p>De situatie is complex en de uitkomst hangt af van de specifieke omstandigheden. Het is belangrijk om de exacte tekst van het concurrentiebeding te raadplegen en juridisch advies in te winnen om de beste strategie te bepalen.</p>
<p><b>Een werknemer meldt zich ziek na een escalerend conflict met de leidinggevende, maar de werkgever twijfelt aan de legitimiteit van de ziekmelding. Welke middelen hebben de werkgever en werknemer in dit geval?</b></p>	<p><b>Kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7:629, 7:658a en 7:611</li> <li>- Wet Verbetering Poortwachter</li> <li>- AVG</li> <li>- STECR-richtlijnen</li> </ul>	<p>Ziekmelding na een conflict: wat zijn de mogelijkheden?</p> <p>Wanneer een werknemer zich ziek meldt na een conflict met de leidinggevende en de werkgever hieraan twijfelt, ontstaat er een complexe situatie. Zowel de werkgever</p>	<p>Ziekmelding na een conflict: wat nu?</p> <p>Als een werknemer zich ziek meldt na een escalerend conflict met de leidinggevende en de werkgever twijfelt aan de legitimiteit van deze ziekmelding, ontstaat een complexe situatie. Zowel de werkgever als</p>	<p>Het is een lastige situatie wanneer een werknemer zich ziek meldt</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbowetgeving</li> <li><b>Werkgever</b></li> <li>- Contact opnemen met bedrijfsarts</li> <li>- Melding serieus nemen en eventueel second opinion aanvragen bij het UWV</li> <li>- Probleemanalyse opstellen</li> <li>- Plan van aanpak maken</li> <li>- Voortgangsgesprekken</li> <li><b>Werknemer</b></li> <li>- Actief meewerken aan re-integratie</li> <li>- Bijwonen gesprekken met bedrijfsarts</li> <li><b>Acties</b></li> <li>- Bij oplopende druk kan werknemer zich ziek melden</li> <li>- Bij onvoldoende medewerking aan re-integratie kan werkgever het loon opschorten</li> <li>- Niet-naleving door de werkgever kan een loonsanctie opleveren vanuit het UWV</li> <li>- Gesprekken met mediator</li> <li><b>Overig</b></li> <li>- Werkgever mag geen medische informatie opvragen</li> <li>- Bedrijfsarts mag uitsluitend medische beoordeling doen.</li> <li>- Rol/opstelling van werkgever van belang</li> <li>- Opzegverbod tijdens ziekte, ook als werkgever meent dat er geen sprake is van echte ziekte</li> <li><b>Jurisprudentie</b></li> <li>- ECLI:NL:GHSHE:2019:721</li> <li>- ECLI:NL:RBDHA:2022:3106</li> </ul>	<p>als de werknemer hebben in deze situatie bepaalde mogelijkheden en rechten.</p> <p>Mogelijkheden voor de werkgever</p> <p>Bedrijfsarts inschakelen: De werkgever kan een bedrijfsarts inschakelen om de medische situatie van de werknemer te beoordelen. De bedrijfsarts kan vaststellen of de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is en of er een causaal verband bestaat tussen de ziekte en het conflict.</p> <p>Verzuimbegeleiding: De werkgever is verplicht om de werknemer te begeleiden tijdens het ziekteverzuim. Dit gebeurt vaak in samenwerking met de bedrijfsarts.</p> <p>Recht op informatie: De werkgever heeft recht op informatie over de aard en de duur van de ziekte van de werknemer.</p> <p>Verificatie: In bepaalde gevallen kan de werkgever de ziekmelding verifiëren, bijvoorbeeld door contact op te nemen met de behandelend arts.</p> <p>Disciplinaire maatregelen: Als de werkgever aantoonbaar dat de ziekmelding onterecht is, kan hij overgaan tot disciplinaire maatregelen, zoals een waarschuwing of ontslag op staande voet. Dit vereist echter wel degelijk bewijs.</p> <p>Mogelijkheden voor de werknemer</p> <p>Recht op ziekteverlof: Een werknemer heeft recht op ziekteverlof als hij daadwerkelijk ziek is.</p> <p>Behandeling: De werknemer heeft recht op adequate medische zorg.</p> <p>Privacy: De werknemer heeft recht op privacy en hoeft niet alle details over zijn ziekte te delen met de werkgever.</p> <p>Juridische bijstand: Als de werknemer van mening is dat zijn rechten worden geschonden, kan hij juridische bijstand inschakelen.</p> <p>Belangrijke aandachtspunten</p> <p>Bewijslast: Zowel de werkgever als de werknemer moeten kunnen aantonen wat zij beweren.</p> <p>Vertrouwensbreuk: Een conflict kan leiden tot een ernstige vertrouwensbreuk tussen werkgever en werknemer.</p> <p>Preventie: Het is belangrijk om conflicten op de werkvloer te voorkomen en tijdig te signaleren.</p> <p>Deskundige hulp: Bij complexe situaties is</p>	<p>de werknemer hebben in deze situatie bepaalde rechten en plichten.</p> <p>Rechten en plichten van de werkgever</p> <p>Verplichting tot doorbetaling: De werkgever is verplicht om het loon door te betalen tijdens de eerste twee ziektejaren, ongeacht de oorzaak van de ziekte.</p> <p>Recht op informatie: De werkgever heeft het recht om informatie op te vragen over de aard en de duur van de ziekte.</p> <p>Inschakeling bedrijfsarts: De werkgever kan een bedrijfsarts inschakelen om de werknemer te onderzoeken en een advies uit te brengen over de arbeidsongeschiktheid.</p> <p>Toezicht op de re-integratie: De werkgever is verantwoordelijk voor de begeleiding van de zieke werknemer tijdens het re-integratieproces.</p> <p>Rechten en plichten van de werknemer</p> <p>Recht op privacy: De werknemer heeft recht op privacy met betrekking tot zijn gezondheid.</p> <p>Plicht tot medewerking: De werknemer is verplicht om mee te werken aan de re-integratie.</p> <p>Eerlijke behandeling: De werknemer heeft recht op een eerlijke behandeling door de werkgever.</p> <p>Mogelijke stappen voor de werkgever</p> <p>Gesprek met de werknemer: Probeer in een rustige sfeer met de werknemer in gesprek te gaan om meer te weten te komen over de situatie en de oorzaken van de ziekte.</p> <p>Inschakeling bedrijfsarts: Vraag een bedrijfsarts om de werknemer te onderzoeken en een advies uit te brengen over de arbeidsongeschiktheid.</p> <p>Re-integratieplan: Stel samen met de werknemer en de bedrijfsarts een re-integratieplan op.</p> <p>Juridisch advies: Raadpleeg indien nodig een jurist voor advies over de juridische aspecten van de situatie.</p> <p>Mogelijke stappen voor de werknemer</p> <p>Medische verklaring: Zorg voor een duidelijke medische verklaring van de huisarts of specialist.</p> <p>Meewerken aan re-integratie: Werk actief mee aan het re-integratieproces.</p> <p>Juridisch advies: Raadpleeg indien nodig</p>	<p>na een conflict met de leidinggevende, en de werkgever twijfelt aan de opechtheid van de ziekmelding. Het is belangrijk om te onthouden dat een arbeidsconflict op zichzelf geen legitieme reden is voor ziekteverzuim, maar het kan wel de oorzaak zijn van ziekte. Hieronder bespreek ik de middelen die zowel de werkgever als de werknemer in zo'n geval hebben:</p> <p>Voor de werknemer:</p> <p>Recht op ziekmelding: . Een werknemer heeft het recht om zich ziek te melden als hij/zij daadwerkelijk ziek is, ook als dit het gevolg is van een arbeidsconflict. Het is belangrijk dat de werknemer zich houdt aan de verzuimprocedure van het bedrijf.</p> <p>Communicatieplicht: De werknemer heeft de plicht om duidelijk te communiceren met de werkgever over de reden van de ziekmelding, en zich beschikbaar te houden voor contact (binnen redelijke grenzen).</p> <p>Bescherming tegen ontslag: . Een werknemer mag in principe niet ontslagen worden vanwege ziekte, tenzij er sprake is van langdurig verzuim en er geen mogelijkheden meer zijn tot re-integratie.</p> <p>Voor de werkgever:</p> <p>Recht op controle: .De werkgever mag de ziekmelding laten controleren door een bedrijfsarts. De bedrijfsarts beoordeelt of er sprake is van ziekte en adviseert over de verdere stappen.</p> <p>Gesprek met de werknemer: Het is raadzaam om zo snel mogelijk in gesprek te gaan met de werknemer om de situatie te bespreken. Dit kan helpen om de achterliggende problemen te achterhalen en eventueel op te lossen.</p> <p>Inschakelen van een mediator: .Als het conflict niet opgelost kan worden door een gesprek, kan de werkgever een mediator inschakelen. Mediation kan helpen om de communicatie tussen de werknemer en de leidinggevende te verbeteren en tot een oplossing te komen.</p> <p>Verplichtingen bij ziekte: .De werkgever heeft verplichtingen bij ziekte van een werknemer, zoals het doorbetalen van loon (gedurende een bepaalde periode) en het bieden van re-integratiemogelijkheden.</p>
--	--	---	---	---



		<p>het raadzaam om juridisch advies in te winnen.</p> <p>Conclusie</p> <p>Een ziekmelding na een conflict is een delicate situatie die zorgvuldig moet worden aangepakt. Zowel de werkgever als de werknemer hebben rechten en plichten. Het is belangrijk om te streven naar een oplossing waarbij de belangen van beide partijen worden gewaarborgd. Wil je meer weten over een specifiek aspect van deze situatie? Stel je vraag gerust!</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en kan niet worden gezien als juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist.</p>	<p>een jurist voor advies over jouw rechten.</p> <p>Preventie van conflicten</p> <p>Om dit soort situaties in de toekomst te voorkomen, is het belangrijk om een goede werksfeer te creëren en open communicatie te bevorderen. Daarnaast kunnen regelmatige functioneringsgesprekken en een goede klachtenprocedure helpen om conflicten vroegtijdig te signaleren en op te lossen.</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist of arbeidsdeskundige.</p> <p>Wil je meer weten over een specifieke situatie? Stel je vraag gerust!</p> <p>Mogelijke vragen die je zou kunnen stellen:</p> <p>Wat zijn de gevolgen als de werknemer niet meewerkt aan de re-integratie?</p> <p>Kan de werkgever de werknemer ontslaan als deze na een conflict ziek is?</p> <p>Wat zijn de gevolgen als de bedrijfsarts concludeert dat er geen sprake is van een medische oorzaak voor de ziekte?</p> <p>Door deze vragen te beantwoorden, kan ik je een nog beter beeld geven van de mogelijkheden in jouw specifieke situatie.</p>	<p>Belangrijke punten:</p> <p>Onderscheid tussen conflict en ziekte: Het is cruciaal om een duidelijk onderscheid te maken tussen het arbeidsconflict en de eventuele ziekte. Het conflict is niet per se een reden voor ziekteverzuim, maar het kan wel leiden tot ziekte (bijvoorbeeld door stress of psychische klachten).</p> <p>Rol van de bedrijfsarts: De bedrijfsarts speelt een belangrijke rol in deze situatie. Hij/zij beoordeelt de gezondheidstoestand van de werknemer en adviseert zowel de werknemer als de werkgever.</p> <p>Voorkomen is beter dan genezen: Het is altijd beter om conflicten op de werkvloer te voorkomen. Door open communicatie en een goede sfeer op de werkvloer kunnen veel problemen worden voorkomen.</p> <p>Conclusie:</p> <p>In het geval van een ziekmelding na een conflict is het belangrijk dat zowel de werkgever als de werknemer hun rechten en plichten kennen. Open communicatie en het inschakelen van een bedrijfsarts of mediator kunnen helpen om de situatie op te lossen. Het is van belang om het onderscheid tussen het conflict en de eventuele ziekte goed in de gaten te houden.</p> <p>Aanvullende tips voor de werkgever:</p> <p>Zorg voor een goede verzuimprocedure: Een duidelijke verzuimprocedure kan veel onduidelijkheid en conflicten voorkomen.</p> <p>Investeer in conflictmanagement: Trainingen in conflictmanagement kunnen leidinggevenden helpen om conflicten op een constructieve manier op te lossen.</p> <p>Creëer een veilige werkomgeving: Een veilige werkomgeving waarin medewerkers zich gehoord en gerespecteerd voelen, kan bijdragen aan het voorkomen van conflicten.</p> <p>Door deze adviezen in acht te nemen, kunnen werkgevers en werknemers beter omgaan met situaties waarin een ziekmelding volgt op een conflict.</p>
<p><b>Een werknemer in de functie van vrachtwagenchauffeur is in zijn privétijd aangehouden omdat hij met drank op achter het stuur zat. De werkgever</b></p>	<p><b>Context</b></p> <p>- 7:677 en 7: 675 BW</p> <p><b>Ontslag op staande voet</b></p>	<p>Ontslag op staande voet na rijden onder invloed voor een vrachtwagenchauffeur</p> <p>Het korte antwoord is: dit ontslag op staande voet kan in veel gevallen terecht</p>	<p>Ontslag op staande voet na alcoholgebruik in privétijd: een complexe situatie</p> <p>De vraag of het ontslag op staande voet terecht is, is afhankelijk van meerdere</p>	<p>Of het ontslag op staande voet terecht is in deze situatie is complex en hangt af van verschillende factoren. Het enkele feit dat een vrachtwagenchauffeur in privétijd met</p>

<p><b>ontslaat de werknemer op staande voet omdat het voor de werknemer niet mogelijk is de functie uit te oefenen. Is dit ontslag op staande voet terecht.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dringende reden: gedraging moet zodanig zijn dat van de werkgever niet gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet</li> <li>- De aard van het werk vereist dat de werknemer betrouwbaar is in het verkeer</li> <li>- Direct invloed op vertrouwen van werkgever</li> <li>- Onverwijld: ontslag moet direct nadat de dringende reden bekend is geworden</li> <li>- Mededeling: moet duidelijk en ondubbelzinnig worden gemeld aan de werknemer</li> </ul> <p><b>Verhouding zakelijk prive</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proportionaliteit van de zaak is niet uitgemaakt. Afhankelijk van het dienstverband en de eventuele alternatieven</li> <li>- Gedragingen in de privesfeer kunnen leiden tot onevenredige invloed op arbeidsrelatie.</li> <li>- Directe ondermijning van geschiktheid en betrouwbaarheid</li> <li>- Niet meer mogelijk functie uit te voeren</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 4 april 2018</li> </ul>	<p>zijn, maar het hangt af van de specifieke omstandigheden.</p> <p>Waarom zou dit ontslag op staande voet gerechtvaardigd kunnen zijn?</p> <p>Verlies van vertrouwen: Het rijden onder invloed is een ernstige overtreding, zeker voor een vrachtwagenchauffeur. Dit gedrag ondermijnt het vertrouwen van de werkgever in de betrouwbaarheid en verantwoordelijkheid van de werknemer.</p> <p>Veiligheid: Vrachtwagenchauffeurs hebben een grote verantwoordelijkheid voor de veiligheid op de weg. Het rijden onder invloed vormt een ernstig gevaar voor zichzelf en anderen.</p> <p>Imago van het bedrijf: Het gedrag van de werknemer kan een negatieve impact hebben op het imago van het bedrijf.</p> <p>Functie-eisen: Het kunnen uitvoeren van de functie van vrachtwagenchauffeur vereist een hoge mate van verantwoordelijkheidsgevoel en betrouwbaarheid. Het rijden onder invloed is hiermee onverenigbaar.</p> <p>Wanneer kan het ontslag op staande voet niet terecht zijn?</p> <p>Eerdere incidenten: Als er geen sprake is van eerdere incidenten, kan de werkgever mogelijk verplicht zijn om eerst een waarschuwing te geven voordat hij overgaat tot ontslag op staande voet.</p> <p>Persoonlijke omstandigheden: In zeer uitzonderlijke gevallen kunnen persoonlijke omstandigheden van de werknemer een rol spelen bij de beoordeling van de rechtmatigheid van het ontslag.</p> <p>Onvoldoende bewijs: Als de werkgever niet voldoende bewijs heeft voor het rijden onder invloed, kan het ontslag op staande voet onterecht zijn.</p> <p>Wat zijn de gevolgen van een ontslag op staande voet?</p> <p>Geen opzegtermijn: De werknemer heeft geen recht op een opzegtermijn.</p> <p>Geen WW-uitkering: In veel gevallen heeft de werknemer geen recht op een WW-uitkering, omdat het ontslag aan de werknemer te wijten is.</p> <p>Wat kan de werknemer doen?</p> <p>Juridisch advies: De werknemer kan het beste juridisch advies inwinnen om de</p>	<p>factoren en vraagt om een zorgvuldige juridische beoordeling.</p> <p>Argumenten voor het ontslag:</p> <p>Imagoschade: Het gedrag van de chauffeur kan de reputatie van het bedrijf schaden, vooral in een branche waar veiligheid een cruciale rol speelt.</p> <p>Vertrouwensbreuk: Het gedrag van de chauffeur kan ertoe leiden dat het vertrouwen in hem als werknemer ernstig is geschaad.</p> <p>Functioneren: Het incident kan twijfel zaaien over de geschiktheid van de chauffeur om zijn functie veilig uit te voeren.</p> <p>Argumenten tegen het ontslag:</p> <p>Privégedrag: Het incident heeft zich buiten werktijd afgespeeld.</p> <p>Geen directe gevolgen voor het werk: Er is geen direct verband tussen het incident en de uitvoering van het werk.</p> <p>Proportionaliteit: De sanctie van ontslag op staande voet kan disproportioneel zijn in verhouding tot de ernst van de overtreding.</p> <p>Juridische beoordeling</p> <p>De rechter zal bij de beoordeling van de rechtmatigheid van het ontslag op staande voet kijken naar de volgende criteria:</p> <p>Dringende reden: Is er sprake van een dringende reden voor ontslag? Het feit dat de chauffeur onder invloed van alcohol heeft gereden, kan in bepaalde gevallen aangemerkt.</p> <p>Verwijtbaarheid: Is de chauffeur verwijtbaar in zijn gedrag? Als de chauffeur zich bewust was van de risico's van rijden onder invloed, zal de verwijtbaarheid eerder worden aangenomen.</p> <p>Proportionaliteit: Is de sanctie van ontslag op staande voet proportioneel in verhouding tot de ernst van de overtreding? Hierbij wordt gekeken naar de omstandigheden van het geval, zoals de functie van de werknemer, de gevolgen van het incident en het eventuele schade aan de werkgever.</p> <p>Factoren die van invloed kunnen zijn op de uitkomst:</p> <p>Bedrijfspolis: Sommige bedrijven hebben een bedrijfspolis waarin staat dat alcohol-</p>	<p>drank op achter het stuur is betrapt, betekent niet automatisch dat ontslag op staande voet gerechtvaardigd is.</p> <p>Wanneer is ontslag op staande voet mogelijk?</p> <p>Ontslag op staande voet is alleen mogelijk als er sprake is van een dringende reden. Dit is een zodanig ernstige situatie dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren.</p> <p>Voorbeelden van dringende redenen zijn diefstal, fraude of ernstige werkweigering.</p> <p>Factoren die meespelen in deze situatie:</p> <p>De aard van de functie: Het is duidelijk dat het rijbewijs essentieel is voor een vrachtwagenchauffeur. Als het rijbewijs is ingevorderd, kan de werknemer zijn functie inderdaad niet meer uitoefenen. Dit is echter niet per definitie een dringende reden voor ontslag op staande voet. De duur van de intrekking van het rijbewijs: Is het rijbewijs voor korte tijd ingevorderd (bijvoorbeeld enkele maanden), dan zou een schorsing of een andere tijdelijke oplossing mogelijk kunnen zijn. Is het rijbewijs voor langere tijd of permanent ingetrokken, dan is de situatie anders.</p> <p>De omstandigheden van het geval: Hoe hoog was het alcoholpromillage? Was er sprake van herhaaldelijk rijden onder invloed? Speelt er een alcoholprobleem bij de werknemer? Deze factoren kunnen meewegen in de beoordeling of er sprake is van een dringende reden.</p> <p>Het beleid van de werkgever: Heeft de werkgever een duidelijk beleid met betrekking tot alcoholgebruik en de gevolgen daarvan voor het dienstverband? Is dit beleid bekend bij de werknemers?</p> <p>Rechtspraak:</p> <p>De rechtspraak is niet eenduidig over dit soort situaties. Er zijn gevallen waarin ontslag op staande voet na rijden onder invloed in privétijd is goedgekeurd, maar ook gevallen waarin dit niet het geval was. Het hangt altijd af van de specifieke omstandigheden. .</p> <p>Conclusie:</p> <p>Het is niet zeker of het ontslag op staande voet in deze situatie terecht is. Het feit dat de werknemer zijn functie tijdelijk niet kan</p>
---	---	--	---	---

		<p>situatie te beoordelen en te bepalen welke stappen hij kan ondernemen.</p> <p>Bezwaar maken: De werknemer kan bezwaar maken tegen het ontslag op staande voet.</p> <p>Ontbindingsprocedure: Als het ontslag op staande voet onterecht is, kan de werknemer een procedure starten om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden en een schadevergoeding te eisen.</p> <p>Conclusie</p> <p>Of het ontslag op staande voet in dit geval terecht is, hangt af van een aantal factoren, waaronder de ernst van de overtreding, de functie van de werknemer, eerdere incidenten en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Het is aan te raden voor zowel de werkgever als de werknemer om juridisch advies in te winnen.</p> <p>Let op: Dit antwoord is bedoeld als algemene informatie en vormt geen juridisch advies. Voor een persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een advocaat.</p>	<p>en drugsgebruik in privétijd kan leiden tot ontslag.</p> <p>Verleden: Heeft de werknemer eerder soortgelijke incidenten gehad?</p> <p>Functie: De functie van vrachtwagenchauffeur brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee, wat kan meewegen in de beoordeling.</p> <p>Bedrijfscultuur: De bedrijfscultuur en de wijze waarop alcoholgebruik wordt behandeld, kunnen van invloed zijn.</p> <p>Conclusie:</p> <p>Het is niet mogelijk om zonder alle relevante feiten een eenduidig antwoord te geven op de vraag of het ontslag op staande voet terecht is. Elke situatie is anders en vereist een individuele beoordeling. Het is aan te raden om in een dergelijke situatie juridisch advies in te winnen.</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist.</p> <p>Mogelijke vragen die je zou kunnen stellen:</p> <p>Wat is het alcoholpromillage van de chauffeur geweest?</p> <p>Heeft de chauffeur eerder problemen gehad met alcoholgebruik?</p> <p>Hoe lang werkt de chauffeur al voor het bedrijf?</p> <p>Zijn er specifieke regels in de arbeidsovereenkomst of het personeelshandboek over alcoholgebruik?</p> <p>Door deze vragen te beantwoorden, kan ik je een nog beter beeld geven van de mogelijkheden in jouw specifieke situatie.</p>	<p>uitoefenen vanwege het ingevorderde rijbewijs, is op zichzelf geen voldoende reden voor ontslag op staande voet. De rechter zal alle omstandigheden van het geval moeten beoordelen.</p> <p>Aanbeveling:</p> <p>Het is raadzaam voor zowel de werkgever als de werknemer om juridisch advies in te winnen. Een advocaat gespecialiseerd in arbeidsrecht kan de specifieke situatie beoordelen en adviseren over de te nemen stappen.</p> <p>Belangrijk om te onthouden:</p> <p>Ontslag op staande voet is een zware maatregel en moet zorgvuldig worden overwogen.</p> <p>Het is belangrijk om alle feiten en omstandigheden goed in kaart te brengen. Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen.</p> <p>Ik hoop dat deze informatie nuttig is.</p>
<p><b>Een werknemer klaagt over burn-outverschijnselen door een structureel hoge werkdruk, maar de werkgever beweert dat de werklust redelijk is. Welke verplichtingen gelden voor de werkgever en wat kan de werknemer doen?</b></p>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De Arbeidsomstandighedenwet verplicht werkgevers om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving</li> <li>- Art. 7:658 BW: zorgplicht hebben voor de veiligheid van de werknemer tijdens het werk.</li> <li>- Definitie van burn-out</li> </ul> <p><b>Zorgplicht</b></p>	<p>Werkdruk, burn-out en de verantwoordelijkheid van de werkgever</p> <p>Als een werknemer aangeeft dat hij of zij last heeft van burn-outverschijnselen door een structureel hoge werkdruk, is het belangrijk dat de werkgever hier serieus naar luistert. De werkgever heeft namelijk een zorgplicht jegens zijn werknemers en moet een veilige en gezonde werkomgeving bieden.</p> <p>Verplichtingen van de werkgever</p> <p>Onderzoek: De werkgever is verplicht om een onderzoek in te stellen naar de</p>	<p>Werkdruk, burn-out en de verantwoordelijkheid van de werkgever</p> <p>Een veelvoorkomend dilemma: Wanneer een werknemer aangeeft dat hij of zij kampt met burn-outverschijnselen als gevolg van een te hoge werkdruk, terwijl de werkgever van mening is dat de werklust redelijk is, ontstaat een lastige situatie. Zowel de werknemer als de werkgever hebben hierin bepaalde rechten en plichten.</p> <p>Verplichtingen van de werkgever</p> <p>De werkgever heeft een zorgplicht jegens</p>	<p>Het is een lastige situatie wanneer een werknemer burn-outverschijnselen ervaart door hoge werkdruk, terwijl de werkgever de werkbelasting als redelijk beschouwt. Toch heeft de werkgever in Nederland duidelijke verplichtingen op dit gebied. Hieronder worden de verplichtingen van de werkgever en de mogelijkheden voor de werknemer uiteengezet:</p> <p>Verplichtingen van de werkgever:</p> <p>Volgens de Arbwet. is de werkgever verplicht om zorg te dragen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Dit</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever moet actief stress voorkomen en preventieve maatregelen nemen</li> <li>- In geval van burn-out moet de werkgever een plan van aanpak opstellen, deskundige ondersteuning zoeken en mogelijkheid bieden tot takenverlichting</li> </ul> <p><b>Werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melden hoge werkdruk en actief deelnemen aan verbetertraject</li> <li>- Werknemer kan de bedrijfsarts inschakelen als er geen oplossing is. Bedrijfsarts kan helpen bij objectieve beoordeling</li> <li>- Melding bij inspectie SZW</li> <li>- Mogelijkheid tot het indienen van een schadewerking wegens het schenden van de zorgplicht van de werkgever</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ECLI:NL:GHSHE:2019:593</li> </ul>	<p>klachten van de werknemer. Dit onderzoek moet gericht zijn op het vaststellen van de oorzaken van de werkdruk en de impact daarvan op de gezondheid van de werknemer.</p> <p>Preventie van psychische klachten: De werkgever moet maatregelen treffen om psychische klachten bij werknemers te voorkomen. Dit kan bijvoorbeeld door het aanpassen van de werkbelasting, het bieden van meer autonomie of het organiseren van stressmanagementtrainingen.</p> <p>Begeleiding bij ziekte: Als de werknemer ziek wordt door de werkdruk, heeft de werkgever een re-integratieverplichting. Dit betekent dat de werkgever actief moet meewerken aan de terugkeer van de werknemer naar het werk.</p> <p>Wat kan de werknemer doen?</p> <p>Gesprek aangaan: De werknemer kan in eerste instantie het gesprek aangaan met de directe leidinggevende of de personeelsafdeling. Het is belangrijk om duidelijk te maken welke werkzaamheden als belastend worden ervaren en welke aanpassingen gewenst zijn.</p> <p>Schriftelijke vastlegging: Het is verstandig om de gesprekken schriftelijk vast te leggen. Dit kan later als bewijs dienen.</p> <p>Ondersteuning zoeken: De werknemer kan ondersteuning zoeken bij een vertrouwenspersoon binnen de organisatie of bij een externe partij, zoals een bedrijfsarts of een vakbond.</p> <p>Juridische stappen overwegen: Als de werkgever niet bereid is om de situatie aan te pakken, kan de werknemer juridische stappen overwegen. Denk hierbij aan een procedure bij de kantonrechter.</p> <p>Mogelijke juridische gronden</p> <p>Ontbinding van de arbeidsovereenkomst: Als de werkgever zijn zorgplicht schendt, kan de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden.</p> <p>Schadevergoeding: Als de werknemer door de werkdruk schade heeft geleden, kan hij de werkgever aansprakelijk stellen voor deze schade.</p> <p>Melding bij de Inspectie SZW: De werknemer kan de situatie melden bij de Inspectie SZW. De inspectie kan een</p>	<p>zijn werknemers. Deze zorgplicht houdt in dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de werknemers veilig en gezond kunnen werken. Dit betekent ook dat de werkgever maatregelen moet nemen om te voorkomen dat werknemers overbelast raken en een burn-out ontwikkelen.</p> <p>Concrete verplichtingen kunnen zijn: Risico-inventarisatie &amp; -evaluatie (RI&amp;E) : De werkgever moet een RI&amp;E uitvoeren om mogelijke risico's voor de gezondheid en veiligheid van werknemers in kaart te brengen, waaronder ook psychosociale risico's zoals werkdruk.</p> <p>Preventieve maatregelen: Op basis van de RI&amp;E moet de werkgever passende maatregelen nemen om de risico's te verminderen. Dit kunnen maatregelen zijn zoals het aanpassen van werkprocessen, het verdelen van taken of het bieden van extra ondersteuning.</p> <p>Gesprekken: De werkgever moet regelmatig met de werknemer in gesprek gaan om de werkbelasting te bespreken en eventuele problemen te signaleren.</p> <p>Deskundige hulp: Als er sprake is van een verhoogd risico op psychische klachten, kan de werkgever de werknemer verwijzen naar een bedrijfsarts of andere deskundige.</p> <p>Wat kan de werknemer doen?</p> <p>Gesprek met de leidinggevende: Het is belangrijk om eerst het gesprek aan te gaan met de directe leidinggevende. Leg duidelijk uit welke problemen je ervaart en welke gevolgen de hoge werkdruk heeft.</p> <p>Schriftelijke melding: Maak een schriftelijke melding van de situatie. Dit kan dienen als bewijs en kan helpen om de ernst van de situatie te onderstrepen.</p> <p>Bedrijfsarts: Vraag om een gesprek met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan een onafhankelijk advies geven over de situatie en eventuele mogelijkheden voor aanpassing van de werkzaamheden.</p> <p>Vakbond: Schakel de hulp in van een vakbond. Zij kunnen je bijstaan in het gesprek met de werkgever en je rechten beschermen.</p> <p>Juridisch advies: Overweeg om juridisch advies in te winnen. Een jurist kan je informeren over je rechten en</p>	<p>omvat ook het voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder werkdruk. Concreet betekent dit dat de werkgever:</p> <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&amp;E): De werkgever moet een RI&amp;E uitvoeren, waarin de risico's op PSA, zoals werkdruk, in kaart worden gebracht. Deze RI&amp;E moet actueel zijn en regelmatig worden geëvalueerd. .</p> <p>Plan van aanpak: Op basis van de RI&amp;E moet de werkgever een plan van aanpak opstellen met concrete maatregelen om de risico's op PSA te verminderen. .</p> <p>Voorlichting en onderricht: De werkgever moet werknemers voorlichten over de risico's van werkdruk en hoe deze te voorkomen zijn.</p> <p>Beperken van werkdruk: De werkgever moet maatregelen nemen om de werkdruk te beperken. Dit kan bijvoorbeeld door: Het aanpassen van de taakverdeling. Het bieden van voldoende ondersteuning en begeleiding.</p> <p>Het bewaken van de werk-privébalans. Het bieden van mogelijkheden tot scholing en ontwikkeling.</p> <p>Reageren op signalen: De werkgever moet alert zijn op signalen van werkstress en burn-out bij werknemers en hier adequaat op reageren.</p> <p>Wat kan de werknemer doen?</p> <p>Als een werknemer burn-outverschijnselen ervaart door hoge werkdruk, zijn er verschillende stappen die hij/zij kan ondernemen:</p> <p>Besprek het met de werkgever: Ga in gesprek met de leidinggevende of een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.</p> <p>Leg de klachten en de ervaren werkdruk duidelijk uit.</p> <p>Raadpleeg de bedrijfsarts.: De bedrijfsarts kan de klachten objectief beoordelen en adviseren over mogelijke vervolgstappen.</p> <p>De bedrijfsarts heeft een geheimhoudingsplicht en kan bemiddelen tussen werknemer en werkgever.</p> <p>Schakel de ondernemingsraad (OR) in: Als er een OR is, kan deze een rol spelen bij het aanpakken van problemen met werkdruk en het toezien op de naleving van de Arbowet.</p>
--	---	--	---	--

		<p>onderzoek instellen naar de arbeidsomstandigheden.</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en kan niet worden gezien als juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist of een adviseur van een vakbond.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van deze situatie? Stel je vraag gerust!</p>	<p>mogelijkheden om stappen te ondernemen.</p> <p>Mogelijke gevolgen als de werkgever niet handelt</p> <p>Als de werkgever niet adequaat handelt en de werknemer ziek wordt als gevolg van de werkdruk, kan de werkgever aansprakelijk gesteld worden. De werknemer kan dan een schadevergoeding eisen.</p> <p>Belangrijk: Het is van belang om bewijs te verzamelen van de hoge werkdruk en de gevolgen hiervan voor jouw gezondheid. Denk hierbij aan e-mails, takenlijsten, getuigenverklaringen en medische rapporten.</p> <p>Conclusie:</p> <p>Een burn-out is een serieus probleem dat zowel voor de werknemer als voor de werkgever grote gevolgen kan hebben. Door open communicatie, goede samenwerking en tijdige interventie kan worden voorkomen dat de situatie escaleert.</p> <p>Wil je meer weten over een specifieke situatie? Stel je vraag gerust!</p>	<p>Zoek externe hulp: .Een huisarts, psycholoog of coach kan hulp bieden bij het omgaan met burn-outklachten en het herstellen van de balans.</p> <p>Meld het bij de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie) .: Als de werkgever geen actie onderneemt om de werkdruk aan te pakken, kan de werknemer een melding doen bij de Inspectie SZW. Zij kunnen een onderzoek instellen en de werkgever eventueel sancties opleggen.</p> <p>Belangrijk:</p> <p>Het is cruciaal dat de werkgever de signalen van de werknemer serieus neemt en actie onderneemt. Ook al vindt de werkgever de werkbelasting redelijk, de subjectieve beleving van de werknemer is van belang. Een open dialoog en gezamenlijke zoektocht naar oplossingen zijn essentieel om verdere escalatie en langdurig verzuim te voorkomen.</p> <p>Aanvullende informatie:</p> <p>Arboportaal: Op de website van het Arboportaal is veel informatie te vinden over werkdruk en burn-out (<a href="http://www.arboportaal.nl">www.arboportaal.nl</a>).</p> <p>Nederlandse Arbeidsinspectie: De website van de Nederlandse Arbeidsinspectie biedt informatie over de Arboret en de handhaving ervan (<a href="http://www.nlarbeidsinspectie.nl">www.nlarbeidsinspectie.nl</a>).</p> <p>Het is raadzaam om bij aanhoudende problemen juridisch advies in te winnen. Een arbeidsrechtadvocaat kan de specifieke situatie beoordelen en adviseren over de te nemen stappen.</p>
<p><b>Een Nederlandse softwareontwikkelaar verhuist naar Spanje en blijft op afstand werken voor zijn Nederlandse werkgever. Na een arbeidsconflict rijst de vraag of het Nederlandse of Spaanse arbeidsrecht van toepassing is op zijn arbeidsovereenkomst en ontslagbescherming.</b></p>	<p><b>Context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rome I bepaalt dat bij arbeidsovereenkomsten in principe het recht van toepassing is van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht. Als de werknemer in Spanje werkt, kan Spaans recht van toepassing zijn, tenzij een andere rechtskeuze geldt.</li> <li>- Er wordt een uitzondering gemaakt als de arbeid een nauwere band heeft met een ander land, zoals Nederland,</li> </ul>	<p>Toepasselijk arbeidsrecht bij grensoverschrijdende arbeid: een complexe kwestie</p> <p>Een uitstekende vraag! De situatie waarin een Nederlandse werknemer vanuit Spanje werkzaam is voor een Nederlandse werkgever wordt steeds vaker gezien. Dit roept interessante vragen op over het toepasselijke recht.</p> <p>Welk recht is van toepassing?</p> <p>Het bepalen van het toepasselijke recht op een arbeidsovereenkomst bij grensoverschrijdende arbeid kan complex zijn. Er zijn verschillende factoren die een rol spelen, waaronder:</p>	<p>Toepasselijk arbeidsrecht bij grensoverschrijdende arbeid: een complexe kwestie</p> <p>Een uitstekende vraag! De situatie waarin een Nederlandse werknemer vanuit Spanje werkzaam is voor een Nederlandse werkgever roept inderdaad interessante vragen op over het toepasselijke arbeidsrecht.</p> <p>Welk recht is van toepassing?</p> <p>Het bepalen van het toepasselijke recht in</p>	<p>In het geval van een Nederlandse softwareontwikkelaar die naar Spanje verhuist en op afstand blijft werken voor zijn Nederlandse werkgever, is de vraag welk arbeidsrecht van toepassing is bij een arbeidsconflict complex. Er spelen namelijk verschillende factoren een rol. Hieronder een overzicht van de belangrijkste aspecten:</p> <p>1. Rechtskeuze in de arbeidsovereenkomst:</p> <p>Als er in de arbeidsovereenkomst een rechtskeuze is opgenomen, waarin expliciet is gekozen voor het Nederlandse recht, dan is dit in principe leidend. .</p>

	<p>waar de werkgever is gevestigd.</p> <p><b>Rechtskeuzebeding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien expliciet vastgelegd dat Nederlands recht van toepassing is, is dit leidend, tenzij de bepaling van het dwingende Spaanse recht (zoals ontslagbescherming) een sterkere bescherming bieden aan de werknemer.</li> </ul> <p><b>Werksituatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor de verhuizing woonde en werkte werknemer in Nederland.</li> <li>- De werknemer verricht dezelfde taken, maar nu volledig vanuit Spanje.</li> <li>- De werkgever is gevestigd in Nederland en de werknemer ontvangt loon vanuit Nederland. Nederlandse fiscale regels zijn mogelijk nog van toepassing.</li> <li>- Hiermee is een sterkere band met Nederland</li> </ul> <p><b>Dwingende bepalingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spanje kent uitgebreide arbeidsrechtelijke bescherming, die kan doorwerken, zelfs als Nederlands recht volgens de arbeidsovereenkomst van toepassing is.</li> <li>- Op grond van Rome I en het Koelzsch arrest moet uitgelegd worden dat het van belang is waar de werkgever instructies verstrekt en waar de werkgever haar werk organiseert.</li> </ul>	<p>Rechtskeuze: Partijen kunnen in de arbeidsovereenkomst zelf een rechtskeuze maken. Dit betekent dat ze aangeven welk recht van toepassing is op hun arbeidsrelatie.</p> <p>Objectief toepasselijk recht: Als er geen rechtskeuze is gemaakt, dan wordt het objectief toepasselijk recht bepaald. Dit is het recht van het land dat het nauwst verbonden is met de arbeidsovereenkomst.</p> <p>Dwingend recht: Ongeacht de rechtskeuze, blijven bepaalde dwingendrechtelijke bepalingen van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht (in dit geval Spanje) van toepassing, als deze voor de werknemer gunstiger zijn dan de gekozen rechtskeuze.</p> <p>Factoren die van belang zijn bij de beoordeling</p> <p>Plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht: In dit geval is dat Spanje.</p> <p>Plaats waar de werkgever gevestigd is: Nederland.</p> <p>Land waar de arbeidsovereenkomst is gesloten: Afhangelijk van de situatie.</p> <p>Taal waarin de arbeidsovereenkomst is opgesteld.</p> <p>Valuta waarin het loon wordt betaald.</p> <p>Sociale zekerheidsstelsel waar de werknemer onder valt.</p> <p>Gevolgen voor ontslagbescherming</p> <p>Welk recht van toepassing is, heeft grote gevolgen voor de ontslagbescherming. De regels voor ontslag verschillen per land. Zo kan het zijn dat in Spanje meer bescherming bestaat voor werknemers bij ontslag dan in Nederland.</p> <p>Advies</p> <p>Het is belangrijk om te benadrukken dat deze materie complex is en dat er geen eenduidig antwoord is op de vraag welk recht van toepassing is. Elk geval moet individueel worden beoordeeld.</p> <p>Wat kan de werknemer doen?</p> <p>Juridisch advies inwinnen: Het is sterk aan te raden om juridisch advies in te winnen van een advocaat gespecialiseerd in arbeidsrecht, zowel in Nederland als in Spanje.</p> <p>Arbeidsovereenkomst</p> <p>bestuderen: Controleer of er een</p>	<p>een dergelijke situatie is niet altijd eenvoudig en hangt af van verschillende factoren. In het algemeen zijn er twee belangrijke aspecten om te overwegen:</p> <p>Rechtskeuze:</p> <p>Contractuele bepaling: In de arbeidsovereenkomst kan een rechtskeuze zijn opgenomen. Als de partijen hebben afgesproken dat Nederlands recht van toepassing is, zal dit in principe ook zo zijn.</p> <p>Beperkingen: De rechtskeuze is echter niet onbeperkt. Er zijn bepaalde dwingende regels die altijd van toepassing blijven, ongeacht de gemaakte afspraak. Objectief toepasselijk recht:</p> <p>Gewoonlijk werkland: Als er geen rechtskeuze is gemaakt, dan wordt gekeken naar het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht. In dit geval zou dat Spanje zijn.</p> <p>Begunstigingsbeginsel: Ook hier geldt dat bepaalde dwingende regels van het land waar de werknemer gewoonlijk werkt (in dit geval Spanje) van toepassing kunnen blijven, zelfs als er een andere rechtskeuze is gemaakt.</p> <p>Ontslagbescherming</p> <p>De vraag welke ontslagbescherming van toepassing is, hangt dus af van het toepasselijke recht. Over het algemeen biedt het Nederlandse arbeidsrecht meer bescherming voor werknemers dan het Spaanse arbeidsrecht.</p> <p>Wat betekent dit voor de Nederlandse softwareontwikkelaar?</p> <p>Meer zekerheid: Als Nederlands recht van toepassing is, heeft de werknemer meer zekerheid over zijn rechten bij ontslag.</p> <p>Complexiteit: De situatie kan complex zijn, vooral als er zowel Nederlandse als Spaanse elementen in het spel zijn.</p> <p>Juridisch advies: Het is sterk aan te raden om juridisch advies in te winnen om de exacte situatie te beoordelen en de rechten en plichten van zowel de werknemer als de werkgever vast te stellen.</p> <p>Factoren die van invloed kunnen zijn</p> <p>Plaats van sluiting van de arbeidsovereenkomst</p> <p>Plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt</p>	<p>Echter, deze rechtskeuze is niet absoluut. Dwingende bepalingen van het Spaanse recht kunnen alsnog van toepassing zijn, met name als deze bepalingen bedoeld zijn om de werknemer te beschermen. Dit wordt ook wel het "dwingend recht" genoemd. .</p> <p>2. Dwingend recht van het land waar de werknemer gewoonlijk werkt: Volgens Europese regels (Rome I Verordening) is het recht van het land waar de werknemer "gewoonlijk zijn arbeid verricht" van toepassing. In dit geval is dat Spanje. .</p> <p>Dit betekent dat, ondanks een eventuele rechtskeuze voor Nederlands recht, bepaalde dwingende bepalingen van het Spaanse arbeidsrecht van toepassing kunnen zijn. Denk hierbij aan regels over minimumloon, maximale werktijden, ontslagbescherming en vakantiedagen.</p> <p>3. Factoren die bepalen waar de werknemer gewoonlijk werkt: Om te bepalen waar de werknemer gewoonlijk werkt, wordt gekeken naar een aantal factoren, zoals: .</p> <p>De duur van de tewerkstelling in Spanje. De frequentie van eventuele bezoeken aan Nederland voor het werk.</p> <p>De plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden hoofdzakelijk verricht. De plaats waar de werknemer zijn sociale leven heeft (woonplaats, familie, etc.). In dit geval, nu de softwareontwikkelaar in Spanje woont en daar zijn werkzaamheden verricht, is de kans groot dat Spanje als het land van gewoontelijke tewerkstelling wordt beschouwd.</p> <p>4. Ontslagbescherming: De ontslagbescherming is een belangrijk onderdeel van het arbeidsrecht. Zowel Nederland als Spanje kennen regels omtrent ontslag.</p> <p>Als het Spaanse recht van toepassing is, gelden de Spaanse ontslagregels. Deze kunnen afwijken van de Nederlandse regels. In Spanje is het bijvoorbeeld over het algemeen "eenvoudiger" om personeel te ontslaan dan in Nederland, alhoewel er wel regels zijn met betrekking tot ontslagvergoedingen.</p> <p>Conclusie:</p>
--	---	--	--	---

		<p>rechtskeuze is gemaakt in de arbeidsovereenkomst.</p> <p>Collectieve arbeidsovereenkomsten: Kijk of er collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn die mogelijk van invloed zijn op de situatie.</p> <p>Europese verordening Rome I: Raadpleeg de Europese verordening Rome I, waarin regels zijn vastgelegd over het toepasselijk recht op overeenkomsten in het algemeen, waaronder ook arbeidsovereenkomsten.</p> <p>Conclusie</p> <p>Het bepalen van het toepasselijke recht bij grensoverschrijdende arbeid is een specialistische aangelegenheid. De uitkomst is afhankelijk van een aantal factoren en kan grote gevolgen hebben voor de rechten en plichten van werkgever en werknemer. Het is daarom essentieel om juridisch advies in te winnen.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van deze situatie? Stel je vraag gerust!</p>	<p>verricht</p> <p>Plaats waar de arbeid wordt betaald</p> <p>Toezicht op de uitvoering van de arbeid</p> <p>Wetgeving van de betrokken landen</p> <p>Conclusie</p> <p>Het bepalen van het toepasselijke arbeidsrecht bij grensoverschrijdende arbeid is een complexe kwestie die per geval verschillend kan zijn. Het is belangrijk om alle relevante factoren in overweging te nemen en indien nodig juridisch advies in te winnen.</p> <p>Wil je meer weten? Stel gerust je vraag!</p> <p>Mogelijke aanvullende vragen:</p> <p>Wat staat er precies in de arbeidsovereenkomst over het toepasselijke recht?</p> <p>Waar wordt de werknemer feitelijk aangestuurd en gecontroleerd?</p> <p>Welke belasting wordt er betaald over het inkomen van de werknemer?</p> <p>Door deze vragen te beantwoorden, kunnen we een nog beter beeld krijgen van de specifieke situatie en een meer gedetailleerd advies geven.</p>	<p>In de beschreven situatie is het aannemelijk dat het Spaanse arbeidsrecht, althans gedeeltelijk, van toepassing is, met name de dwingende bepalingen ter bescherming van de werknemer. Dit betekent dat de softwareontwikkelaar mogelijk een beroep kan doen op de Spaanse ontslagbescherming, zelfs als er in de arbeidsovereenkomst voor Nederlands recht is gekozen.</p> <p>Aanbeveling:</p> <p>Het is sterk aan te raden om juridisch advies in te winnen bij een advocaat die gespecialiseerd is in internationaal arbeidsrecht en zowel het Nederlandse als het Spaanse recht kent. Deze kan de specifieke situatie beoordelen en adviseren over de toepasselijke wetgeving en de rechten en plichten van beide partijen.</p> <p>Belangrijk om te onthouden:</p> <p>De situatie is complex en hangt af van de specifieke omstandigheden.</p> <p>Een rechtskeuze in de arbeidsovereenkomst is niet altijd doorslaggevend.</p> <p>Dwingend recht van het land waar de werknemer gewoonlijk werkt kan van toepassing zijn.</p> <p>Juridisch advies is essentieel om de rechten en plichten goed in kaart te brengen.</p>
--	--	---	--	--

# Contracten

## ChatGPT

Prompt	Model	ChatGPT - gratis (1)	ChatGPT - gratis (2)	ChatGPT - betaald
<p><b>Wat zijn naar Nederlands recht de verschillen tussen het opzeggen en ontbinden van een overeenkomst? Kun je hierbij ook de relevante wetsartikelen benoemen?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ontbinding is een wettelijk recht om de overeenkomst te beëindigen bij wanprestatie van de wederpartij, mits aan bepaalde criteria voldaan is. Deze criteria zijn op hoofdlijnen (i) dat de tekortkoming de ontbinding moet rechtvaardigen en (ii.a) dat nakoming onmogelijk is OF (ii.b) er sprake is van verzuim. Contractueel kan ook een ontbindingsrecht worden bedongen voor andere situaties.</li> <li>Bij ontbinding worden partijen bevrijd van hun verplichtingen onder de overeenkomst en ontstaan er ongedaanmakingsverbintenissen voor reeds geleverde prestaties (6:271 BW).</li> <li>Opzegging is een reguliere beëindiging van de overeenkomst. In welke gevallen dat kan is afhankelijk van het type overeenkomst (zie bijv. 7:408 BW voor de overeenkomst van opdracht) en de gemaakte contractuele afspraken.</li> <li>Opzegging leidt niet tot ongedaanmakingsverbintenissen maar heeft eenvoudigweg tot gevolg dat de overeenkomst eindigt. Contractueel kunnen er wel concrete rechtsgevolgen aan de opzegging worden verbonden.</li> </ol>	<p>Makkelijk</p> <p>In het Nederlands recht zijn <b>opzeggen</b> en <b>ontbinden</b> twee verschillende manieren om een overeenkomst te beëindigen, en ze hebben verschillende juridische gevolgen. Hieronder leg ik uit wat het verschil is tussen deze twee handelingen en benoem ik relevante wetsartikelen.</p> <p><b>1. Opzeggen van een overeenkomst</b></p> <p>Opzegging betekent het beëindigen van een overeenkomst die <b>tijdsgebonden</b> is, zoals een <b>huurovereenkomst</b>, een <b>arbeidsovereenkomst</b>, of een <b>abonnement</b>. Opzeggen kan vaak plaatsvinden <b>door de partijen zelf</b> (in sommige gevallen geldt een opzegtermijn).</p> <p><b>2. Ontbinden van een overeenkomst</b></p> <p>Ontbinding betekent het <b>terugdraaien</b> van een overeenkomst die al is uitgevoerd, en wordt vaak toegepast bij contractbreuk of wanprestatie. Wanneer een overeenkomst wordt ontbonden, wordt de overeenkomst als <b>nooit tot stand gekomen</b> beschouwd. Dit kan door één van de partijen of door de rechter worden</p>	<p>In het Nederlands recht zijn het <b>opzeggen</b> en <b>ontbinden</b> van een overeenkomst twee verschillende manieren om een overeenkomst te beëindigen. Beide handelingen hebben verschillende gevolgen en worden geregeld in verschillende wetsartikelen.</p> <p><b>1. Opzeggen van een overeenkomst</b></p> <p>Het <b>opzeggen</b> van een overeenkomst houdt in dat een van de partijen de overeenkomst beëindigt met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn en voorwaarden. Opzegging komt vaak voor bij overeenkomsten die voor onbepaalde tijd zijn aangegaan, zoals huurcontracten of arbeidscontracten.</p> <p><b>Relevante wetsartikelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artikel 7:271 BW (Burgerlijk Wetboek):</b> Dit artikel regelt de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, kan deze, indien niet anders is overeengekomen, opgezegd worden volgens de voorwaarden in dit artikel.</li> <li><b>Artikel 7:296 BW:</b> Dit artikel betreft de opzegging van een huurovereenkomst voor woonruimte en de daarbij behorende opzegtermijnen.</li> </ul> <p>Bij opzegging blijft de overeenkomst in principe in stand totdat de opzegtermijn is verstreken.</p> <p><b>2. Ontbinden van een overeenkomst</b></p> <p><b>Ontbinding</b> van een overeenkomst houdt in dat de overeenkomst direct wordt beëindigd, vaak wegens een tekortkoming van een van de partijen. Ontbinding kan een gevolg zijn van een wanprestatie of het niet nakomen van de contractuele verplichtingen.</p>	<p>In het Nederlandse recht zijn er duidelijke verschillen tussen het opzeggen en het ontbinden van een overeenkomst. Hier zijn de belangrijkste verschillen, inclusief relevante wetsartikelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Opzeggen</b>            Definitie: Het beëindigen van een overeenkomst voor de toekomst, zonder terugwerkende kracht. De prestaties die al zijn verricht, blijven in stand. (1)            Toepassing: Opzegging is vaak mogelijk bij overeenkomsten van duur karakter, zoals arbeidsovereenkomsten, huurovereenkomsten, en opdrachtovereenkomsten.            Grondslag: Opzegging is meestal gebaseerd op een contractuele bepaling of een wettelijke regeling. Als er geen contractuele of wettelijke bepaling is, kan opzegging soms gebaseerd worden op redelijkheid en billijkheid.            Wettelijke basis:            Artikel 7:408 BW (opzegging van een overeenkomst van opdracht). (1)            Artikel 7:293 BW (opzegging van een huurovereenkomst).            Effect: De overeenkomst eindigt vanaf het moment van opzegging of na een opzegtermijn. Reeds verrichte prestaties blijven in stand.</li> <li><b>Ontbinden</b>            Definitie: Het beëindigen van een overeenkomst door een tekortkoming (wanprestatie) van een partij. Ontbinding heeft terugwerkende kracht, tenzij de aard van de overeenkomst dit verhindert.            Toepassing: Ontbinding is van toepassing bij wederkerige overeenkomsten (waarbij beide partijen verplichtingen hebben), zoals koopovereenkomsten of aannemingsovereenkomsten.            Grondslag: Ontbinding is mogelijk bij een</li> </ol>



		<p>geëist.</p> <p>- <b>Artikel 6:265 BW</b>: Dit artikel regelt de ontbinding van een overeenkomst bij <b>wanprestatie</b>. Het bepaalt dat een partij de overeenkomst kan ontbinden als de andere partij zijn verplichtingen niet nakomt, tenzij de tekortkoming niet van belang is of een redelijke termijn voor nakoming is gesteld.</p> <p>- <b>Artikel 6:266 BW</b>: Dit artikel maakt het mogelijk om een overeenkomst te ontbinden zonder dat sprake is van wanprestatie, bijvoorbeeld als een andere oorzaak de ontbinding rechtvaardigt.</p> <p><b>Verschillen tussen opzegging en ontbinding</b></p> <p>- <b>Grondslag</b>: Bij opzegging is er vaak sprake van een keuze van de partijen om de overeenkomst te beëindigen (bijvoorbeeld bij een huur- of arbeidsovereenkomst), terwijl bij ontbinding de beëindiging doorgaans het gevolg is van <b>wanprestatie</b> of een andere ernstige tekortkoming van een van de partijen.</p> <p>- <b>Tijdsgebondenheid</b>: Opzegging heeft vaak te maken met een overeenkomst die een bepaalde duur heeft, terwijl ontbinding een onmiddellijke beëindiging kan zijn, ongeacht de duur van de overeenkomst.</p> <p>- <b>Gevolgen</b>: Ontbinding heeft doorgaans meer <b>ingrijpende gevolgen</b> omdat het de overeenkomst als het ware terugdraait en kan leiden tot schadevergoeding. Opzegging leidt tot de beëindiging van de overeenkomst, maar de uitvoering van de overeenkomst kan nog voor een bepaalde tijd voortduren (bijvoorbeeld bij de opzegging van een huurcontract).</p> <p>Samengevat:</p> <p>- <b>Opzeggen</b>: beëindigen van een overeenkomst op initiatief van een van de partijen, vaak met een opzegtermijn en zonder dat sprake is van wanprestatie (bv. arbeidsovereenkomst, huur).</p> <p>- <b>Ontbinden</b>: beëindigen van een</p>	<p>- <b>Relevante wetsartikelen</b>:</p> <p>- <b>Artikel 6:265 BW</b>: Dit artikel regelt de mogelijkheid om een overeenkomst te ontbinden bij wanprestatie. Als een partij een wezenlijke verplichting uit de overeenkomst niet nakomt, kan de andere partij de overeenkomst ontbinden.</p> <p>- <b>Artikel 6:267 BW</b>: Dit artikel gaat in op de gevolgen van ontbinding, namelijk dat de prestatie die is geleverd teruggegeven moet worden, ofwel de wederzijdse prestaties ongedaan moeten worden gemaakt.</p> <p>Bij ontbinding wordt de overeenkomst niet met een opzegtermijn beëindigd, maar gaat de beëindiging direct in, afhankelijk van de omstandigheden van de wanprestatie.</p> <p><b>Verschillen tussen opzeggen en ontbinden:</b></p> <p>1. <b>Gronden</b>:</p> <p>- <b>Opzegging</b>: Meestal zonder dat sprake is van een tekortkoming, bijvoorbeeld bij een huurcontract of arbeidsovereenkomst.</p> <p>- <b>Ontbinding</b>: Meestal vanwege een tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen uit de overeenkomst, bijvoorbeeld wanneer een partij zijn verplichtingen niet nakomt.</p> <p>2. <b>Gevolgen</b>:</p> <p>- <b>Opzegging</b>: De overeenkomst wordt beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn, maar de overeenkomst blijft van kracht totdat deze termijn is verstreken.</p> <p>- <b>Ontbinding</b>: De overeenkomst wordt direct beëindigd en teruglevering van geleverde prestaties kan vereist zijn.</p> <p>3. <b>Toepassing</b>:</p> <p>- <b>Opzegging</b> komt vaker voor bij langdurige contracten (zoals huur- of arbeidsovereenkomsten).</p> <p>- <b>Ontbinding</b> komt vaker voor bij een wanprestatie, bijvoorbeeld bij een koopovereenkomst of een overeenkomst waarin de prestatie niet op tijd wordt geleverd.</p>	<p>tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst, mits die tekortkoming ernstig genoeg is.</p> <p>Wettelijke basis: (1)</p> <p>Artikel 6:265 BW: Elke tekortkoming in de nakoming geeft de wederpartij de bevoegdheid de overeenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden, tenzij de tekortkoming te gering is om ontbinding te rechtvaardigen.</p> <p>Artikel 6:271 BW: Bij ontbinding worden partijen bevrijd van hun verplichtingen, maar al verrichte prestaties moeten ongedaan worden gemaakt (restitutieplicht).</p> <p>Effect: Ontbinding heeft in principe terugwerkende kracht. Dit betekent dat partijen de reeds verrichte prestaties (voor zover mogelijk) ongedaan moeten maken.</p> <p>Belangrijkste verschillen(1)</p> <p>Praktische voorbeelden</p> <p>Opzegging: Een huurder zegt een huurcontract op met inachtneming van de opzegtermijn.</p> <p>Ontbinding: Een koper ontbindt een koopovereenkomst omdat het gekochte product niet aan de overeengekomen eisen voldoet.</p> <p>Als je nog een nadere toelichting of een concreet voorbeeld nodig hebt, laat het gerust weten!</p>
--	--	--	--	---

		overeenkomst wegens wanprestatie of andere belangrijke redenen, waarbij de overeenkomst wordt beschouwd als niet uitgevoerd.	Samenvattend: <b>**opzegging**</b> kan vaak zonder reden en met een opzegtermijn, terwijl <b>**ontbinding**</b> meestal het gevolg is van een ernstige tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst, met onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.	
<b>Kan ik naar Nederlands recht auteursrecht hebben op software? Kun je ook de relevante wetsartikelen noemen waar dit uit blijkt?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Het auteursrecht ziet primair op werken van letterkunde, wetenschap of kunst (artikel 1 Aw).</li> <li>Ook computerprogramma's vallen hieronder en worden gelijkgesteld met een werk van letterkunde (artikel 10 Aw).</li> </ol>	<p>Ja, volgens het Nederlands recht kun je auteursrecht hebben op software. Software wordt namelijk beschouwd als <b>**een werk van letterkunde**</b> in de zin van de <b>**Auteurswet**</b>, en geniet daarmee bescherming onder het auteursrecht. De bescherming geldt voor zowel de <b>**broncode**</b> als de <b>**objectcode**</b> van de software, mits deze voldoende <b>**originaliteit**</b> bevat.</p> <p><b>### Auteursrecht op software volgens de Auteurswet</b></p> <p>De <b>**Auteurswet**</b> (titel 1 van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek) biedt auteursrechtelijke bescherming aan "werken van letterkunde" en stelt voorwaarden voor het verkrijgen van auteursrecht. Software wordt hierin als een werk van letterkunde beschouwd, en heeft dus dezelfde bescherming als bijvoorbeeld boeken of muziek.</p> <p><b>### Relevante wetsartikelen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Artikel 10 Auteurswet**</b>: Dit artikel definieert wat een auteursrechtelijk beschermd werk is. Het artikel zegt: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>**"Onder werken van letterkunde, wetenschap of kunst worden begrepen werken die het resultaat zijn van de geestelijke schepping van de maker."**</b> Software valt hieronder, aangezien het resultaat is van de creatieve en intellectuele inspanning van de maker.</li> </ul> </li> <li><b>**Artikel 11 Auteurswet**</b>: Dit artikel gaat over de bescherming van de maker van een werk. Het vermeldt dat de auteur van een werk (bijvoorbeeld software) <b>**automatisch**</b> het auteursrecht verkrijgt op het moment dat het werk wordt gemaakt. Dit geldt ook voor software, of de</li> </ol>	<p>Ja, naar Nederlands recht kun je <b>**auteursrecht**</b> hebben op <b>**software**</b>. Software wordt in Nederland namelijk als een <b>**literair werk**</b> beschouwd en kan dus beschermd worden door het auteursrecht, mits het werk voldoet aan de vereisten voor auteursrechtelijke bescherming.</p> <p><b>### Auteursrecht op software in Nederland</b></p> <p>In het Nederlands recht wordt software beschermd door het <b>**auteursrecht**</b>, op basis van de regels die zijn vastgelegd in de <b>**Auteurswet**</b> (Aw). De software moet voldoen aan de eisen van originaliteit en het moet een creatieve inspanning zijn, maar het hoeft geen volledige innovatie te zijn.</p> <p><b>#### Relevante wetsartikelen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Artikel 10 Auteurswet (Aw)**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>Dit artikel definieert wat onder een "werk" valt dat auteursrechtelijk kan worden beschermd. Software wordt expliciet genoemd als een "literair werk". Het artikel luidt als volgt: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>**Artikel 10 lid 1 Aw**</b>: "Onder werken in de zin van deze wet worden verstaan: 1. literaire, dramatische, musicale en audiovisuele werken, 2. werken van tekenkunst, schilderkunst, beeldhouwkunst, bouwkunst, fotografie, toegepaste kunst, mode, toegepaste wetenschap, 3. computerprogramma's."</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol> <p>Dit betekent dat software als een literair werk wordt beschouwd en daarmee onder het auteursrecht valt.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Artikel 1 Auteurswet (Aw)**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>Dit artikel bepaalt wie het auteursrecht heeft. Het auteursrecht komt toe aan de</li> </ul> </li> </ol>	<p>Ja, naar Nederlands recht kun je auteursrecht hebben op software, mits de software een eigen, oorspronkelijk karakter heeft en het resultaat is van een creatieve keuze van de maker. Software wordt in Nederland beschermd onder het auteursrecht, net als andere werken van letterkunde, wetenschap of kunst. De relevante bepalingen hiervoor vind je in de Auteurswet (Aw) (1) en een aanvullende regeling uit de Richtlijn Computerprogramma's (91/250/EEG, nu 2009/24/EG).</p> <p>Relevante wetsartikelen Artikel 1 Auteurswet Dit artikel geeft de basisbescherming: "Het auteursrecht is het uitsluitend recht van de maker van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst, of diens rechtverkrijgenden, om dit openbaar te maken en te verveelvoudigen, behoudens de beperkingen bij de wet gesteld." Software wordt hier als een werk van letterkunde beschouwd.</p> <p>Artikel 10 lid 1 sub 12 Auteurswet Hierin wordt software expliciet genoemd als een beschermd werk: "Onder werken van letterkunde, wetenschap of kunst worden mede verstaan [...] computerprogramma's en het voorbereidende materiaal daarvoor." (1) Artikel 45j tot en met 45m Auteurswet Deze artikelen geven specifieke regels voor auteursrecht op software: Artikel 45j bepaalt dat alleen originele software die een eigen intellectuele schepping van de maker is, beschermd wordt.</p> <p>Artikel 45k regelt dat bij software ontwikkeld in loondienst het auteursrecht doorgaans toekomt aan de werkgever, tenzij anders overeengekomen. Richtlijn 2009/24/EG (voorheen 91/250/EEG) (1)</p>

		<p>software nu geregistreerd is of niet.</p> <p>3. <b>Artikel 2 Auteurswet</b>: Dit artikel verduidelijkt dat het auteursrecht geldt op werken die <b>origineel</b> zijn. Het werk moet het resultaat zijn van een <b>persoonlijke geestelijke schepping</b>. Voor software betekent dit dat de creatie voldoende <b>originaliteit</b> moet vertonen, zoals de structuur, het ontwerp, de algoritmen, de implementatie en de broncode. De software hoeft niet noodzakelijk innovatief of revolutionair te zijn, maar moet wel voldoende eigenheid vertonen.</p> <p>4. <b>Artikel 45b Auteurswet</b>: Dit artikel betreft de <b>overdracht van auteursrechten</b>. Het is van belang wanneer de software is ontwikkeld in een werkomgeving, bijvoorbeeld door een werknemer. In dat geval kunnen de auteursrechten aan de werkgever overgedragen zijn, tenzij er afspraken zijn die anders bepalen.</p> <p>5. <b>Artikel 45c Auteurswet</b>: Dit artikel behandelt <b>contracten</b> en <b>overdrachten</b> van auteursrechten, zoals bijvoorbeeld de verkoop van software of de licentie van software, waarin wordt bepaald hoe de auteursrechten en de bijbehorende gebruiksrechten worden overgedragen of geëxploiteerd.</p> <p><b>### Wat wordt beschermd?</b></p> <p>Auteursrecht op software beschermt de <b>vorm</b> en <b>structuur</b> van het programma, inclusief:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De broncode en objectcode</li> <li>- De interface en documentatie (indien origineel)</li> <li>- Het ontwerp en de architectuur van de software</li> </ul> <p>Wat niet onder het auteursrecht valt, is de <b>functionaliteit</b> van de software of de ideeën erachter. Auteursrecht beschermt dus niet de concepten, methoden, of de werking van de software, maar enkel de</p>	<p>maker van het werk, tenzij anders overeengekomen, bijvoorbeeld in het geval van werken die in opdracht zijn gemaakt. De maker van de software heeft dus het auteursrecht, tenzij het in opdracht is gemaakt (bijvoorbeeld bij een werkrelatie).</p> <p><b>Artikel 1 lid 1 Aw</b>: "Het auteursrecht behoort toe aan de maker van het werk, tenzij bij overeenkomst anders is bepaald."</p> <p>3. <b>Artikel 45a Auteurswet (Aw)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit artikel behandelt de <b>bescherming van computerprogramma's</b> specifiek en stelt dat computerprogramma's als werken onder het auteursrecht vallen. Het benadrukt dat de beschermingsomvang hetzelfde is als voor andere werken.</li> </ul> <p><b>Artikel 45a Aw</b>: "De maker van een computerprogramma heeft het recht om dat programma als een werk te beschermen."</p> <p>4. <b>Artikel 3 Auteurswet (Aw)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit artikel beschrijft de <b>voorwaarden</b> voor auteursrechtelijke bescherming, waaronder de eis van originaliteit. Software komt pas in aanmerking voor auteursrecht als het voldoende <b>originaliteit</b> vertoont, wat betekent dat er een persoonlijke, creatieve bijdrage van de maker aan het programma moet zijn.</li> </ul> <p><b>Artikel 3 Aw</b>: "Auteursrecht wordt verleend aan de maker van een werk dat het resultaat is van zijn eigen creatieve inspanning."</p> <p><b>### Conclusie:</b> Software kan dus inderdaad beschermd worden door auteursrecht naar Nederlands recht, mits het voldoet aan de voorwaarden van <b>originaliteit</b>. Dit betekent dat de software een creatief werk moet zijn, dat niet uitsluitend bestaat uit triviale of mechanische elementen. De maker van de software heeft het auteursrecht op het werk, tenzij anders overeengekomen (bijvoorbeeld in een arbeidscontract). De bescherming is</p>	<p>Deze richtlijn, geïmplementeerd in Nederland, verduidelijkt de bescherming van software als auteursrechtelijk werk. Het benadrukt dat de bescherming niet ziet op ideeën of principes die aan een softwareprogramma ten grondslag liggen, maar op de uitdrukkingvorm. Belangrijke punten om te onthouden Alleen de concrete uitwerking van de software (de broncode, objectcode, ontwerpdocumentatie, enz.) wordt beschermd, niet het onderliggende idee of de functionaliteit. Als je de software hebt ontwikkeld in opdracht of in dienstverband, kan het auteursrecht bij de opdrachtgever of werkgever liggen, afhankelijk van de afspraken. Heb je hulp nodig bij het opstellen van contracten om jouw rechten op software vast te leggen?</p>
--	--	---	--	--

		<p>specifieke uitdrukking ervan (de broncode of objectcode).</p> <p>### Belangrijke punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het auteursrecht op software ontstaat <b>automatisch</b> op het moment van creatie, zonder dat registratie nodig is.</li> <li>- De maker van de software heeft als eerste het <b>morele recht</b> (om als auteur te worden genoemd) en het <b>economisch recht</b> (om de software te verveelvoudigen, te verspreiden, enz.).</li> <li>- Het auteursrecht op software kan <b>overgedragen</b> worden of <b>licentie</b> worden verleend aan anderen.</li> </ul> <p>Samenvattend: Ja, volgens Nederlands recht kun je auteursrecht hebben op software, mits deze software voldoet aan de eisen van originaliteit en creativiteit, en wordt beschermd door de bepalingen van de <b>Auteurswet</b>.</p>	<p>vastgelegd in de <b>Auteurswet</b>, met specifieke verwijzingen naar software in <b>artikel 10</b> en <b>artikel 45a</b>.</p>	
<p><b>Welke handelingen moet ik naar Nederlands recht verrichten om het auteursrecht te verkrijgen op software? Kun je ook de relevante wetsartikelen noemen waar dit uit blijkt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het auteursrecht komt tot stand door de enkele 'schepping' van een auteursrechtelijk werk.</li> <li>2. De drempel voor bescherming onder het auteursrecht ligt hierbij heel laag: ook een amateuristisch stuk software komt dus voor bescherming in aanmerking.</li> <li>3. Er zijn geen verdere vormvereisten om auteursrecht te verkrijgen, zoals registratie of deponering.</li> </ol>	<p>In het Nederlandse recht verkrijg je <b>automatisch auteursrecht</b> op software zodra de software is <b>gecreëerd</b> en <b>origineel</b> is. Dit betekent dat je geen formele registratie of specifieke handelingen hoeft te verrichten om auteursrecht te verkrijgen. Het auteursrecht ontstaat van rechtswege, op het moment van de <b>creatie</b> van de software, zolang de software voldoet aan de vereisten van <b>originaliteit</b>.</p> <p>Hieronder zal ik uitleggen welke handelingen relevant zijn voor het verkrijgen van auteursrecht op software en welke wetsartikelen hierop van toepassing zijn.</p> <p>### 1. <b>Creëren van de software</b></p> <p>De belangrijkste vereiste voor het verkrijgen van auteursrecht op software is dat deze daadwerkelijk wordt <b>gecreëerd</b>. Het creëren van de software omvat het schrijven van de <b>broncode</b> of het ontwikkelen van de <b>objectcode</b>. Er is geen noodzaak voor registratie bij een instantie of een andere formaliteit. Zodra de software is gecreëerd, ontstaat het auteursrecht van</p>	<p>In Nederland verkrijg je het <b>auteursrecht</b> op software van rechtswege op het moment dat de software wordt <b>gemaakt</b> en voldoet aan de voorwaarden voor auteursrechtelijke bescherming. Er zijn dus geen formele handelingen nodig om auteursrecht te verkrijgen; het auteursrecht ontstaat automatisch zodra de software voldoet aan de eisen voor bescherming, zoals originaliteit.</p> <p>### Vereisten voor auteursrecht op software</p> <p>1. <b>Creatieve en originele inspanning</b>: De software moet een <b>creatieve inspanning</b> van de maker zijn, en deze moet een <b>originele</b> bijdrage aan de software leveren. Dit houdt in dat de software voldoende nieuwe en niet-triviale elementen bevat die niet simpelweg afgeleid zijn van bestaande software. Er moet sprake zijn van <b>persoonlijke creativiteit</b>.</p> <p>- <b>Artikel 3 Auteurswet (Aw)</b>: Dit artikel bepaalt dat voor auteursrechtelijke bescherming vereist is dat het werk het resultaat is van de <b>persoonlijke</b></p>	<p>In Nederland verkrijg je het auteursrecht op software automatisch, zonder dat je daarvoor specifieke formaliteiten hoeft te verrichten, mits de software voldoet aan de voorwaarden voor auteursrechtelijke bescherming. De relevante handelingen en wettelijke basis zijn als volgt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Originaliteit van de software</li> </ol> <p>De software moet een eigen, oorspronkelijk karakter hebben en het persoonlijke stempel van de maker dragen. Dit betekent dat de software een zekere mate van creativiteit moet bevatten en niet volledig technisch of triviaal mag zijn.</p> <p>Wettelijke basis: Artikel 1 van de Auteurswet (Aw), waarin staat dat de maker auteursrecht heeft op een werk dat aan de voorwaarden voldoet. (1)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Vastlegging van de software</li> </ol> <p>Hoewel het auteursrecht automatisch ontstaat bij de creatie van de software, is het verstandig om de ontwikkeling van de software goed vast te leggen. Dit kan bijvoorbeeld door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Code op een bepaalde datum vast te leggen via een notaris of via een trusted timestamp.</li> <li>Bewijs van de ontwikkelingsgeschiedenis</li> </ul>

		<p>rechtswege.</p> <p>- <b>Artikel 10 van de Auteurswet</b>: Dit artikel bepaalt dat onder de werken die auteursrecht kunnen genieten, ook werken van <b>letterkunde</b> vallen. Software wordt onder deze noemer beschouwd als een werk van letterkunde. Volgens dit artikel verkrijgt de maker van een werk <b>automatisch</b> auteursrecht zodra het werk wordt gecreëerd, mits het werk origineel is.</p> <p>&gt; <b>Artikel 10 Auteurswet</b>: "Onder werken van letterkunde, wetenschap of kunst worden begrepen werken die het resultaat zijn van de geestelijke schepping van de maker."</p> <p><b>### 2. Originaliteit</b> De software moet <b>origineel</b> zijn om in aanmerking te komen voor auteursrecht. Dit betekent dat de software het resultaat moet zijn van een <b>persoonlijke geestelijke schepping</b> van de maker, en dat het werk voldoende <b>creativiteit</b> vertoont. Er is geen vereiste voor een hoge mate van creativiteit, maar de software moet zich onderscheiden van bestaande software en niet eenvoudigweg een <b>kopie</b> zijn van ander werk.</p> <p>- <b>Artikel 2 van de Auteurswet</b>: Dit artikel bepaalt dat voor auteursrecht bescherming een werk <b>origineel</b> moet zijn. Het werk moet voortkomen uit de creatieve geest van de maker, en mag niet een <b>banale, onbeduidende</b> herhaling zijn van andere werken.</p> <p>&gt; <b>Artikel 2 Auteurswet</b>: "De bescherming wordt slechts verleend aan werken die oorspronkelijk zijn, in die zin dat zij het resultaat zijn van de creatieve inspanning van de maker."</p> <p><b>### 3. Auteursrecht is automatisch</b> Zoals hierboven aangegeven, ontstaat het auteursrecht <b>automatisch</b> op het moment dat de software wordt gecreëerd. Er is dus geen registratie nodig. Het is wel verstandig om bewijs van de creatie van de</p>	<p>creatieve inspanning van de maker.</p> <p>2. <b>Vastlegging van het werk</b>: Het werk (de software) moet op <b>een materiële drager</b> worden vastgelegd, zoals op een computerbestand, schijf of een andere digitale drager. Het auteursrecht ontstaat pas zodra er een <b>vastlegging</b> van de software is. Het is dus voldoende om de software op te slaan, bijvoorbeeld in de vorm van broncode of objectcode.</p> <p>- <b>Artikel 1 Auteurswet (Aw)</b>: Dit artikel geeft aan dat het auteursrecht toekomt aan de maker van een werk. De term "werk" verwijst hier naar software, die als "literair werk" wordt beschouwd. De software moet <b>vastgelegd</b> zijn, wat betekent dat er een kopie of versie van de software moet bestaan die kan worden gepresenteerd en gereproduceerd.</p> <p><b>### Handelingen die je moet verrichten om auteursrecht te verkrijgen:</b> - <b>Creëren van de software</b>: De belangrijkste handeling is simpelweg het ontwikkelen van de software zelf. Zodra de software is geprogrammeerd, en deze voldoet aan de eis van originaliteit, ontstaat het auteursrecht automatisch. Er is geen registratie nodig. - <b>Vastleggen van de software</b>: Het werk moet fysiek (digitaal) worden vastgelegd, bijvoorbeeld door de broncode op een opslagmedium te plaatsen. De vastlegging maakt het mogelijk om te bewijzen dat de software daadwerkelijk bestaat en wie de maker is.</p> <p>Hoewel registratie bij een auteursrechtenorganisatie, zoals de <b>Bureau voor Auteursrechten</b> of <b>STAP</b> (Stichting Auteursrecht en Programmeerrecht), niet verplicht is om het auteursrecht te verkrijgen, kan het nuttig zijn voor bewijsdoeleinden. Dit kan helpen in gevallen van geschillen over wie de maker van de software is, of wanneer de software is gecreëerd.</p> <p><b>### Bescherming van de software:</b> - <b>Duur van de bescherming</b>: Het</p>	<p>te bewaren (bijvoorbeeld via versiebeheer zoals Git). Dit is niet verplicht, maar kan nuttig zijn bij geschillen over wie de maker is.</p> <p>3. <b>Maker van de software</b> Het auteursrecht rust bij de natuurlijke persoon of rechtspersoon die de software heeft gemaakt. Dit kan de programmeur zijn, maar als de software in loondienst wordt gemaakt, rust het auteursrecht doorgaans bij de werkgever. Wettelijke basis: Artikel 7 Aw bepaalt dat het auteursrecht toekomt aan de werkgever indien het werk is gemaakt in het kader van de arbeidsovereenkomst, tenzij anders overeengekomen.</p> <p>4. <b>Bescherming van broncode en documentatie</b> De broncode en bijbehorende documentatie vallen ook onder auteursrechtelijke bescherming. Dit betekent dat de software in zowel menselijke leesbare vorm (broncode) als uitvoerbare vorm (objectcode) wordt beschermd. Samenvatting van relevante wetsartikelen: Artikel 1 Auteurswet: Geeft het exclusieve recht aan de maker van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst. Artikel 10 lid 1 sub 12 Auteurswet: Software wordt expliciet genoemd als beschermd werk. Artikel 7 Auteurswet: Regelt het auteursrecht bij werken die in loondienst zijn gemaakt. Conclusie Je hoeft geen formele stappen te ondernemen om auteursrecht te verkrijgen op software; het auteursrecht ontstaat automatisch bij het creëren van originele software. Het is wel verstandig om bewijs te bewaren van de creatie, zeker bij samenwerkingen of mogelijke geschillen.</p>
--	--	--	--	---

		<p>software te bewaren, bijvoorbeeld door de broncode in een versiebeheersysteem te plaatsen of door een <b>datarapport</b> of <b>notariële registratie</b> te laten maken (indien je later bewijs wilt hebben van het exacte moment van creatie).</p> <p>- <b>Artikel 11 van de Auteurswet</b>: Dit artikel bevestigt dat de maker van een werk (bijvoorbeeld software) het auteursrecht verkrijgt op het moment van creatie van het werk. Er is geen verplichte registratie nodig om het auteursrecht te verkrijgen.</p> <p>&gt; <b>Artikel 11 Auteurswet</b>: "De maker van een werk heeft het auteursrecht op dat werk."</p> <p><b>4. Morele en Economische Rechten</b> Na het verkrijgen van auteursrecht op software heb je als maker zowel <b>morele rechten</b> als <b>economische rechten</b>.</p> <p>- <b>Morele rechten</b>: Je hebt het recht om als auteur van het werk te worden genoemd, en om te voorkomen dat je werk wordt veranderd op een manier die jouw reputatie zou kunnen schaden. - <b>Economische rechten</b>: Je hebt het recht om te besluiten hoe je software wordt <b>verveelvoudigd</b>, <b>verspreid</b>, <b>gepubliceerd</b> en <b>gebruikt</b>.</p> <p>De morele rechten kunnen niet worden overgedragen, maar de economische rechten kunnen wel worden overgedragen of gelicentieerd.</p> <p>- <b>Artikel 25 Auteurswet</b>: Dit artikel behandelt de <b>morele rechten</b> van de auteur, zoals het recht om als auteur te worden aangeduid en het recht op bescherming tegen wijziging van het werk die de eer of reputatie van de auteur zou kunnen schaden.</p> <p>&gt; <b>Artikel 25 Auteurswet</b>: "De auteur heeft het recht te eisen dat zijn naam als zodanig bij de verveelvoudiging van het werk wordt vermeld en het recht om zich</p>	<p>auteursrecht op software is van <b>onbepaalde duur</b>, zolang de software niet openbaar wordt gemaakt of de maker overleden is. De bescherming blijft van kracht voor de <b>levensduur van de maker plus 70 jaar</b> na diens overlijden.</p> <p>- <b>Artikel 37 Auteurswet (Aw)</b>: Dit artikel behandelt de duur van het auteursrecht. Voor software geldt dat het auteursrecht blijft bestaan zolang de maker leeft, plus 70 jaar na diens overlijden. Als de software is gemaakt door een rechtspersoon, kan het auteursrecht tot 70 jaar duren na het verschijnen van de software.</p> <p><b>Samenvatting:</b> Je verkrijgt <b>auteursrecht op software</b> in Nederland automatisch op het moment dat de software is <b>gecreëerd</b> en <b>vastgelegd</b> op een materiële drager, zonder dat er specifieke handelingen nodig zijn zoals registratie. De bescherming ontstaat op basis van <b>originaliteit</b> en de <b>persoonlijke creatieve inspanning</b> van de maker, zoals vastgelegd in de <b>Auteurswet</b>. De relevante artikelen hiervoor zijn:</p> <p>- <b>Artikel 1 Auteurswet (Aw)</b>: Bepaling van wie het auteursrecht heeft. - <b>Artikel 3 Auteurswet (Aw)</b>: Voorwaarden voor auteursrecht, waaronder de eis van originaliteit. - <b>Artikel 10 Auteurswet (Aw)</b>: Specifieke erkenning van software als "literair werk". - <b>Artikel 37 Auteurswet (Aw)</b>: Duur van de bescherming van het auteursrecht.</p> <p>Hoewel registratie niet verplicht is, kan het wel nuttig zijn voor bewijsdoeleinden bij een juridisch geschil.</p>	
--	--	---	--	--

		<p>tegen wijziging van zijn werk te verzetten."</p> <p>- <b>Artikel 45b Auteurswet</b>: Dit artikel betreft de <b>overdracht van economische rechten</b>. De maker kan de economische rechten op de software overdragen aan anderen, bijvoorbeeld aan een werkgever of een derde partij.</p> <p>&gt; <b>Artikel 45b Auteurswet</b>: "Indien het werk in dienstbetrekking is gemaakt, komt het auteursrecht op het werk in eerste instantie toe aan de werkgever, tenzij anders is overeengekomen."</p> <p><b>Conclusie</b> In Nederland verkrijgt u het <b>auteursrecht op software</b> automatisch op het moment van de <b>creatie</b> van de software, mits het werk <b>origineel</b> is. Er zijn geen verplichtingen zoals registratie vereist om het auteursrecht te verkrijgen. De relevante wetsartikelen die dit bevestigen, zijn <b>Artikel 2</b>, <b>Artikel 10</b>, en <b>Artikel 11</b> van de Auteurswet. Het is wel verstandig om bewijs van de creatie te bewaren, bijvoorbeeld door het vastleggen van de broncode in een versiebeheersysteem.</p>		
<p><b>Aan welke eisen moet een softwarelicentie voldoen om deze als een 'open source licentie' te kunnen kwalificeren?</b></p>	<p>1. Het ligt voor de hand om aan te sluiten bij de definitie van het Open Source Initiative waarin 10 criteria worden onderscheiden.</p>	<p>Om een softwarelicentie als een <b>open source licentie</b> te kunnen kwalificeren, moet deze voldoen aan bepaalde eisen die zijn vastgesteld door de <b>Open Source Initiative (OSI)</b>, een organisatie die open source softwarelicenties goedkeurt. De OSI definieert open source software als software die onder een licentie valt die voldoet aan <b>10 criteria</b>. Deze criteria zijn opgesteld om ervoor te zorgen dat de software vrij beschikbaar is voor gebruik, bewerking en distributie, en dat de vrijheid van de gebruiker om ermee te werken niet onterecht wordt beperkt.</p> <p>Hieronder worden de belangrijkste eisen en criteria voor een <b>open source licentie</b> besproken, zoals vastgesteld door de OSI.</p> <p><b>De 10 eisen van de OSI voor open source licenties:</b></p>	<p>Een <b>open source licentie</b> is een licentie die het mogelijk maakt om software vrij te gebruiken, te wijzigen en te verspreiden, meestal onder bepaalde voorwaarden. Om een licentie als <b>open source licentie</b> te kwalificeren, moet deze voldoen aan specifieke eisen die zijn vastgesteld door organisaties zoals de <b>Open Source Initiative (OSI)</b>. Deze eisen zorgen ervoor dat de software op een transparante en toegankelijke manier kan worden gedeeld en aangepast door de gemeenschap.</p> <p><b>Eisen waaraan een softwarelicentie moet voldoen om als open source licentie te kwalificeren:</b></p> <p><b>1. Vrij gebruik, kopiëren en verspreiden (Vrijheid 0)</b> De licentie moet het gebruik van de software toestaan zonder enige beperking, inclusief het recht om de software voor elk</p>	<p>Een softwarelicentie moet aan een aantal belangrijke criteria voldoen om als een open source licentie te worden beschouwd. De Open Source Initiative (OSI) heeft een formele definitie opgesteld, bekend als de Open Source Definition (OSD), (1) die bepaalt wat een licentie als open source kwalificeert. Hier zijn de belangrijkste eisen: Vrije herdistributie De licentie moet toestaan dat de software vrijelijk wordt verspreid, zonder dat er kosten of royalties betaald hoeven te worden aan de oorspronkelijke auteur. Toegang tot broncode De licentie moet toegang bieden tot de broncode, zodat gebruikers de software kunnen bestuderen, wijzigen en verbeteren. Zonder toegang tot de broncode kan een licentie niet als open source worden beschouwd. Afgeleide werken De licentie moet toestaan dat gebruikers</p>

		<p>1. <b>**Vrijheid om de software te gebruiken**:</b> De licentie moet gebruikers de vrijheid geven om de software voor <b>**om het even welk doel**</b> te gebruiken, zonder restricties. Dit betekent dat er geen beperkingen mogen zijn op basis van het type gebruik (bijvoorbeeld commercieel of privé).</p> <p>2. <b>**Vrijheid om de software te bestuderen en te wijzigen**:</b> De licentie moet de vrijheid geven om de software <b>**te bestuderen**</b> en <b>**te wijzigen**</b>. Dit vereist toegang tot de <b>**broncode**</b> van de software. Gebruikers moeten in staat zijn om de werking van de software te begrijpen en deze aan te passen aan hun behoeften.</p> <p>3. <b>**Vrijheid om kopieën te maken en te verspreiden**:</b> Gebruikers moeten de vrijheid hebben om de software <b>**te vervoelvoudigen**</b> en <b>**te verspreiden**</b> naar anderen, zonder enige beperking. Dit zorgt ervoor dat de software toegankelijk blijft voor een breder publiek.</p> <p>4. <b>**Vrijheid om gewijzigde versies te verspreiden**:</b> De licentie moet gebruikers de vrijheid geven om <b>**gewijzigde versies**</b> van de software te verspreiden. Dit houdt in dat gebruikers niet alleen de originele versie mogen verspreiden, maar ook hun eigen verbeteringen of aanpassingen aan de software mogen delen.</p> <p>5. <b>**Distributie van broncode**:</b> De licentie moet vereist dat de <b>**broncode**</b> van de software of een manier om toegang te krijgen tot de broncode beschikbaar is voor de gebruiker, zodat ze de software kunnen bestuderen, wijzigen en verbeteren.</p> <p>6. <b>**Geen discriminatie van personen of groepen**:</b> De licentie mag geen discriminerende voorwaarden bevatten die bepaalde personen of groepen uitsluiten van het</p>	<p>doel te gebruiken, kopiëren en te verspreiden. Dit betekent dat er geen restricties mogen zijn op de wijze waarop de software gebruikt kan worden.</p> <p>- <b>**Voorbeeld**:</b> De permissie om de software te gebruiken voor zowel commercieel als niet-commercieel gebruik zonder restricties.</p> <p><b>#### 2. **Toestaan van afgeleide werken** (Vrijheid 1)</b> De licentie moet het recht toestaan om de software te <b>**modificeren**</b> en <b>**afgeleide werken**</b> te creëren. Dit betekent dat je de broncode van de software kunt aanpassen, uitbreiden of verbeteren.</p> <p>- <b>**Voorbeeld**:</b> Je kunt de software aanpassen en een nieuwe versie van het programma creëren.</p> <p><b>#### 3. **Verspreiden van afgeleide werken** (Vrijheid 2)</b> De licentie moet het recht toestaan om de <b>**aangepaste software**</b> of afgeleide werken te verspreiden, onder dezelfde licentie of een andere licentie, afhankelijk van de specifieke open source licentie. Dit zorgt ervoor dat modificaties door anderen kunnen worden verspreid en bijgedragen.</p> <p>- <b>**Voorbeeld**:</b> Als je de software hebt aangepast, mag je die gewijzigde versie weer verspreiden.</p> <p><b>#### 4. **Geen discriminatie van gebruikers of groepen**</b> De licentie mag geen discriminerende bepalingen bevatten die bepaalde gebruikers of groepen beperken in hun recht om de software te gebruiken. Dit betekent dat de licentie geen beperkingen mag bevatten die gebruikers op basis van hun identiteit, bestemming of locatie uitsluiten.</p> <p>- <b>**Voorbeeld**:</b> Een licentie mag geen beperkingen bevatten die het gebruik van de software verbieden in bepaalde landen of door bepaalde soorten gebruikers (zoals overheden of commerciële bedrijven).</p>	<p>de software aanpassen en afgeleide werken maken, en deze werken mogen onder dezelfde voorwaarden worden verspreid.</p> <p>Integriteit van de broncode van de auteur Hoewel de licentie wijzigingen toestaat, mag deze eisen dat aangepaste versies een andere naam of versienummer krijgen om de integriteit van de originele broncode van de auteur te beschermen.</p> <p>Geen discriminatie tegen personen of groepen De licentie mag niet discrimineren tegen specifieke personen of groepen. Geen discriminatie tegen specifieke toepassingen De licentie mag het gebruik van de software niet beperken tot bepaalde doeleinden of sectoren (bijvoorbeeld commerciële of militaire toepassingen). Distributie van de licentie De rechten die bij de software horen, moeten automatisch gelden voor iedereen aan wie de software wordt herverdeeld, zonder dat een aanvullende licentie vereist is. Licentie mag niet specifiek zijn voor een product De rechten die de licentie verleent, mogen niet afhankelijk zijn van het gebruik van de software in combinatie met een specifiek product. Licentie mag andere software niet beperken De licentie mag geen beperkingen opleggen aan andere software die samen met de gelicentieerde software wordt gedistribueerd. Bijvoorbeeld, het mag geen eisen stellen aan software die op dezelfde distributiemedia staat. Technologie-neutraal De licentie mag geen bepaling bevatten die alleen werkt voor een specifieke technologie of gebruiksomgeving. Voorbeelden van Open Source Licenties(1) Populaire open source licenties die aan deze eisen voldoen zijn onder andere: MIT License GNU General Public License (GPL) Apache License 2.0 BSD License Deze eisen zorgen ervoor dat de software</p>
--	--	---	--	---



		<p>gebruik van de software. Dit betekent dat de licentie van toepassing moet zijn voor <b>**iedereen**</b> zonder onderscheid.</p> <p>7. <b>**Geen discriminatie van toepassingen**</b>: De licentie mag geen beperkingen opleggen aan de <b>**soorten toepassingen**</b> waarvoor de software kan worden gebruikt. Dit betekent dat gebruikers de software kunnen gebruiken voor elke toepassing, zonder dat de licentie bepaalde toepassingsgebieden uitsluit.</p> <p>8. <b>**Licentie moet gelden voor alle afgeleiden werken**</b>: De licentie moet ook van toepassing zijn op alle <b>**afgeleiden werken**</b> van de software (zoals gemodificeerde versies), zodat de open source licentie niet alleen voor de oorspronkelijke versie geldt, maar ook voor verbeteringen of wijzigingen. Dit zorgt ervoor dat de vrijheid van de gebruikers behouden blijft, zelfs in gewijzigde versies.</p> <p>9. <b>**Geen licentie voor software in restrictieve vorm**</b>: De licentie mag geen extra <b>**beperkingen**</b> opleggen aan de software wanneer deze samen met andere software wordt gecombineerd of gebruikt. Dit betekent dat de software niet moet worden gebonden aan een andere licentie die meer beperkingen oplegt dan de open source licentie zelf.</p> <p>10. <b>**Gelijkheid van de licentievoorwaarden voor distributie**</b>: De licentie moet ervoor zorgen dat alle distributies van de software, inclusief de gewijzigde versies, dezelfde licentievoorwaarden hebben. Dit voorkomt dat de software in verschillende versies wordt verspreid met verschillende beperkingen die de open source aard van de software kunnen ondermijnen.</p> <p><b>### Populaire open source licenties</b> Enkele populaire open source licenties die voldoen aan deze eisen zijn: - <b>**GNU General Public License (GPL)**</b>:</p>	<p><b>#### 5. **Licentie moet de software en afgeleiden dekken, niet specifieke producten**</b> De open source licentie moet van toepassing zijn op de <b>**software zelf**</b> en niet op de producten die het resultaat zijn van de software. Dit betekent dat de licentie van toepassing is op de software en dat producten die uit de software voortkomen, niet verplicht zijn de open source licentie te volgen, tenzij dat specifiek in de licentie is aangegeven (zoals bij sommige copyleft-licenties).</p> <p>- <b>**Voorbeeld**</b>: Het gebruik van de software in een ander programma mag de open source licentie van het originele programma niet verplichten op het hele nieuwe product, tenzij dat expliciet wordt vermeld in de licentie.</p> <p><b>#### 6. **Verspreiding van de broncode**</b> De licentie moet de gebruiker het recht geven om de <b>**broncode**</b> van de software te verkrijgen. Dit is cruciaal voor open source software, omdat het gebruikers de mogelijkheid biedt om de software te inspecteren, te modificeren en verder te ontwikkelen.</p> <p>- <b>**Voorbeeld**</b>: De licentie moet de broncode van de software beschikbaar stellen, of de mogelijkheid bieden om deze op een redelijke manier te verkrijgen.</p> <p><b>#### 7. **Geen beperking op andere software**</b> De open source licentie mag geen beperkingen opleggen aan het gebruik van andere software die samen met de open source software kan worden gebruikt. Dit betekent dat de open source licentie de interactie met andere software niet moet beperken.</p> <p>- <b>**Voorbeeld**</b>: Het moet mogelijk zijn om de open source software te combineren met andere software, zonder dat dit leidt tot restricties voor die andere software.</p>	<p>vrij kan worden gebruikt, gedeeld en aangepast, wat de kern is van de open source filosofie.</p>
--	--	---	--	---

		<p>Een van de bekendste open source licenties, die vereist dat afgeleide werken ook onder dezelfde licentie worden verspreid (copyleft).</p> <p>- <b>MIT License</b>: Een permissieve licentie die weinig beperkingen oplegt, waardoor het zeer flexibel is voor commercieel gebruik.</p> <p>- <b>Apache License 2.0</b>: Biedt vrijheid voor gebruik, wijziging en distributie, maar bevat ook expliciete bepalingen over patenten.</p> <p><b>### Samenvatting</b> Een <b>open source licentie</b> moet voldoen aan de criteria van de <b>Open Source Initiative (OSI)</b>, die de vrijheid en flexibiliteit van de softwaregebruikers waarborgen. De belangrijkste voorwaarden zijn het recht om de software te gebruiken, te bestuderen, te wijzigen, en te verspreiden, zonder beperkingen op basis van gebruiker, toepassing of type software. De software moet <b>openlijk</b> beschikbaar zijn, met toegang tot de broncode, en de licentie moet ook gelden voor gewijzigde versies van de software.</p>	<p><b>### 8. Licentie moet expliciet zijn</b> De licentie moet <b>duidelijk</b> en <b>openbaar</b> zijn. Het moet voor de gebruiker helder zijn welke rechten ze hebben en onder welke voorwaarden ze de software mogen gebruiken, kopiëren, modificeren en verspreiden.</p> <p>- <b>Voorbeeld</b>: De voorwaarden moeten eenvoudig te begrijpen en in begrijpelijke taal beschikbaar zijn.</p> <p><b>### Voorbeelden van open source licenties die aan deze eisen voldoen:</b></p> <p>- <b>MIT-licentie</b>: Een zeer permissieve open source licentie die het gebruik, de wijziging en verspreiding van software toestaat met weinig restricties.</p> <p>- <b>GNU General Public License (GPL)</b>: Een populaire copyleft-licentie die vereist dat afgeleide werken dezelfde licentievoorwaarden volgen, wat betekent dat gewijzigde versies van de software ook weer als open source software moeten worden gedeeld.</p> <p>- <b>Apache License 2.0</b>: Een andere permissieve licentie die zowel het gebruik, de wijziging als de verspreiding van software toestaat, maar ook expliciete bepalingen bevat met betrekking tot patenten en merkgebruik.</p> <p><b>### Samenvatting:</b> Om een <b>softwarelicentie</b> als <b>open source licentie</b> te kwalificeren, moet de licentie voldoen aan de volgende kernvereisten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vrij gebruik, kopiëren en verspreiden van de software.</li> <li>2. Toestemming om de software te wijzigen en afgeleide werken te maken.</li> <li>3. Toestemming om afgeleide werken te verspreiden.</li> <li>4. Geen discriminatie van gebruikers of groepen.</li> <li>5. De licentie moet betrekking hebben op de software zelf, niet op de producten die erdoor worden gegenereerd.</li> <li>6. Beschikbaarheid van de broncode.</li> <li>7. Geen beperking op het gebruik van andere software.</li> <li>8. Duidelijkheid en transparantie van de</li> </ol>	
--	--	---	---	--

			licentievoorwaarden.  Licenties zoals de MIT-licentie, GPL en Apache License 2.0 zijn voorbeelden van open source licenties die aan deze eisen voldoen.	
<b>Wat is naar Nederlands recht het verschil tussen 'nietige' overeenkomsten en 'vernietigbare' overeenkomsten?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nietige overeenkomsten worden geacht nooit te hebben bestaan. Er is geen (rechts)handeling nodig om de ongeldigheid van de overeenkomst in te roepen.</li> <li>2. Een vernietigbare overeenkomst is in de basis een geldige overeenkomst, tot een partij zich op vernietiging beroept.</li> <li>3. Een overeenkomst is onder meer vernietigbaar als er sprake is van een wilsgebrek (bedreiging, bedrog, misbruik van omstandigheden of dwaling). Vernietigbaarheid kan bijvoorbeeld ook voortvloeien uit handelingsonbekwaamheid.</li> <li>4. Er zijn verschillende gronden die kunnen resulteren in nietigheid van de overeenkomst, zoals strijdigheid met de openbare orde en goede zeden.</li> </ol>	<p>Het verschil tussen <b>nietige</b> en <b>vernietigbare</b> overeenkomsten in het Nederlandse recht heeft te maken met de <b>rechtsgevolgen</b> van de overeenkomst, en de mogelijkheid om deze overeenkomst alsnog <b>ongeldig</b> te verklaren. Dit verschil wordt geregeld in het <b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b>, en heeft te maken met de vraag of een overeenkomst van meet af aan ongeldig is, of pas achteraf kan worden vernietigd.</p> <p>Hieronder leg ik de twee concepten uit en benoem ik de relevante wetsartikelen.</p> <p><b>### 1. Nietige Overeenkomsten</b></p> <p>Een <b>nietige overeenkomst</b> is van <b>meet af aan ongeldig</b> en heeft <b>geen rechtsgevolgen</b>. Dit betekent dat de overeenkomst <b>nooit</b> heeft bestaan in juridische zin, omdat deze in strijd is met de wet of de openbare orde. Een nietige overeenkomst is dus van rechtswege ongeldig, zonder dat daarvoor een rechterlijke uitspraak nodig is.</p> <p><b>**Gronden voor nietigheid**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De overeenkomst is in strijd met de <b>wet</b>, de <b>openbare orde</b> of <b>goede zeden</b>.</li> <li>- Er is geen <b>bekwaamheid</b> van de partijen om de overeenkomst te sluiten (bijvoorbeeld, een minderjarige zonder toestemming van ouders).</li> <li>- De inhoud of de vorm van de overeenkomst voldoet niet aan de vereisten die de wet stelt (bijvoorbeeld bij een ongeldige vorm zoals een handtekening die wettelijk vereist is).</li> </ul> <p><b>**Relevante wetsartikelen**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Artikel 3:40 BW</b>: Dit artikel stelt dat een rechtshandeling (en daarmee een overeenkomst) <b>nietig</b> is wanneer deze in strijd is met de wet, de openbare orde of</li> </ul>	<p>Het verschil tussen een <b>nietige</b> overeenkomst en een <b>vernietigbare</b> overeenkomst in het Nederlands recht heeft te maken met de <b>rechtsgevolgen</b> van de overeenkomst en wanneer deze <b>buiten werking</b> worden gesteld. Beide termen verwijzen naar overeenkomsten die om verschillende redenen niet de beoogde rechtsgevolgen kunnen hebben, maar de wijze waarop ze ongeldig worden verklaard, verschilt.</p> <p><b>### 1. Nietige Overeenkomst</b></p> <p>Een <b>nietige overeenkomst</b> is een overeenkomst die <b>van meet af aan</b> (vanaf het moment van de totstandkoming) <b>geen rechtsgevolg heeft</b>. De overeenkomst wordt geacht nooit te hebben bestaan, omdat deze in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden. In juridisch jargon wordt gezegd dat de overeenkomst <b>absoluut nietig</b> is.</p> <p>- <b>**Oorzaken van nietigheid**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**In strijd met de wet**:</b> Bijvoorbeeld een overeenkomst die een onwettige prestatie behelst (zoals de verkoop van illegale goederen).</li> <li>- <b>**In strijd met de openbare orde of goede zeden**:</b> Bijvoorbeeld een overeenkomst die in strijd is met fundamentele normen van het recht, zoals een contract voor prostitutie met minderjarigen.</li> <li>- <b>**Geen vereiste handelingen of toestemming**:</b> Bijvoorbeeld een overeenkomst die is gesloten door een handelingsonbekwame persoon (iemand die niet in staat is om geldige overeenkomsten te sluiten, zoals een minderjarige zonder toestemming van de ouders).</li> </ul> <p>- <b>**Gevolgen van nietigheid**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De overeenkomst heeft <b>geen enkel</b></li> </ul>	<p>Het verschil tussen nietige en vernietigbare overeenkomsten ligt in de rechtsgevolgen en de mogelijkheid om de overeenkomst achteraf te vernietigen: Nietige overeenkomst: Een nietige overeenkomst is een overeenkomst die vanaf het begin geen rechtskracht heeft. Dit betekent dat de overeenkomst nooit heeft bestaan, alsof deze nooit is gesloten. (1) Er is geen geldige wilsovereenstemming en de overeenkomst kan niet rechtsgeldig zijn. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de overeenkomst in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden (artikel 3:40 BW). (1)</p> <p>Voorbeelden van nietige overeenkomsten: Een overeenkomst die is gesloten met een persoon die handelingsonbekwaam is (zoals een minderjarige zonder toestemming van de ouders). Een overeenkomst die in strijd is met de wet, zoals een contract voor een onwettige activiteit.</p> <p>Vernietigbare overeenkomst: Een vernietigbare overeenkomst is wel geldig, maar kan achteraf door een partij worden vernietigd. De vernietiging heeft terugwerkende kracht, waardoor de overeenkomst wordt geacht nooit te hebben bestaan. (1) Dit kan bijvoorbeeld gebeuren als een van de partijen door dwaling, bedrog of misbruik van omstandigheden een overeenkomst is aangegaan (artikelen 3:44-46 BW). (1) De vernietiging kan slechts plaatsvinden door de partij die recht heeft op vernietiging, en dit moet actief gebeuren door een verklaring.</p> <p>Voorbeelden van vernietigbare overeenkomsten: Een overeenkomst die is gesloten onder invloed van dwaling. Een overeenkomst die is gesloten door een partij die onder druk is gezet (misbruik van omstandigheden).</p> <p>Samenvattend:</p>

		<p>de goede zeden.      &gt; <b>"Een rechtshandeling die in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden is nietig."</b>      - <b>Artikel 3:44 BW</b>: Dit artikel maakt duidelijk dat een nietige rechtshandeling van rechtswege geen effect heeft, en dat de nietigheid van een rechtshandeling door niemand kan worden ingeroepen, tenzij de wet voorziet in uitzonderingen.</p> <p><b>Voorbeeld van een nietige overeenkomst</b>:      - Een overeenkomst tussen een minderjarige en een volwassene, waar geen toestemming voor is gegeven door de ouders of voogd.      - Een overeenkomst die in strijd is met de openbare orde, zoals een contract voor illegale activiteiten.</p> <p><b>2. Vernietigbare Overeenkomsten</b></p> <p>Een <b>vernietigbare overeenkomst</b> is een overeenkomst die <b>in beginsel geldig</b> is, maar die <b>achteraf</b> kan worden vernietigd als een van de partijen besluit deze nietig te verklaren. Dit kan gebeuren als de overeenkomst in strijd is met bepaalde <b>beschermingsregels</b> of de belangen van een van de partijen niet goed zijn gewaarborgd. Het is dus niet automatisch ongeldig, maar kan door de bevoegde partij <b>vernietigd</b> worden.</p> <p><b>Gronden voor vernietigbaarheid</b>:      - <b>Dwaling</b> (misverstand over de inhoud van de overeenkomst) – <b>Artikel 6:228 BW</b>.      - <b>Bedrog</b> – <b>Artikel 3:44 BW</b>.      - <b>Dwang</b> – <b>Artikel 3:44 BW</b>.      - <b>Ondernemingsbevoegdheid</b> van een vertegenwoordiger is overschreden (bijvoorbeeld een directeur van een bedrijf die buiten zijn bevoegdheden handelt).</p> <p>De partij die recht heeft op vernietiging moet dit doen door <b>uitdrukkelijk</b> of <b>stilzwijgend</b> te verklaren dat de overeenkomst vernietigd wordt. De vernietiging is <b>retroactief</b>, wat betekent dat de overeenkomst wordt</p>	<p>rechtsgevolg en wordt geacht nooit te hebben bestaan.      - Er is geen recht om de overeenkomst te "ontbinden", aangezien het van het begin af aan nietig was.</p> <p>- <b>Relevante wetsartikelen</b>:      - <b>Artikel 3:40 BW</b>: "Een rechtshandeling die in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden is nietig."      - <b>Artikel 3:41 BW</b>: Dit artikel behandelt de mogelijkheid om een rechtshandeling te vernietigen, maar benadrukt ook dat een nietige rechtshandeling geen rechtsgevolgen heeft.</p> <p><b>2. Vernietigbare Overeenkomst</b>      Een <b>vernietigbare overeenkomst</b> is een overeenkomst die wel rechtsgevolgen heeft, maar die op een later moment kan worden vernietigd door een van de partijen. De vernietiging kan plaatsvinden als de overeenkomst een gebrek vertoont, zoals het ontbreken van noodzakelijke toestemming of andere omstandigheden die de geldigheid van de overeenkomst aantasten.</p> <p>- <b>Oorzaken van vernietigbaarheid</b>:      - <b>Gebrek aan toestemming</b>:      Bijvoorbeeld wanneer iemand onder dwang, bedreiging of misleiding een overeenkomst heeft gesloten (zoals bij bedrog of dwaling).      - <b>Onbekwaamheid van een partij</b>:      Bijvoorbeeld een minderjarige die zonder toestemming van de ouders een overeenkomst aangaat.      - <b>Verlies van redelijke wil</b>: Bij bijvoorbeeld een overeenkomst die onder invloed van alcohol of drugs is gesloten, kan er sprake zijn van vernietigbaarheid.</p> <p>- <b>Gevolgen van vernietigbaarheid</b>:      - De overeenkomst is <b>geldig</b> totdat deze wordt vernietigd door een van de partijen (de partij die een beroep kan doen op de vernietigbaarheid).      - Het rechtsgevolg van de overeenkomst wordt met terugwerkende kracht</p>	<p>Nietige overeenkomsten zijn van rechtswege ongeldig en hebben nooit rechtsgevolgen.      Vernietigbare overeenkomsten zijn voorlopig geldig, maar kunnen door de partij die er recht op heeft, worden vernietigd, met terugwerkende kracht.</p>
--	--	--	--	--

geacht nooit te hebben bestaan.

**\*\*Relevante wetsartikelen\*\*:**

- **\*\*Artikel 6:228 BW\*\*** (Dwaling): Dit artikel behandelt de vernietigbaarheid van een overeenkomst als er sprake is van dwaling (een onjuiste voorstelling van zaken).

> **\*\*Een overeenkomst is vernietigbaar wegens dwaling, indien de dwaling aan de ander is te wijten en deze de dwalende partij niet op de hoogte heeft gebracht van de verkeerde voorstelling.\*\***

- **\*\*Artikel 3:44 BW\*\*** (Bedrog en dwang): Dit artikel betreft de vernietigbaarheid van een overeenkomst bij **\*\*bedrog\*\*** of **\*\*dwang\*\***.

> **\*\*Een rechtshandeling is vernietigbaar wanneer deze tot stand is gekomen door bedrog, dwaling, of misbruik van omstandigheden.\*\***

**\*\*Voorbeeld van een vernietigbare overeenkomst\*\*:**

- Een contract dat tot stand is gekomen door bedrog of dwaling (bijvoorbeeld, als een van de partijen misleid werd over belangrijke feiten).  
- Een overeenkomst waarbij iemand onder **\*\*dwang\*\*** of **\*\*bedreiging\*\*** een handtekening zette.

**### Vergelijking tussen Nietige en Vernietigbare Overeenkomsten:**

**Vergelijking tussen Nietige en Vernietigbare Overeenkomsten:**

Kenmerk	Nietige Overeenkomst	Vernietigbare Overeenkomst
Oorzaak	Onmiddelbaar ongedig door strijd met de wet of de openbare orde	Ongedig, maar kan later worden vernietigd.
Rechtsgevolgen	Heeft geen rechtsgevolgen (rechtshandeling wordt geacht nooit te hebben bestaan)	Heeft rechtsgevolgen, maar kan worden vernietigd door de partij die beschermd wordt.
Handhaving van de nietigheid	Kan niet worden ingevoerd of hersteld door partijen; is van rechtswege nietig.	De partij die de vernietiging kan invoeren, moet actief handelen om de overeenkomst te vernietigen.
Voorbeeld	Een contract voor illegale activiteiten of een contract gesloten door een minderjarige zonder toestemming van ouders.	Een contract dat tot stand is gekomen door dwaling, bedrog of dwang.

**### Samenvatting:**

- **\*\*Nietige overeenkomsten\*\*** zijn van **\*\*meet af aan ongedig\*\*** en hebben geen rechtsgevolgen. Ze worden geacht nooit te hebben bestaan, en de wet zelf verklaart ze ongedig.

- **\*\*Vernietigbare overeenkomsten\*\*** zijn **\*\*in eerste instantie geldig\*\***, maar kunnen achteraf door een bevoegde partij

**\*\*ongedaan gemaakt\*\*** vanaf het moment van vernietiging. De overeenkomst wordt dan geacht nooit te hebben bestaan, maar dit gebeurt pas op het moment dat een partij besluit de overeenkomst te vernietigen.

- **\*\*Relevante wetsartikelen\*\*:**

- **\*\*Artikel 3:44 BW\*\***: Dit artikel geeft aan dat een rechtshandeling die door een van de partijen kan worden vernietigd, vernietigbaar is. Het artikel bevat specifieke situaties, zoals dwaling, bedrog, en misbruik van omstandigheden, waarin een partij de overeenkomst kan vernietigen.

- **\*\*Artikel 3:49 BW\*\***: Dit artikel behandelt de vernietiging van een overeenkomst door de bevoegde partij (bijvoorbeeld de partij die onder invloed van dwaling heeft gehandeld).

**### Belangrijkste Verschillen**

**Belangrijkste Verschillen**

Aspect	Nietige Overeenkomst	Vernietigbare Overeenkomst
Toestand bij toestandkoming	Van meet af aan ongedig - heeft geen rechtsgevolg.	Heeft rechtsgevolg totdat vernietiging plaatsvindt.
Reden van ongedig zijn	In strijd met de wet, openbare orde of goede zeden.	Gebrek aan toestemming, dwaling, misleiding, onbekwaamheid, enz.
Mogelijkheid tot herstel	Niet herstelbaar, aangezien de overeenkomst nooit heeft bestaan.	Kan worden hersteld door vernietiging door de bevoegde partij.
Effect van ongedig verklaren	Onmiddelbaar geen effect - de overeenkomst bestaat niet.	Terugnwerkende kracht bij vernietiging, de overeenkomst wordt geacht nooit te hebben bestaan vanaf het moment van vernietiging.

**### Samenvatting**

- **\*\*Nietige overeenkomsten\*\*** zijn **\*\*onmiddellijk ongedig\*\*** en hebben geen rechtsgevolg vanaf het moment van de toestandkoming. Dit kan gebeuren wanneer de overeenkomst in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden.  
- **\*\*Vernietigbare overeenkomsten\*\*** zijn wel geldig totdat een van de partijen de overeenkomst vernietigt. De vernietiging kan plaatsvinden op basis van bijvoorbeeld dwaling, bedrog of onbekwaamheid, en heeft **\*\*terugnwerkende kracht\*\***.

In beide gevallen wordt de overeenkomst

		worden vernietigd als er sprake is van een <b>**beschermingsgrond**</b> , zoals dwaling, bedrog of dwang.	als ongeldig beschouwd, maar de procedure en het moment waarop dit gebeurt, verschillen.	
<b>Gemiddeld</b>				
<b>Welke onderdelen van een softwareoplossing komen wel of juist niet voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking en uit welke wetgeving en rechtspraak blijkt dat?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Het Auteursrecht beschermd in ieder geval de broncode, de objectcode en het voorbereidend materiaal (artikel 10 TRIPS overeenkomst en HvJEU Softwarova).</li> <li>Daarnaast kan ook de grafische interface van de software beschermd zijn als deze een 'eigen intellectuele schepping' (EIS) van de maker vormt.</li> <li>Het criterium van EIS betekenend dat hierin creativiteit van de maker terug te zien is en dat het werk niet ontleend is aan het auteursrechtelijk werk van een ander (HvJEU Infopaq I).</li> </ol>	<p>In Nederland kan software <b>**onder bepaalde voorwaarden**</b> auteursrechtelijke bescherming genieten. De <b>**Auteurswet**</b> (Boek 1, Titel 1 van het Burgerlijk Wetboek) regelt de bescherming van werken van letterkunde en kunst, waaronder <b>**software**</b>. De bescherming is echter niet absoluut; er zijn bepaalde <b>**onderdelen van de software**</b> die wel of niet voor bescherming in aanmerking komen.</p> <p><b>### 1. **Wat komt wél voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking?*</b></p> <p>Auteursrecht kan van toepassing zijn op de <b>**creatieve uitdrukking**</b> van de software. Dit omvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Broncode**</b>: De broncode van de software, het gedeelte waarin de instructies voor de computer geschreven zijn in programmeertaal, kan auteursrechtelijke bescherming genieten, mits de broncode een <b>**voldoende creatieve bijdrage**</b> bevat.</li> <li>- <b>**Objectcode**</b>: De objectcode, de gecompileerde versie van de software die door de computer wordt uitgevoerd, kan ook beschermd zijn. Dit geldt zelfs als de broncode zelf niet beschikbaar is.</li> <li>- <b>**Algoritmes en datastructuren**</b>: Hoewel de <b>**functionele aspecten**</b> van de software (zoals algoritmes en datastructuren) <b>**zelf niet**</b> auteursrechtelijk beschermd zijn, kan de <b>**implementatie**</b> (de manier waarop ze zijn uitgedrukt in code) dat wel zijn. Dit betekent dat als de manier waarop een algoritme is geprogrammeerd een <b>**origineel karakter**</b> vertoont, de specifieke implementatie auteursrechtelijke bescherming kan genieten.</li> <li>- <b>**Gebruikersinterface (UI)**</b>: Als de grafische gebruikersinterface (zoals iconen, menu's, schermindelingen) een</li> </ul>	<p>In Nederland komt software in principe <b>**auteursrechtelijke bescherming**</b> toe als het voldoet aan de eisen van originaliteit en creativiteit. De <b>**Auteurswet**</b> (Aw) biedt de basis voor de bescherming van software. Niet alle onderdelen van een softwareoplossing komen echter in aanmerking voor auteursrechtelijke bescherming. Hieronder bespreek ik de onderdelen van een softwareoplossing die wel of juist niet voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking komen, en de relevante wetgeving en rechtspraak die dit ondersteunt.</p> <p><b>### 1. **Beschermd Onderdelen van Software**</b></p> <p>De <b>**Auteurswet**</b> biedt bescherming aan de <b>**software zelf**</b>, dat wil zeggen de broncode, de objectcode en de structuur van het programma, mits ze voldoen aan de eis van <b>**originaliteit**</b>. Dit geldt niet alleen voor de tekst (de code), maar ook voor de <b>**algemene structuur**</b> en het <b>**ontwerp**</b> van de software, zolang deze originele elementen bevatten.</p> <p><b>#### A) **Broncode en Objectcode**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Broncode**</b>: De geschreven tekst van de software, in programmeertaal, komt in aanmerking voor auteursrechtelijke bescherming. Dit geldt voor de specifieke structuur, de volgorde van instructies, de gebruikte functies, en de manier waarop de code is geschreven.</li> <li>- <b>**Objectcode**</b>: De vertaalde versie van de broncode in een vorm die de computer begrijpt, komt eveneens in aanmerking voor auteursrecht.</li> </ul> <p><b>**Relevante wetgeving**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Artikel 10 Auteurswet (Aw)**</b>: Software wordt expliciet genoemd als "literair werk". Dit betekent dat zowel de broncode als de objectcode auteursrechtelijke bescherming kan genieten.</li> </ul>	<p>Auteursrechtelijke bescherming van software is een complex en belangrijk onderwerp binnen intellectueel eigendomsrecht. Hieronder geef ik een overzicht van de onderdelen die wel of niet in aanmerking komen voor bescherming, met verwijzing naar relevante wetgeving en rechtspraak.</p> <p>Wel in aanmerking voor auteursrechtelijke bescherming</p> <p>Software wordt beschermd onder de Auteurswet (Aw) en de Europese Softwarerichtlijn (Richtlijn 2009/24/EG). Dit wordt ondersteund door Europese rechtspraak zoals het CJEU-arrest in SAS Institute Inc. vs. World Programming Ltd (C-406/10). Belangrijke punten zijn: Broncode en objectcode</p> <p>De broncode en objectcode van een computerprogramma worden expliciet beschermd als een originele uitdrukingsvorm.</p> <p>Dit volgt uit artikel 1 van de Auteurswet en artikel 1 van de Softwarerichtlijn. Structuur en ontwerp als deze origineel zijn</p> <p>De structuur, organisatie en opbouw van de software komen in aanmerking als deze het resultaat zijn van een creatieve keuze van de maker.</p> <p>Documentatie</p> <p>Handleidingen, specificaties en andere ondersteunende documentatie die bij de software hoort, kunnen onder het auteursrecht vallen.</p> <p>Grafische gebruikersinterface (GUI)</p> <p>Een GUI kan beschermd worden als het voldoet aan de auteursrechtelijke eisen van originaliteit, zoals bevestigd in CJEU-arrest in Bezpečnostní softwarová asociace vs. Ministerstvo kultury (C-393/09).</p> <p>Niet in aanmerking voor auteursrechtelijke bescherming</p> <p>Bepaalde aspecten van software vallen expliciet buiten het bereik van het</p>

		<p>voldoende <b>creatief karakter</b> vertoont, kan de interface ook auteursrechtelijke bescherming genieten.</p> <p>- <b>Documentatie en handleidingen</b>: Alle geschreven documenten die bij de software horen, zoals gebruikershandleidingen, technische documentatie of commentaar in de code, kunnen onder het auteursrecht vallen, voor zover ze oorspronkelijk zijn.</p> <p><b>2. Wat komt niet voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking?</b></p> <p>Auteursrecht biedt geen bescherming voor de <b>functionele aspecten</b> van de software of voor <b>ideeën en concepten</b> die ten grondslag liggen aan de software. Dit betekent dat de volgende zaken <b>geen auteursrechtelijke bescherming</b> krijgen:</p> <p>- <b>De onderliggende ideeën</b> van de software: Auteursrecht beschermt <b>niet de ideeën</b>, maar alleen de <b>uitdrukking</b> van deze ideeën. Het idee voor een programma dat bijvoorbeeld gegevens beheert, kan niet beschermd worden, maar de specifieke manier van implementatie (de code) wel.</p> <p>- <b>Technische functies</b> en <b>methoden</b>: De werking van software, bijvoorbeeld de manier waarop bepaalde functies worden uitgevoerd of de algoritmen die worden gebruikt, vallen buiten de bescherming van het auteursrecht. Dit is in lijn met de <b>idee-expressie dichotomy</b>, waarbij enkel de concrete uitwerking (expressie) wordt beschermd, niet het onderliggende idee of concept.</p> <p>- <b>Software die puur utilitair is</b>: Wanneer de software puur utilitaire elementen bevat zonder een creatieve component, zoals eenvoudige software of programma's die geen creatieve keuze vereisen (bijvoorbeeld tools die eenvoudige standaardberekeningen uitvoeren), kan deze minder kans hebben op auteursrechtelijke bescherming.</p>	<p>- Artikel 10, lid 1 Aw: <b>Onder werken in de zin van deze wet worden verstaan: [...] computerprogramma's.</b></p> <p><b>B) Structuur en Indeling van de Software</b></p> <p>De <b>algemene structuur</b> van een softwareprogramma kan eveneens auteursrechtelijke bescherming genieten, als deze structurele indeling <b>origineel</b> is en een creatieve bijdrage bevat. Dit geldt voor de manier waarop modules zijn opgebouwd, hoe de verschillende onderdelen van het programma met elkaar communiceren, en hoe de software is georganiseerd.</p> <p><b>Relevante rechtspraak</b>:</p> <p>- De <b>Hoge Raad</b> heeft in verschillende uitspraken benadrukt dat een werk, zoals software, alleen auteursrechtelijke bescherming krijgt wanneer het een <b>persoonlijke, creatieve inspanning</b> van de maker is. Het <b>idee</b> achter een programma zelf, zonder creatieve invulling, kan echter geen auteursrechtelijke bescherming verkrijgen (bijvoorbeeld het idee voor een rekenprogramma, zonder de specifieke implementatie).</p> <p>- Bijvoorbeeld, in de <b>Europese jurisprudentie</b> (zoals de zaak <b>Infopaq International A/S v. Danske Dagblades Forening</b>), werd bepaald dat delen van software, zoals de <b>broncode</b>, kunnen worden beschermd als ze voldoende originaliteit vertonen, ook al zijn ze relatief kort. Dit toont aan dat de creatieve keuzes in software, zoals codering en specifieke implementatie, belangrijk zijn voor auteursrechtelijke bescherming.</p> <p><b>2. Niet-Beschermde Onderdelen van Software</b></p> <p>Niet alles in een softwareoplossing komt in aanmerking voor auteursrechtelijke bescherming. Er zijn verschillende elementen van software die geen bescherming genieten, vooral wanneer ze geen creatieve inspanning of originaliteit bevatten.</p>	<p>auteursrecht. Dit volgt uit dezelfde wetgeving en rechtspraak.</p> <p><b>Functionaliteit</b></p> <p>De functionaliteit van een programma wordt niet beschermd door auteursrecht, omdat dit neerkomt op een idee of een principe, niet op de expressie ervan (zie SAS Institute-arrest).</p> <p>Programmeertaal en bestandformaten Programmeertalen en gegevensformaten worden gezien als technieken en methoden om een functionaliteit te realiseren. Deze vallen niet onder de auteursrechtelijke bescherming.</p> <p>Algoritmen Algoritmen en wiskundige concepten vallen niet onder auteursrecht, omdat ze ideeën en principes zijn.</p> <p>Interoperabiliteit Informatie die nodig is om interoperabiliteit tussen systemen te verzekeren, mag niet auteursrechtelijk worden beperkt. Dit is vastgelegd in artikel 6 van de Softwarerichtlijn.</p> <p>Belangrijke bronnen en wetgeving Internationaal TRIPS-overeenkomst (Artikel 10). Berner Conventie (algemene bescherming van werken). Europees Richtlijn 2009/24/EG inzake de rechtsbescherming van computerprogramma's. Richtlijn 2001/29/EG (Auteursrechtlijn). Nationaal Nederlandse Auteurswet, artikel 10 lid 1 sub 12 (bescherming van software). Rechtspraak SAS Institute Inc. v. World Programming Ltd (C-406/10): Bevestigt dat functionaliteit, programmeertalen en algoritmen niet auteursrechtelijk beschermd zijn. Bezpečnostní softwarová asociace v. Ministerstvo kultury (C-393/09): Bevestigt dat een GUI in aanmerking kan komen voor bescherming als die origineel is. Computer Associates v. Altai (US case): Hoewel Amerikaans, vaak genoemd in Europese discussies over</p>
--	--	--	---	--

		<p>### 3. <b>Relevante Wetgeving</b></p> <p>De <b>Auteurswet</b> (Boek 1, Titel 1 van het Burgerlijk Wetboek) regelt de bescherming van software onder de volgende bepalingen:</p> <p>- <b>Artikel 2 Auteurswet</b>: Dit artikel bepaalt dat een werk beschermd is door het auteursrecht als het <b>origineel</b> is. Dit betekent dat de software, zoals de broncode, objectcode of documentatie, moet voortkomen uit een <b>persoonlijke creatieve inspanning</b>.</p> <p>&gt; "De bescherming wordt slechts verleend aan werken die oorspronkelijk zijn, in die zin dat zij het resultaat zijn van de creatieve inspanning van de maker."</p> <p>- <b>Artikel 10 Auteurswet</b>: Dit artikel stelt dat werken van <b>letterkunde, wetenschap of kunst</b> onder de auteurswet vallen. Software wordt hieronder begrepen als een werk van <b>letterkunde</b>, en wordt dus beschermd door het auteursrecht, mits het werk voldoende creatief is.</p> <p>&gt; "Onder werken van letterkunde, wetenschap of kunst worden begrepen werken die het resultaat zijn van de geestelijke schepping van de maker."</p> <p>- <b>Artikel 3:40 BW</b>: Dit artikel over <b>nietigheid</b> geeft aan dat een werk niet beschermd wordt als het in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden. Dit kan ook relevant zijn voor software die bijvoorbeeld inbreuk maakt op bestaande auteursrechten of andere wetgeving.</p> <p>&gt; "Een rechtshandeling die in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden is nietig."</p> <p>### 4. <b>Relevante Rechtspraak</b></p> <p>Er is <b>rechtspraak</b> die helpt bij de interpretatie van de auteursrechtelijke bescherming van software:</p> <p>- <b>HR 6 juni 1991, Infopaq</b>: De Hoge</p>	<p>#### A) <b>Algoritmes en Ideeën</b></p> <p>De <b>algoritmes</b> die in de software worden gebruikt, kunnen <b>niet</b> auteursrechtelijk worden beschermd. Auteursrecht beschermt de <b>vorm</b> van het werk (de broncode), maar niet de <b>ideeën</b> of de <b>algoritmen</b> zelf. Dit betekent dat het idee om een bepaald algoritme te gebruiken, of de wiskundige formules die het algoritme beschrijven, niet beschermd zijn door het auteursrecht.</p> <p><b>Relevante wetgeving</b>:</p> <p>- <b>Artikel 10 Auteurswet (Aw)</b> geeft aan dat het auteursrecht de <b>vorm</b> van een werk beschermt, niet de ideeën die eraan ten grondslag liggen. Dit betekent dat je een algoritme of idee kunt gebruiken in een ander programma zonder inbreuk te maken op het auteursrecht, zolang de specifieke implementatie (de broncode) niet wordt gekopieerd.</p> <p>#### B) <b>Functionele Aspecten en Interface</b></p> <p>De <b>functionele aspecten</b> van software, zoals de werking van bepaalde functies, de logica van de software, en de gebruikersinterface (indien deze puur functioneel en niet creatief is), komen <b>niet</b> voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking. De <b>ideeën</b> en de <b>functionaliteit</b> van een programma kunnen niet beschermd worden door auteursrecht. Dit geldt ook voor de eenvoudige structuren van de gebruikersinterface, zolang deze niet uniek en creatief genoeg zijn.</p> <p><b>Relevante rechtspraak</b>:</p> <p>- In de zaak <b>SAS Institute Inc. v. World Programming Ltd.</b> (2012) heeft het Europese Hof van Justitie bepaald dat de <b>functionele aspecten</b> van software, zoals de manier waarop software bepaalde functies uitvoert (zoals berekeningen), niet kunnen worden beschermd door auteursrecht. Het auteursrecht beschermt enkel de <b>specifieke implementatie</b> van die functies in de code, niet de onderliggende</p>	<p>auteursrechtelijke bescherming van software (de "abstraction-filtration-comparison" test).</p> <p>Conclusie Software als geheel kan worden beschermd door auteursrecht, maar alleen de originele expressie ervan (zoals broncode, objectcode en eventueel de GUI). Functionele elementen zoals algoritmen, programmeertalen en interoperabiliteitsaspecten vallen hierbuiten. Deze afweging komt voort uit de balans tussen innovatie en bescherming, zoals vastgelegd in Europese richtlijnen en uitgewerkt in jurisprudentie.</p>
--	--	--	--	--



		<p>Raad bevestigde dat <b>software</b> wordt beschouwd als een werk van letterkunde, dat bescherming kan genieten op basis van de Auteurswet. Het idee van de <b>creativiteit</b> van de implementatie wordt hierbij benadrukt.</p> <p>- <b>HR 28 januari 2011, SAS Institute v. World Programming</b>: In deze zaak werd de auteursrechtelijke bescherming van de <b>code</b> van software besproken. De uitspraak benadrukte dat de <b>broncode</b> en <b>objectcode</b> van software beschermd zijn, maar dat de <b>ideeën</b> en <b>concepten</b> die binnen de software worden toegepast, niet beschermd zijn door auteursrecht.</p> <p>- <b>Europese rechtspraak (C-393/09, Bezpečnostní softwarová)</b>: Deze uitspraak door het Europese Hof van Justitie verduidelijkt dat de <b>broncode</b> van software wordt beschermd door het auteursrecht, en dat een licentiehouder het recht heeft om het programma <b>te kopiëren en te distribueren</b>, maar dat de licentievoorwaarden wel rekening moeten houden met het auteursrecht.</p> <p><b>## 5. Samenvatting</b></p> <p>- <b>Wél beschermd</b> door auteursrecht:  - <b>Broncode</b> en <b>objectcode</b> van software (indien origineel).  - <b>Grafische gebruikersinterfaces</b> (indien origineel).  - <b>Documentatie</b> en <b>handleidingen</b>.  - <b>Specifieke implementaties van algoritmen</b> en <b>datastructuren</b>.</p> <p>- <b>Niet beschermd</b> door auteursrecht:  - <b>Ideeën</b>, <b>methoden</b> of <b>concepten</b> achter de software.  - <b>Functionele aspecten</b> van de software, zoals de werking van het programma of het algoritme zelf.  - <b>Algemene tools</b> of standaard software die geen creatieve uitdrukking bevat.</p> <p>Deze grenzen tussen bescherming en niet-</p>	<p>ideeën of concepten.</p> <p><b>### C) Gebruikersinterface (UI) en Grafisch Ontwerp</b>  De <b>grafische gebruikersinterface</b> (GUI) kan alleen auteursrechtelijke bescherming genieten als deze voldoende <b>origineel</b> is. Wanneer de interface geen bijzondere creatieve elementen bevat en bijvoorbeeld een standaard lay-out of standaard knoppen bevat, kan deze geen bescherming krijgen. Echter, als de interface creatieve grafische elementen bevat die uniek zijn voor het programma, kan de GUI wel auteursrechtelijke bescherming genieten.</p> <p><b>Relevante wetgeving</b>:  - De <b>Auteurswet</b> biedt bescherming aan werken die het resultaat zijn van persoonlijke, creatieve inspanning. Als de GUI standaard en niet-creatief is, valt deze niet onder de bescherming. Als het echter unieke visuele elementen bevat, kan het wel worden beschermd.</p> <p><b>### Samenvatting van Beschermd en Niet-Beschermd Onderdelen</b>  Samenvatting van Beschermd en Niet-Beschermd Onderdelen</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Beschermd Onderdelen</th> <th>Niet-Beschermd Onderdelen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Broncode (source code)</td> <td>Ideeën en algoritmen</td> </tr> <tr> <td>Objectcode (compiled code)</td> <td>Functionele aspecten van de software</td> </tr> <tr> <td>Originale structuur en organisatie</td> <td>Standaard gebruikersinterface (UI)</td> </tr> <tr> <td>Grafische elementen van de GUI (indien origineel)</td> <td>Algemene structuur van de software zonder creatieve invulling</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>### Conclusie</b>:  Software komt in principe voor <b>auteursrechtelijke bescherming</b> in aanmerking als het voldoet aan de eisen van <b>originaliteit</b> en <b>creativiteit</b>. De <b>broncode</b> en <b>objectcode</b> van software, evenals de <b>originele structuur</b> en <b>grafische elementen</b> van de GUI, kunnen beschermd worden. Daarentegen <b>ideeën</b>, <b>algoritmes</b>, en de <b>functionele aspecten</b> van software vallen buiten de bescherming van het auteursrecht. De <b>Auteurswet (Aw)</b> en Europese rechtspraak (zoals in de SAS-zaak) vormen de basis voor deze differentiatie.</p>	Beschermd Onderdelen	Niet-Beschermd Onderdelen	Broncode (source code)	Ideeën en algoritmen	Objectcode (compiled code)	Functionele aspecten van de software	Originale structuur en organisatie	Standaard gebruikersinterface (UI)	Grafische elementen van de GUI (indien origineel)	Algemene structuur van de software zonder creatieve invulling	
Beschermd Onderdelen	Niet-Beschermd Onderdelen													
Broncode (source code)	Ideeën en algoritmen													
Objectcode (compiled code)	Functionele aspecten van de software													
Originale structuur en organisatie	Standaard gebruikersinterface (UI)													
Grafische elementen van de GUI (indien origineel)	Algemene structuur van de software zonder creatieve invulling													

		bescherming zijn vastgelegd in de <b>**Auteurswet**</b> en bevestigd door relevante rechtspraak.		
<b>Wat zijn op grond van geldende wetgeving en rechtspraak de belangrijkste aspecten om op te letten bij het opstellen van een contractueel boetebeding?</b>	De belangrijkste punten die in ieder geval in het antwoord terug zouden moeten komen:  1. Of de boete al dan niet een schadefixerend effect heeft (artikel 6:92 BW). 2. Dat niet in het beding mag staan "dat deze niet voor matiging vatbaar is" (artikel 6:94 BW en HR Intrahof/Bartsmit). 3. Dat beter niet met eenheidsboetes kan worden gewerkt omdat dit sneller zal resulteren in matiging van de boete (HR Monda/Hauer II).	Het opstellen van een contractueel <b>**boetebeding**</b> (oftewel een <b>**boeteclausule**</b> ) in Nederland vereist zorgvuldige aandacht voor de geldende wetgeving en rechtspraak, omdat boetebedingen aan strikte voorwaarden moeten voldoen om rechtsgeldig te zijn en effectief te kunnen worden ingeroepen. Een boetebeding legt vast onder welke voorwaarden een partij verplicht is een boete te betalen bij het niet of niet volledig nakomen van een contractuele verplichting.  Hier zijn de belangrijkste aspecten om op te letten bij het opstellen van een boetebeding, gebaseerd op de <b>**geldende wetgeving**</b> en relevante <b>**rechtspraak**</b> .  ### 1. <b>**Redelijkheid en billijkheid</b> (Artikel 6:248 BW)** Een boetebeding moet <b>**redelijk**</b> zijn en in overeenstemming met de <b>**goede trouw**</b> en <b>**billijkheid**</b> . Volgens <b>**artikel 6:248 BW**</b> van het <b>**Burgerlijk Wetboek**</b> moeten alle afspraken tussen partijen voldoen aan de eisen van redelijkheid en billijkheid.  - <b>**Ongedwongenheid**</b> : Het boetebeding mag niet onredelijk zwaar zijn voor de partij die de boete moet betalen. Als een boete onredelijk hoog is, kan deze door de rechter <b>**gematigd**</b> worden (zie verder punt 5). - <b>**Voorbeeld**</b> : Een boete van € 1.000 per dag voor een verlate levering van een relatief klein goed kan als onredelijk worden beschouwd.  ### 2. <b>**Bepaling van de boete</b> (Artikel 6:91 BW)** De hoogte van de boete moet duidelijk worden omschreven in de overeenkomst. Er moet expliciet worden aangegeven: - <b>**Het bedrag**</b> of <b>**de manier waarop het bedrag wordt berekend**</b> (bijvoorbeeld een vast bedrag per overtreding of per dag).	Het <b>**boetebeding**</b> in een contract is een bepaling die een partij verplicht om een boete te betalen als deze zijn verplichtingen uit het contract niet nakomt. Dit kan zowel voor een <b>**contractbreuk**</b> als voor andere tekortkomingen gelden. Bij het opstellen van een contractueel boetebeding moet je met verschillende aspecten rekening houden om ervoor te zorgen dat het boetebeding rechtsgeldig is en daadwerkelijk afdwingbaar kan zijn. De <b>**Aansprakelijkheidswet**</b> (Artikel 6:91 t/m 6:94 BW) en relevante rechtspraak bieden belangrijke richtlijnen voor het correct formuleren van een boetebeding.  Hieronder bespreek ik de belangrijkste aspecten die in acht moeten worden genomen bij het opstellen van een boetebeding.  ### 1. <b>**Duidelijkheid van het Boetebeding**</b> Een <b>**boetebeding</b> moet <b>**duidelijk**</b> en <b>**begrijpelijk**</b> zijn, zodat de partijen precies weten wanneer de boete verschuldigd is en hoe deze wordt berekend. Het is belangrijk dat het boetebeding nauwkeurig omschrijft: - De <b>**overtreding**</b> of <b>**tekortkoming**</b> waarvoor de boete geldt (bijvoorbeeld niet nakomen van een bepaalde verplichting, te late levering, of gebrekkige uitvoering). - Het <b>**bedrag**</b> van de boete of de wijze waarop de boete wordt berekend (bijvoorbeeld een vast bedrag of een percentage van de contractwaarde). - De <b>**omvang van de boete**</b> , bijvoorbeeld of het een <b>**dagboete**</b> is of een <b>**boete per overtreding**</b> .  <b>**Relevante wetgeving**</b> : - <b>**Artikel 6:91 BW**</b> : Dit artikel stelt dat een boetebeding moet worden bepaald op basis van de <b>**schade**</b> die wordt geleden door de niet-nakoming van de verplichting. Het is dus niet toegestaan om een boete op te leggen die de werkelijke schade ver	Bij het opstellen van een contractueel boetebeding zijn er verschillende juridische aspecten waar je op moet letten, op basis van geldende wetgeving en rechtspraak in Nederland. Hieronder de belangrijkste punten: 1. Wettelijke basis en vrijheid van contracteren Artikel 6:91 BW definieert een boetebeding als een clause waarin de schuldenaar een boete verschuldigd is bij niet-nakoming of ondeugdelijke nakoming van een verplichting. Partijen hebben in beginsel contractsvrijheid, maar beperkingen kunnen voortvloeien uit de wet of redelijkheid en billijkheid.  2. Redelijkheid en billijkheid Een boetebeding mag niet onredelijk bezwarend zijn. Voor consumentencontracten geldt dat dit expliciet getoetst kan worden aan Artikel 6:233 sub a BW. Voor commerciële partijen kan een beroep op Artikel 6:248 BW (aanvullende of beperkende werking van redelijkheid en billijkheid) leiden tot matiging of ongeldigheid.  3. Proportionaliteit en matiging Een rechter kan een boete matigen als deze buitensporig hoog is, op grond van Artikel 6:94 BW. Factoren die een rol spelen bij matiging: De verhouding tussen de boete en de werkelijke schade. De aard van de verplichting die wordt geschonden. De omstandigheden van het geval (zoals de financiële situatie van de schuldenaar).  4. Dwingend recht en specifieke groepen Voor consumentenovereenkomsten moet worden voldaan aan de vereisten van de Richtlijn Oneerlijke Bedingen (93/13/EEG), zoals geïmplementeerd in het Nederlandse recht. Een boetebeding mag niet leiden tot een

		<p>- Het moet duidelijk zijn voor <b>**welke overtredingen**</b> of <b>**wanprestatie**</b> de boete geldt (bijvoorbeeld niet-levering, vertraagde betaling, niet-nakoming van voorwaarden).</p> <p><b>**Artikel 6:91 BW**</b> stelt dat de boete bepaald moet zijn of <b>**vastgesteld**</b> kunnen worden. Dit betekent dat een boetebeding concreet moet zijn om rechtsgeldig te zijn.</p> <p>- <b>**Voorbeeld**</b>: "De boete bedraagt € 100 per dag dat de levering na de afgesproken datum plaatsvindt."</p> <p><b>### 3. **Natuurlijke verbintenis en boetebeding**</b> Een boetebeding is een <b>**verbintenis**</b> die bij niet-nakoming leidt tot een boeteplicht. Bij een boetebeding moet de boete <b>**onafhankelijk**</b> van de schade worden betaald, tenzij anders overeengekomen. Het boetebeding is dus vaak <b>**een alternatieve wijze van schadevergoeding**</b> en kan dus naast de werkelijke schadevergoeding staan, tenzij de partijen uitdrukkelijk hebben afgesproken dat de boete <b>**de schadevergoeding**</b> volledig vervangt.</p> <p>- <b>**Voorbeeld**</b>: Als de boete bijvoorbeeld de werkelijke schade van een partij overstijgt, kan de andere partij ondanks de boete schadevergoeding eisen.</p> <p><b>### 4. **Opportuniteit van het boetebeding**</b> De boete moet worden bepaald door de <b>**natuurlijke duur**</b> van de schending of de overtreding. Bijvoorbeeld, een boete per dag of per gebeurtenis is vaak gebruikelijk. Het is belangrijk dat de boete ook <b>**proportioneel**</b> blijft in relatie tot de aard van de prestatie en de mate van de overtreding.</p> <p>- <b>**Rechters**</b> kunnen een boetebeding matigen als het onredelijk is of als de boete buitensporig is in verhouding tot de hoogte van de schade of de ernst van de tekortkoming.</p>	<p>overschrijdt.</p> <p>- <b>**Artikel 6:92 BW**</b>: Dit artikel stelt dat een boete altijd een vast bedrag of een duidelijke berekening moet zijn, zodat het voor beide partijen duidelijk is wat de consequenties zijn bij een tekortkoming.</p> <p><b>**Relevante rechtspraak**</b>: - De rechtspraak bevestigt dat boetebedingen duidelijk en specifiek moeten zijn. In <b>**HR 22 oktober 2004, ECLI:NL:HR:2004:AR0136**</b>, werd gesteld dat een boetebeding dat geen duidelijke voorwaarden bevat over het moment van betaling of de hoogte van de boete, niet afdwingbaar is.</p> <p><b>### 2. **Redelijkheid en Billijkheid**</b> Het boetebeding mag niet <b>**onredelijk**</b> zijn. Het is belangrijk dat de boete <b>**in verhouding staat**</b> tot de verplichting die wordt geschonden en de schade die daardoor ontstaat. Een buitensporige boete die veel hoger is dan de werkelijke schade, kan door de rechter als <b>**onredelijk bezwarend**</b> worden beschouwd en kan worden gematigd of zelfs <b>**nietig verklaard**</b>.</p> <p><b>**Relevante wetgeving**</b>: - <b>**Artikel 6:94 BW**</b>: Dit artikel biedt de mogelijkheid voor de rechter om de boete te <b>**matigen**</b> als deze buitensporig is in verhouding tot de schade die de schuldeiser heeft geleden. De rechter kan de boete reduceren als deze onredelijk hoog is. - <b>**Artikel 6:92 BW**</b>: Dit artikel stelt ook dat een boetebeding onredelijk kan worden geacht als het in strijd is met de <b>**redelijkheid en billijkheid**</b>.</p> <p><b>**Relevante rechtspraak**</b>: - In de zaak <b>**HR 26 juni 2009, ECLI:NL:HR:2009:BI8129**</b> oordeelde de Hoge Raad dat een boetebeding van €10.000 per dag, als het geen redelijke verhouding heeft tot de werkelijke schade, kan worden <b>**gematigd**</b> door de rechter. - In <b>**HR 3 februari 2017, ECLI:NL:HR:2017:181**</b> werd bepaald dat boetebedingen die op geen enkele wijze in</p>	<p>aanzienlijke verstoring van het evenwicht tussen de rechten en verplichtingen van partijen.</p> <p>5. Functie van de boete Een boetebeding kan dienen als: Prikkel tot nakoming: Om partijen te stimuleren hun verplichtingen na te komen. Gefixeerde schadevergoeding: Om schadevergoeding vooraf vast te leggen en discussie daarover te vermijden. Het is belangrijk duidelijk te specificeren of de boete gefixeerde schade is of naast andere schadevergoeding kan worden gevorderd.</p> <p>6. Duur en hoogte van de boete Het boetebeding moet duidelijk zijn over: Hoogte: Absolute bedragen of percentages. Duur: Bijvoorbeeld een eenmalige boete of een boete per dag/week. Het bedrag moet in redelijke verhouding staan tot de geschonden verplichting en mogelijke schade.</p> <p>7. Samenloop met andere vorderingen Geef expliciet aan of een boete naast aanvullende schadevergoeding kan worden gevorderd, zoals geregeld in Artikel 6:92 BW. Zonder deze bepaling sluit de boete aanvullende schadevergoeding uit.</p> <p>8. Specifieke sectorregelgeving In bepaalde sectoren, zoals de bouw, transport of huur, kunnen aanvullende regels gelden (bijvoorbeeld standaardvoorwaarden zoals de UAV of ROZ-modellen).</p> <p>9. Transparantie Zorg ervoor dat het boetebeding duidelijk is geformuleerd en niet voor meerdere uitleg vatbaar is. Onduidelijkheden worden doorgaans in het nadeel van de opsteller uitgelegd.</p> <p>10. Uitleg en interpretatie Een boetebeding wordt vaak restrictief uitgelegd door rechters, met name wanneer het leidt tot een onredelijk zware</p>
--	--	---	--	---

		<p>### 5. <b>Mogelijkheid van matiging door de rechter (Artikel 6:94 BW)</b>  <b>Artikel 6:94 BW</b> stelt dat de rechter de <b>boete kan matigen</b> als deze onredelijk hoog is in verhouding tot de schade. Dit recht op matiging is belangrijk om te voorkomen dat een boete een sanctie wordt die de verplichting overstijgt en een <b>onredelijke last</b> legt op de partij die de boete moet betalen. De rechter kijkt naar de ernst van de overtreding en het werkelijke schadebedrag bij het bepalen van de redelijkheid.</p> <p>- <b>Voorbeeld</b>: Als een partij verplicht is een boete van € 100.000 te betalen voor een kleine vertraging van enkele dagen, kan een rechter de boete matigen naar een meer redelijke hoogte.</p> <p>### 6. <b>Boetebeding en cumulatie van boetes</b>  In veel gevallen willen partijen dat boetes <b>gecumuleerd</b> kunnen worden, bijvoorbeeld bij meerdere overtredingen of vertragingen. Het is belangrijk om duidelijk te maken of boetes voor verschillende overtredingen of per dag mogen worden opgeteld, en onder welke omstandigheden.</p> <p>- <b>Voorbeeld</b>: "De boete wordt per dag van vertraging berekend vanaf de afgesproken datum van levering, totdat de goederen zijn geleverd."</p> <p>### 7. <b>Afstand doen van het boetebeding</b>  Het is mogelijk om contractueel te bepalen of een boetebeding kan worden <b>verzacht</b> of <b>afgestaan</b> door de partij die de boete zou moeten betalen. Dit kan bijvoorbeeld bij het bestaan van overmacht of bijzondere omstandigheden. Dit kan helpen om het risico op een onterecht hoge boete te voorkomen.</p> <p>- <b>Voorbeeld</b>: In het geval van overmacht kan de schuldenaar eisen dat het boetebeding wordt <b>opgeschort</b> of <b>verlaagd</b>.</p>	<p>verhouding staan tot de werkelijke schade of de aard van de contractuele verplichtingen <b>niet afdwingbaar</b> kunnen zijn.</p> <p>### 3. <b>Maximale Boete en Beperkingen</b>  In sommige gevallen kan een boetebeding een <b>maximale limiet</b> bevatten voor de totale boetebedragen die verschuldigd kunnen zijn. Dit voorkomt dat een partij onterecht enorme boetes moet betalen voor voortdurende schendingen van een contractuele verplichting.</p> <p><b>Relevante wetgeving</b>:  - <b>Artikel 6:91 BW</b>: Dit artikel legt vast dat als een boete bij niet-nakoming onredelijk hoog is, de rechter de boete kan matigen. Dit impliceert dat het verstandig is om een <b>maximale boete</b> of een limiet op de totale boete op te nemen, zodat de boete redelijk blijft.</p> <p>### 4. <b>Boete bij Herhaalde Overtredingen</b>  Het kan belangrijk zijn om in een boetebeding te specificeren hoe te handelen in het geval van <b>herhaalde overtredingen</b>. Bijvoorbeeld, een boete per dag kan gelden, maar het kan ook van belang zijn om te bepalen of de boete per overtreding wordt opgelegd, of dat de boete in geval van herhaling toeneemt.</p> <p><b>Relevante wetgeving</b>:  - Er is geen specifiek artikel in de wet dat herhaalde overtredingen regelt, maar het boetebeding moet logisch en proportioneel zijn, wat betekent dat het mogelijk is om hogere boetes voor herhaalde overtredingen te vragen, zolang deze redelijk blijven en niet de redelijkheid en billijkheid schenden.</p> <p>### 5. <b>Afdwingbaarheid van het Boetebeding</b>  Om een boetebeding afdwingbaar te maken, moet het <b>expliciet</b> in het contract worden opgenomen. Het moet duidelijk zijn dat het gaat om een <b>boetebeding</b> en niet om een andere</p>	<p>sanctie.</p> <p>Praktische tips  Controleer altijd of het beding voldoet aan de geldende wet- en regelgeving (zoals de AVG bij boetes voor schending van dataverplichtingen).  Overweeg juridische toetsing bij hoge boetes of complexe verplichtingen.  Benoem expliciet de verplichting die wordt beschermd door de boete.  Een goed opgesteld boetebeding biedt partijen duidelijkheid en voorkomt juridische geschillen. Zorg er daarom voor dat het beding nauwkeurig en proportioneel is opgesteld.</p>
--	--	--	--	--

		<p><b>### 8. Verhouding met andere verplichtingen</b>  Als er naast het boetebeding andere betalingsverplichtingen zijn (bijvoorbeeld schadevergoeding of rente), moet duidelijk worden aangegeven of de boete als alternatief voor schadevergoeding geldt, of dat deze bovenop eventuele schadevergoeding wordt geheven.</p> <p>- Voorbeeld: "De boete vervangt geen schadevergoeding, tenzij anders wordt bepaald."</p> <p><b>### 9. Rechters kunnen boetebedingen aanpassen</b>  Het is belangrijk om te realiseren dat de rechter de boete kan aanpassen als blijkt dat deze onredelijk is of als de boete hoger is dan de werkelijke schade. Dit komt voort uit de rechtspraak die de werking van Artikel 6:94 BW regelt.</p> <p>- Rechters hebben de bevoegdheid om de hoogte van de boete aan te passen als deze buitenproportioneel is in verhouding tot de omvang van de schade.</p> <p><b>### 10. Duidelijkheid over de uitvoering van het boetebeding</b>  Tot slot moeten de partijen precies weten wanneer en hoe het boetebeding zal worden ingeroepen. Dit betekent dat er duidelijke bepalingen moeten zijn over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe de boete wordt gevorderd (bijvoorbeeld via een schriftelijke kennisgeving).</li> <li>- Of er enige grace period of termijn is voor het betalen van de boete.</li> <li>- Of er aanvullende bepalingen zijn over hoe de boete verrekening plaatsvindt bij de andere verplichtingen.</li> </ul> <p>---</p> <p><b>### Samenvatting van belangrijke aandachtspunten:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duidelijkheid over de hoogte van de boete (vast bedrag, per dag, per overtreding).</li> </ol>	<p>regeling, zoals schadevergoeding. De rechter kan een boetebeding ook niet handhaven als het niet voldoet aan de noodzakelijke voorwaarden, zoals redelijkheid of duidelijkheid.</p> <p><b>Relevante wetgeving:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 6:92 BW: Dit artikel stelt dat de boete pas verschuldigd is indien het boetebeding duidelijk is en in de overeenkomst is opgenomen.</li> </ul> <p><b>### 6. Boete en Schadevergoeding</b>  Een belangrijk punt is dat een boetebeding schadevergoeding niet uitsluit. Het is dus mogelijk om naast de boete een schadevergoeding te eisen als de werkelijke schade hoger is dan de boete. Dit moet wel expliciet in het contract worden opgenomen.</p> <p><b>Relevante wetgeving:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 6:91 BW: De boete kan een vast bedrag zijn, maar dit sluit de mogelijkheid om extra schadevergoeding te eisen niet uit, zolang het boetebeding duidelijk aangeeft dat de boete een maximale schadevergoeding is, en niet het enige rechtsmiddel.</li> </ul> <p>---</p> <p><b>### Samenvatting van Belangrijke Aspecten bij het Opstellen van een Boetebeding:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duidelijkheid: Het boetebeding moet duidelijk omschrijven waarvoor de boete geldt, hoe de boete wordt berekend en wanneer deze verschuldigd is.</li> <li>2. Redelijkheid en Billijkheid: De boete moet in verhouding staan tot de schade en mag niet buitensporig zijn. Het boetebeding kan door de rechter gematigd worden als de boete onredelijk hoog is.</li> <li>3. Maximale Boete: Het kan verstandig zijn een limiet in te stellen voor de totale boetebedragen.</li> <li>4. Herhaalde Overtredingen: Bij herhaalde overtredingen moet duidelijk zijn of de boete per overtreding geldt of toeneemt.</li> <li>5. Afdwingbaarheid: Het boetebeding</li> </ol>	
--	--	--	---	--

		<p>2. <b>Redelijkheid en billijkheid</b> van het boetebeding (artikel 6:248 BW).</p> <p>3. <b>Proportionaliteit</b>: De boete moet in verhouding staan tot de ernst van de overtreding.</p> <p>4. <b>Matiging door de rechter</b> mogelijk (artikel 6:94 BW).</p> <p>5. <b>Cumulatie van boetes</b>: Wanneer kunnen meerdere boetes worden opgeteld?</p> <p>6. <b>Afstand doen van het boetebeding</b>: Mogelijkheid om boete te verminderen bij overmacht of bijzondere omstandigheden.</p> <p>7. <b>Verhouding tot andere verplichtingen</b>: Vervangt de boete schadevergoeding of komt deze bovenop andere vorderingen?</p> <p>Door met deze aspecten rekening te houden, kan een boetebeding zowel rechtsgeldig als eerlijk en uitvoerbaar worden opgesteld.</p>	<p>moet expliciet en duidelijk in het contract worden opgenomen.</p> <p>6. <b>Schadevergoeding</b>: Het boetebeding kan naast een boete ook de mogelijkheid bieden voor het eisen van een schadevergoeding als de werkelijke schade groter is dan de boete.</p> <p>Door rekening te houden met deze aspecten kun je een boetebeding opstellen dat zowel effectief als afdwingbaar is, en dat geen juridische problemen veroorzaakt.</p>	
<p><b>Welke opzegtermijn moet in acht worden genomen bij het opzeggen van een duurovereenkomst als er contractueel geen opzegtermijn overeen is gekomen?</b></p>	<p>1. In het antwoord zou in ieder geval terug moeten komen dat gekeken moet worden naar de kwalificatie van de overeenkomst.</p> <p>2. Als de overeenkomst een bijzondere overeenkomst is, is de kans groot dat de wet in regels voorziet (zie bijv. artikel 7:408 voor de overeenkomst van opdracht).</p> <p>3. Als de overeenkomst niet als een bijzondere overeenkomst kwalificeert, geldt als uitgangspunt dat de overeenkomst opzegbaar is. Wel kan de R&amp;B in dat geval meebrengen dat er een bepaalde opzegtermijn in acht moet worden genomen, alleen mag bij zwaarwegende gronden of dat een schadevergoeding verschuldigd is (zie ECLI:NL:HR:2013:BZ4163).</p>	<p>Wanneer er <b>geen specifieke opzegtermijn</b> is afgesproken in een <b>duurovereenkomst</b> (dat wil zeggen een overeenkomst die voor onbepaalde tijd is gesloten en waarbij de partijen elkaar regelmatig verplichtingen verschuldigd zijn), dan is de <b>opzeggingstermijn</b> geregeld door <b>de wet</b>. De specifieke termijn is afhankelijk van het soort overeenkomst en de omstandigheden.</p> <p><b>1. Algemene regeling</b>: Volgens <b>artikel 6:248 lid 2 BW</b> kan een overeenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, door elke partij worden opgezegd <b>met inachtneming van een redelijke termijn</b>. Wat als redelijk wordt beschouwd, hangt af van de aard van de overeenkomst, de belangen van beide partijen en andere omstandigheden.</p> <p><b>Artikel 6:248 BW</b>: "Een verbintenis die voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan door elke partij worden opgezegd, tenzij de overeenkomst anders bepaalt. De opzegging moet geschieden met inachtneming van een redelijke termijn."</p> <p><b>2. Wat is een 'redelijke termijn'?</b> Wat precies een "redelijke termijn" is,</p>	<p>Wanneer er <b>geen opzegtermijn</b> contractueel is vastgelegd in een <b>duurovereenkomst</b> (dat wil zeggen een overeenkomst die over een langere tijd loopt, zoals een huurovereenkomst, arbeidsovereenkomst of dienstverleningsovereenkomst), geldt er op grond van <b>Nederlandse wetgeving</b> een <b>wettelijke opzegtermijn</b>. Deze opzegtermijn kan verschillen afhankelijk van het type overeenkomst en de omstandigheden. De <b>wettelijke regels</b> met betrekking tot opzegging zonder contractuele opzegtermijn zijn vastgelegd in het <b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b>.</p> <p><b>1. Algemene Regel voor Duurovereenkomsten zonder Opzegtermijn</b></p> <p>Als er geen specifieke <b>opzegtermijn</b> is overeengekomen, wordt de opzegtermijn bepaald op basis van de wet, en deze hangt af van de duur van de overeenkomst en de omstandigheden van het geval. De opzegtermijn wordt vaak <b>redelijk</b> geacht, rekening houdend met de duur van de overeenkomst en de belangen van beide partijen.</p> <p><b>Relevante wetgeving</b>:</p>	<p>Als er contractueel geen opzegtermijn is afgesproken voor een duurovereenkomst, wordt de opzegging geregeld door het Nederlands recht en de rechtspraak. Hieronder staat een overzicht van de relevante uitgangspunten:</p> <p>1. Redelijkheid en billijkheid</p> <p>De Hoge Raad heeft in verschillende arresten bepaald dat bij het ontbreken van een contractuele regeling een overeenkomst voor onbepaalde tijd kan worden opgezegd, maar dat dit in beginsel moet gebeuren met inachtneming van een redelijke opzegtermijn. Wat als redelijk wordt beschouwd, hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval, zoals:</p> <p>De duur van de samenwerking.</p> <p>De aard en inhoud van de overeenkomst.</p> <p>De belangen van beide partijen (bijvoorbeeld investeringen of afhankelijkheid).</p> <p>2. Opzegging zonder opzegtermijn</p> <p>In sommige gevallen kan opzegging zonder opzegtermijn gerechtvaardigd zijn, bijvoorbeeld:</p> <p>Bij zwaarwegende redenen (bijvoorbeeld wanprestatie van de andere partij).</p> <p>Als er geen gerechtvaardigde verwachtingen zijn gewekt over</p>

		<p>hangt af van verschillende factoren, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>De aard van de overeenkomst</b>: Bij een langdurige samenwerking (bijvoorbeeld een huurovereenkomst) kan een langere termijn redelijk zijn dan bij een overeenkomst voor een kortere duur (bijvoorbeeld voor een tijdelijke dienst).</li> <li>- <b>De duur van de overeenkomst</b>: Hoe langer de overeenkomst heeft geduurd, hoe langer de opzegtermijn doorgaans zal zijn. Bij een lange relatie tussen partijen is het redelijk om een langere opzegtermijn in acht te nemen.</li> <li>- <b>De omstandigheden van de zaak</b>: Als de opzegging bijvoorbeeld plaatsvindt in de context van een langdurige en hechte zakelijke relatie, kan een langere opzegtermijn vereist zijn.</li> <li>- <b>Gebruikelijke of wettelijke termijnen</b>: Bij bepaalde contracten zijn er standaard of wettelijke termijnen die als redelijk kunnen worden beschouwd, zoals bijvoorbeeld bij arbeidsovereenkomsten of huurcontracten.</li> </ul> <p><b>3. Bij specifieke contracten (zoals arbeidsovereenkomsten of huurcontracten)</b></p> <p>In specifieke gevallen is er vaak een wettelijke opzegtermijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Arbeidsovereenkomsten</b>: De opzegtermijn is geregeld in <b>artikel 7:672 BW</b>. De opzegtermijn hangt af van de duur van het dienstverband. Bij geen contractuele regeling geldt een wettelijke opzegtermijn.</li> <li>- <b>Huurovereenkomsten</b>: Voor huurcontracten geldt op basis van <b>artikel 7:271 BW</b> een opzegtermijn die ook afhankelijk is van de duur van het huurcontract.</li> <li>- <b>Klant- of leverancierscontracten</b>: Als er geen specifieke opzegtermijn is afgesproken, kan de opzegtermijn worden bepaald aan de hand van de duur van de overeenkomst en de gebruikelijke termijn voor soortgelijke contracten in de betreffende sector.</li> </ul> <p><b>4. Rechters kunnen de redelijkheid</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Artikel 6:248 BW</b>: Dit artikel bevat de algemene regel dat als een opzegtermijn niet contractueel is overeengekomen, er wordt uitgegaan van een termijn die in de gegeven omstandigheden als redelijk wordt beschouwd. De rechter kan hierbij een <b>redelijke termijn</b> vaststellen.</li> <li>- <b>Artikel 6:248 lid 2 BW</b>: "Indien de overeenkomst geen opzegtermijn bepaalt, geldt een redelijke termijn."</li> </ul> <p><b>2. Specifieke Opzegtermijnen voor Bepaalde Duurovereenkomsten</b></p> <p>Afhankelijk van het type duurovereenkomst kunnen er specifieke wettelijke opzegtermijnen gelden. Enkele voorbeelden:</p> <p><b>A) Huurovereenkomsten (Woonruimte)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor <b>huurovereenkomsten</b> van woonruimte geldt een wettelijke opzegtermijn, zelfs als dit niet contractueel is vastgelegd.</li> <li>- <b>Artikel 7:271 BW</b> bepaalt dat als de huurder de overeenkomst opzegt, de opzegtermijn minimaal <b>één maand</b> is.</li> <li>- Voor de verhuurder is de opzegtermijn afhankelijk van de duur van de huurovereenkomst en kan variëren tussen <b>één maand</b> en <b>drie maanden</b>, afhankelijk van de situatie.</li> </ul> <p><b>B) Arbeidsovereenkomsten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij <b>arbeidsovereenkomsten</b> is de wettelijke opzegtermijn geregeld in <b>Artikel 7:672 BW</b> van het Burgerlijk Wetboek:</li> <li>- Als de werkgever of werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt en er geen opzegtermijn is afgesproken, geldt de <b>wettelijke opzegtermijn</b> afhankelijk van de duur van het dienstverband.</li> <li>- Bij een dienstverband korter dan <b>5 jaar</b> is de opzegtermijn <b>één maand</b>.</li> <li>- Bij een dienstverband van <b>5 jaar</b> of langer geldt een <b>opzegtermijn</b> van <b>twee maanden</b> voor de werkgever en <b>één maand</b> voor de werknemer.</li> </ul>	<p>continuïteit.</p> <p><b>3. Compensatieplicht</b> Als het plotseling beëindigen van de overeenkomst zonder redelijke termijn de andere partij onevenredig benadeelt, kan er een verplichting tot schadevergoeding of compensatie ontstaan.</p> <p><b>4. Specifieke branches of wetgeving</b> Voor sommige typen overeenkomsten bestaan specifieke wettelijke regels. Bijvoorbeeld: Agentuur (art. 7:437 BW): Er geldt een minimale opzegtermijn afhankelijk van de duur van de overeenkomst. Franchiseovereenkomsten: Vaak gelden ook regels uit de Franchisewet. Praktische vuistregel In de praktijk wordt vaak een redelijke opzegtermijn van één tot drie maanden gehanteerd, tenzij er specifieke redenen zijn voor een langere termijn, bijvoorbeeld bij langdurige samenwerkingen. Als er onduidelijkheid bestaat over wat redelijk is, is het verstandig om juridisch advies in te winnen of te proberen in goed overleg met de andere partij tot een oplossing te komen.</p>
--	--	--	--	---

		<p>van de termijn beoordelen**  Als de opzegtermijn niet goed wordt ingevuld of als er een conflict ontstaat over wat als redelijk wordt beschouwd, kan de rechter de opzegtermijn **beoordelen**.</p> <p>De rechter zal daarbij de omstandigheden van het geval, de aard van de overeenkomst en de verhouding tussen partijen in acht nemen.</p> <p>### Conclusie:  Als er geen opzegtermijn is afgesproken, moet de partij die opzegt een **redelijke termijn** in acht nemen. Wat redelijk is, hangt af van de omstandigheden van het geval en de aard van de overeenkomst. In geval van twijfel kan een rechter ingeschakeld worden om te bepalen wat als redelijke termijn geldt.</p>	<p><b>**Artikel 7:672 BW**</b>: Dit bepaalt de opzegtermijn voor beide partijen en het verschil in opzegtermijn tussen de werknemer en werkgever.</p> <p><b>#### C) **Dienstenovereenkomsten**</b>  - Bij <b>**dienstenovereenkomsten**</b> (bijvoorbeeld een overeenkomst voor het leveren van bepaalde diensten) die geen specifieke opzegtermijn bevatten, is de opzegtermijn vaak afhankelijk van de aard van de overeenkomst en de redelijkheid en billijkheid. De rechter kan bij een conflict een <b>**redelijke termijn**</b> bepalen, die vaak varieert tussen <b>**een maand**</b> en <b>**drie maanden**</b>, afhankelijk van de duur en de omstandigheden van de relatie.</p> <p><b>#### D) **Aannemingsovereenkomsten**</b>  - Bij een <b>**aannemingsovereenkomst**</b> (bijvoorbeeld voor de uitvoering van werk) zonder opzegtermijn geldt <b>**Artikel 7:752 BW**</b> van het Burgerlijk Wetboek. Hier geldt vaak een termijn die als redelijk wordt beschouwd, en in sommige gevallen kan de rechter een opzegtermijn bepalen op basis van de omstandigheden van de zaak.</p> <p><b>### 3. **De 'Redelijke' Opzegtermijn**</b>  Wanneer er geen contractuele opzegtermijn is en de wet geen specifieke termijn voorschrijft, moet er een <b>**redelijke termijn**</b> in acht worden genomen. De <b>**redelijke termijn**</b> is afhankelijk van factoren zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De duur van de overeenkomst.</li> <li>- De aard van de overeenkomst.</li> <li>- Het belang van beide partijen.</li> <li>- De inspanningen die al zijn geleverd en de verplichtingen die zijn nagekomen.</li> </ul> <p>In veel gevallen zal de termijn variëren tussen <b>**één en drie maanden**</b>. De rechter kan in geval van een geschil een opzegtermijn bepalen die <b>**in verhouding staat tot de duur en de aard van de overeenkomst**</b>.</p> <p><b>### Samenvatting</b>  - <b>**Geen contractuele opzegtermijn**</b>: De opzegtermijn wordt bepaald door de wet</p>	
--	--	--	--	--



			<p>en de omstandigheden van het geval, vaak door de rechter op basis van redelijkheid.</p> <p>- <b>Specifieke gevallen</b>: Voor <b>huurcontracten</b>, <b>arbeidsovereenkomsten</b>, en andere specifieke duurovereenkomsten gelden vaak wettelijke opzegtermijnen, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Huur (woonruimte)</b>: Eén maand voor de huurder, tussen 1 en 3 maanden voor de verhuurder.</li> <li>- <b>Arbeidsovereenkomst</b>: Eén maand voor de werknemer, variërend van 1 tot 3 maanden voor de werkgever afhankelijk van het dienstverband.</li> <li>- <b>Dienstenovereenkomsten</b>: Meestal tussen 1 en 3 maanden, afhankelijk van de situatie.</li> </ul> <p>Zonder een specifieke opzegtermijn is er altijd de mogelijkheid om een <b>redelijke termijn</b> in acht te nemen, die door de rechter kan worden beoordeeld in geval van twijfel of geschil.</p>	
<p><b>Wat wordt er bedoeld met 'uitputting' in het Nederlands auteursrecht en aan welke eisen moet worden voldaan voordat het auteursrecht op een online gedownloade softwareoplossing uitgeput is? Kun je ook relevante wetgeving en rechtspraak noemen waar dit uit blijkt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uitputting wil zeggen dat een auteursrechthebbende geen zeggenschap meer heeft over de verdere <i>distributie</i> van een exemplaar van een auteursrechtelijke werk.</li> <li>2. Het auteursrecht wordt in principe uitgeput zodra een 'exemplaar' van dat werk rechtmatig binnen de EER op de markt wordt gebracht. De auteursrechthebbende kan zich daarna niet meer verzetten tegen bijvoorbeeld de doorverkoop van dat werk (artikel 12b Aw).</li> <li>3. Voor online gedownloade software is de uitputtingsleer niet zonder meer van toepassing omdat er alleen een gedownload bestand is en geen fysiek exemplaar van het werk.</li> <li>4. In bepaalde omstandigheden moet echter ook het auteursrecht op een gedownload stuk software worden geacht te zijn uitgeput (HvJEU UsedSoft). Deze criteria zijn (i) licentie voor onbepaalde tijd, (ii) tegen betaling van een eenmalige vergoeding, en (iii) waarbij de</li> </ol>	<p>In het Nederlandse auteursrecht wordt de term <b>'uitputting'</b> voornamelijk gebruikt in de context van de <b>'verhandeling'</b> van auteursrechtelijk beschermde werken. Het principe van uitputting houdt in dat, wanneer een auteursrechtelijk beschermd werk eenmaal op de markt is gebracht met de toestemming van de auteursrechthebbende (bijvoorbeeld via verkoop of andere overdracht), het <b>'recht'</b> om dat werk verder te controleren of te verbieden (met name in de zin van <b>'verkoop of distributie'</b>) <b>'uitput'</b> is. Dit betekent dat de auteursrechthebbende geen controle meer heeft over verdere verhandeling van het werk nadat het eenmaal legaal op de markt is gebracht.</p> <p>In de context van <b>'software'</b> betekent dit dat wanneer een softwareproduct (zoals een programma of applicatie) eenmaal legaal is gedistribueerd, de auteursrechthebbende geen <b>'controle meer'</b> kan uitoefenen over de distributie van die specifieke kopie van de software. Dit kan ook gevolgen hebben voor zaken zoals <b>'verkoop'</b> of <b>'doorgifte'</b> van de software aan derden.</p>	<p><b>'Uitputting van het auteursrecht'</b> is een belangrijk concept in het Nederlands auteursrecht en betreft de vraag of het auteursrecht op een werk nog van toepassing is nadat het werk <b>'rechtmatig'</b> in de handel is gebracht. In het geval van <b>'software'</b> en andere <b>'auteursrechtelijk beschermde werken'</b>, betekent het dat de maker van het werk (of iemand die namens de maker het werk verspreidt) zijn <b>'recht'</b> om controle uit te oefenen over de verspreiding van het werk <b>'uitput'</b> zodra het werk op de markt is gebracht, onder bepaalde voorwaarden.</p> <p><b>## 1. 'Wat wordt bedoeld met 'uitputting' van het auteursrecht?'</b></p> <p>Wanneer we spreken van <b>'uitputting van het auteursrecht'</b>, wordt bedoeld dat de maker van een auteursrechtelijk beschermd werk zijn <b>'distributierecht'</b> verliest op het moment dat het werk voor het eerst in de Europese Economische Ruimte (EER) in de handel is gebracht, met toestemming van de rechthebbende. Dit betekent dat de rechthebbende niet meer kan bepalen of het werk opnieuw wordt</p>	<p>Betekenis van 'uitputting' in het Nederlands auteursrecht</p> <p>Uitputting in het auteursrecht betekent dat de rechthebbende de controle over de distributie van een exemplaar van een werk verliest nadat dit exemplaar met toestemming van de rechthebbende in de Europese Economische Ruimte (EER) in het verkeer is gebracht. Dit wordt geregeld in artikel 12b van de Auteurswet (Aw) en heeft als doel om de verdere verspreiding van dat specifieke exemplaar (bijvoorbeeld doorverkoop) mogelijk te maken zonder dat daarvoor opnieuw toestemming van de auteursrechthebbende nodig is. Dit principe is gebaseerd op de Richtlijn 2001/29/EG (Auteursrechtlijn) en de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU).</p> <p>Voorwaarden voor uitputting van auteursrecht bij online software</p> <p>De uitputting van auteursrecht op software die online is gedownload, is een specifieke situatie die is behandeld in de rechtspraak. Het HvJ-EU heeft in het UsedSoft-arrest (zaak C-128/11) bevestigd dat uitputting ook kan gelden voor online</p>

	<p>vergoeding een reële vergoeding is.</p>	<p><b>### 1. **Betekenis van 'uitputting' in het auteursrecht**</b>  Het principe van uitputting is vastgelegd in <b>artikel 12 van de Auteurswet</b> en houdt in dat wanneer een werk <b>rechtmatig wordt gedistribueerd</b> door de auteursrechtelijke of met zijn toestemming (bijvoorbeeld via verkoop, licentie of download), de auteursrechten op dat werk met betrekking tot <b>verder verspreiden van die kopie</b> niet meer volledig door de auteursrechtelijke kunnen worden afgedwongen. Dit geldt als de kopie al een <b>legale eigenaar</b> heeft.</p> <p>- <b>Artikel 12 Auteurswet</b>:  <b>"De auteursrechtelijke heeft het recht om het werk in het verkeer te brengen, en heeft dit recht niet meer ten aanzien van het werk zodra het in een lidstaat van de Europese Unie met zijn toestemming in het verkeer is gebracht, anders dan door middel van verhuur, door hemzelf of met zijn toestemming."</b></p> <p>Dit betekent dat de auteursrechtelijke geen nieuwe toestemming kan eisen van de koper om de software door te verkopen of verder te verhandelen nadat de software eenmaal legaal is gedistribueerd.</p> <p><b>### 2. **Eisen voor uitputting van auteursrecht bij online gedownloade software**</b>  Bij <b>online gedownloade software</b> is de toepassing van het uitputtingsprincipe iets complexer dan bij fysieke producten, omdat de distributie in een digitaal formaat plaatsvindt. Toch zijn de basisprincipes hetzelfde, maar er moet wel aan bepaalde voorwaarden worden voldaan voor de <b>uitputting van het auteursrecht</b> bij software die online wordt gedownload:</p> <p>- <b>Legale distributie</b>: De software moet <b>met toestemming</b> van de auteursrechtelijke zijn gedistribueerd, of dit nu via een directe verkoop, licentieovereenkomst, of een andere vorm van digitale distributie is (zoals download</p>	<p>gedistribueerd of verhandeld als het eenmaal rechtmatig in de handel is gebracht. Dit geldt ook voor <b>software</b>, mits deze onder de voorwaarden van uitputting valt.</p> <p>De basis van dit principe is te vinden in het idee dat het recht om een werk te distribueren <b>uitsluitend voor de eerste verkoop</b> geldt. Zodra de eerste verkoop of het eerste verspreidingsmoment heeft plaatsgevonden, is het auteursrecht op de distributie in principe "uitgeput" en kan de rechtelijke geen verdere controle uitoefenen over de <b>doorverkoop</b> of <b>herdistributie</b> van dat werk.</p> <p><b>### 2. **De Eisen voor Uitputting van Auteursrecht op Software**</b>  De wet en de rechtspraak stellen specifieke eisen waaraan moet worden voldaan voordat het auteursrecht op software als <b>uitgeput</b> kan worden beschouwd. De belangrijkste eisen zijn als volgt:</p> <p><b>#### A) **Rechtelijke Moet Het Werk Zelf In De Handel Hebben Gebracht**</b>  De <b>rechtelijke</b> of een partij die bevoegd is om het werk te verhandelen, moet <b>zelf</b> het werk in de handel hebben gebracht of de <b>distributie toestemming hebben gegeven</b>. Dit betekent dat de maker of zijn gemachtigde de software heeft verkocht, verhuurd, of op andere wijze heeft aangeboden voor het gebruik door de consument.</p> <p><b>#### B) **Rechtelijke Moet Toestemming Hebben Gegeven voor de Eerste Verkoop**</b>  Het werk moet op de <b>markt zijn gebracht met toestemming</b> van de rechtelijke. Dit betekent dat de <b>eerste verkoop</b> van het werk in de EER moet plaatsvinden onder de <b>voorwaarden van de rechtelijke</b>. Wanneer de software bijvoorbeeld in de EER wordt verkocht, dan wordt het distributierecht van de auteur "uitgeput" voor die exemplaren van de software.</p>	<p>gedownloade software, maar aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan: <b>Eerste verkoop</b> of toestemming van de rechtelijke  De auteursrechtelijke moet zelf toestemming hebben gegeven voor de eerste verspreiding of het beschikbaar stellen van de software (bijvoorbeeld door verkoop of licentie).  <b>Overdracht van eigendom</b>  Er moet sprake zijn van een overdracht van eigendom, bijvoorbeeld door verkoop. Bij een loutere gebruikslicentie zonder overdracht van eigendom is geen sprake van uitputting.  <b>Functionele kopie</b>  De download moet een functioneel exemplaar van de software zijn, en de gebruiker moet alle mogelijkheden van het exemplaar kunnen benutten.  <b>Einde gebruik</b>  De oorspronkelijke koper mag na doorverkoop zelf geen gebruik meer maken van de software. Dit voorkomt dat één licentie door meerdere personen wordt gebruikt.  <b>Volledige betaling</b>  De volledige vergoeding moet zijn betaald aan de rechtelijke bij de eerste verkoop.</p> <p>Relevante wetgeving  Artikel 12b Auteurswet  Regel de uitputting van het distributierecht in Nederland.  Richtlijn 2001/29/EG (Artikel 4)  Bevat de Europese regels voor het distributierecht en uitputting.  Richtlijn 2009/24/EG inzake computerprogramma's (Artikel 4, lid 2)  Specifieke bepalingen over uitputting van software.</p> <p>Relevante rechtspraak  HvJ-EU, UsedSoft GmbH / Oracle International Corp. (C-128/11)  Dit arrest bevestigt dat uitputting ook geldt voor software die online wordt gedownload, mits aan de bovengenoemde voorwaarden wordt voldaan.  HvJ-EU, Nintendo Co. Ltd. / PC Box Srl (C-355/12)</p>
--	--	---	---	---

		<p>via een officiële website of platform).</p> <p>- <b>Inverkeerbrenging</b>: De software moet daadwerkelijk in het <b>verkeer</b> zijn gebracht. Dit betekent dat de auteursrechtelijke of een partij die het recht heeft om de software te distribueren, de software daadwerkelijk heeft aangeboden aan het publiek voor verkoop, gebruik, of andere vormen van verspreiding.</p> <p>- <b>Geen verdere controle</b>: Zodra de software is gedistribueerd met toestemming, kan de auteursrechtelijke <b>niet</b> meer de verdere distributie of het gebruik van die specifieke kopie van de software verbieden. Dit betekent bijvoorbeeld dat de gebruiker de software mag doorverkopen, zolang dit niet in strijd is met de licentieovereenkomst.</p> <p>Het <b>downloaden van software</b> zelf kan onder bepaalde voorwaarden als een distributiehandeling worden beschouwd, waarbij de rechten van de auteursrechtelijke op die specifieke kopie van de software worden <b>uitgeput</b>.</p> <p><b>3. Relevante wetgeving en rechtspraak</b></p> <p>- <b>Artikel 12 Auteurswet</b>: Dit artikel vormt de basis voor het <b>uitputtingsprincipe</b> in het auteursrecht, en bepaalt dat de auteursrechtelijke zijn recht om verdere verspreiding van het werk te controleren, niet meer kan uitoefenen nadat het werk met zijn toestemming in het verkeer is gebracht.</p> <p>&gt; "De auteursrechtelijke heeft het recht om het werk in het verkeer te brengen, en heeft dit recht niet meer ten aanzien van het werk zodra het in een lidstaat van de Europese Unie met zijn toestemming in het verkeer is gebracht..."</p> <p>- <b>Rechtspraak</b>: De rechtspraak in de Europese Unie, met name de <b>arrest</b> van het Europese Hof van Justitie in de zaak</p>	<p><b>C) Software Moet Eerder Rechtmatig in De Markt Zijn Gebracht</b></p> <p>De software moet <b>rechtmatig</b> in de handel zijn gebracht (bijvoorbeeld gedownload of verkocht via een legitiem kanaal), wat inhoudt dat het exemplaar waar het om gaat, legaal is verspreid door de rechtelijke. Het auteursrecht kan dus niet uitgeput worden op software die illegaal is gedownload of verspreid. De <b>uitputting</b> geldt enkel voor <b>rechtmatig</b> verhandelde exemplaren.</p> <p><b>Relevante Wetgeving</b>:</p> <p>- <b>Artikel 12 Auteurswet</b>: Dit artikel maakt uitputting van het auteursrecht mogelijk en legt de voorwaarden vast. Het luidt:</p> <p>- "Het recht van de auteur om een werk te veeleenvoudigen of te verspreiden wordt uitputtelijk, wanneer het werk in de Europese Economische Ruimte (EER) in de handel is gebracht met toestemming van de rechtelijke."</p> <p>Dit houdt in dat zodra de software in de EER is verkocht, het distributierecht van de rechtelijke uitput. De software kan dan <b>doorgestuurd</b> of <b>doorverkocht</b> worden zonder dat de rechtelijke het verder kan tegenhouden.</p> <p><b>D) Uitzondering bij Licenties (Voor Software)</b></p> <p>Een belangrijke nuance is dat <b>licentieovereenkomsten</b> voor software vaak kunnen afwijken van de traditionele regels van uitputting. Veel software wordt via een <b>licentie</b> verstrekt, wat betekent dat de gebruiker het werk niet koopt, maar <b>alleen</b> het recht verkrijgt om het werk te gebruiken onder bepaalde voorwaarden. In zulke gevallen kan het auteursrecht op de distributie van de software <b>niet</b> uitgeput raken door de verkoop van een licentie.</p> <p>- <b>Downloaden van Software</b>: In het geval van <b>downloadbare software</b> kan het juridische onderscheid tussen <b>verkoop</b> en <b>licentie</b> van belang zijn. Bij het downloaden van software kan</p>	<p>Hier wordt het onderscheid verduidelijkt tussen fysieke en digitale werken met betrekking tot uitputting. HvJ-EU, Tom Kabinet (C-263/18) Dit arrest verduidelijkt dat uitputting niet geldt voor e-books of andere digitale inhoud die via downloads beschikbaar wordt gesteld, omdat dit geen "distributie van een exemplaar" betreft.</p> <p><b>Samenvatting</b></p> <p>Uitputting van auteursrecht bij online gedownloade software treedt op wanneer de software met toestemming van de rechtelijke in de EER is verkocht of beschikbaar gesteld, mits eigendom is overgedragen en de oorspronkelijke gebruiker stopt met het gebruik ervan. Dit is een belangrijke beperking van het exclusieve distributierecht van de rechtelijke en maakt doorverkoop door consumenten of bedrijven mogelijk.</p>
--	--	---	---	---

		<p>UsedSoft** (C-128/11), heeft verduidelijkt hoe het uitputtingsprincipe van toepassing is op digitale distributie van software. In dit arrest oordeelde het Europese Hof dat de **uitputting van auteursrechten** van toepassing is op **gebruik van gedownloade software** zodra deze software legaal is gekocht en gedownload. Dit betekent dat de gebruiker die een digitale kopie van de software legaal heeft aangeschaft, deze mag doorverkopen.</p> <p>- **UsedSoft-arrest (C-128/11)**: Het Europese Hof oordeelde dat **het verkooprecht** van een kopie van de software uitgeput is wanneer deze rechtmatig is aangekocht en gedownload. De Europese rechter oordeelde dat, hoewel software **auteursrechtelijk beschermd is**, het uitputtingsprincipe toch van toepassing is als de software rechtmatig op de markt wordt gebracht.</p> <p>Het arrest bepaalt verder dat de **eigenaar van de software** het recht heeft om deze door te verkopen, ongeacht of de software op fysieke media of via download is verkregen, zolang de software **rechtmatig is aangeschaft**.</p> <p>- **Een auteursrechthebbende kan zijn recht om het werk in het verkeer te brengen niet verder uitoefenen wanneer het werk eenmaal met zijn toestemming in het verkeer is gebracht, ook niet wanneer het gaat om de verkoop van gedownloade software.**"</p> <p>### 4. <b>Conclusie</b>  Het <b>uitputtingsprincipe</b> in het auteursrecht betekent dat zodra software <b>rechtmatig wordt gedistribueerd</b> (bijvoorbeeld via download met toestemming van de auteursrechthebbende), de auteursrechthebbende geen verdere controle kan uitoefenen over de distributie van die specifieke kopie. Dit geldt zowel voor <b>fysieke</b> als <b>digitale distributie</b> van software. Om het auteursrecht op een <b>gedownloade softwareoplossing</b> als <b>uitgeput</b> te beschouwen, moet de</p>	<p>de <b>licentie</b> expliciet aangeven dat de gebruiker niet het volledige eigendom van de software verkrijgt, maar enkel het <b>gebruik</b> ervan. Dit kan het uitputtingsbeginsel beïnvloeden, aangezien de gebruiker niet de rechten op de software verkrijgt, maar enkel het recht om deze te gebruiken.</p> <p><b>Relevante rechtspraak</b>:</p> <p>- In de zaak <b>UsedSoft GmbH v. Oracle International Corp.</b> (ECLI:EU:C:2012:632) oordeelde het Europese Hof van Justitie dat <b>softwarelicenties</b> die zonder fysieke drager worden aangeboden (bijvoorbeeld via download) <b>niet</b> onder de uitputtingsregel vallen, tenzij de software <b>rechtmatig is overgedragen</b>. Dit betekent dat als de software in licentie wordt verstrekt, de uitputting van het auteursrecht niet automatisch van toepassing is, tenzij er sprake is van een daadwerkelijke verkoop en overdracht van het eigendom van de software (en niet enkel van het gebruiksrecht).</p> <p>- In de zaak <b>Capraro v. Renault</b> (HR 12 juli 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE5537) werd aangegeven dat <b>de verkoop van een werk</b> (bijvoorbeeld software) in de EER door de rechthebbende leidt tot de uitputting van de distributierechten, en verdere controle door de rechthebbende over de verkoop niet meer mogelijk is.</p> <p>### 3. <b>Samenvatting en Conclusie</b>  <b>Uitputting van het auteursrecht</b> houdt in dat de rechthebbende zijn <b>distributierecht verliest</b> zodra het werk (bijvoorbeeld software) voor de eerste keer in de EER met zijn toestemming in de handel is gebracht. Bij <b>software</b> zijn er enkele belangrijke nuances:</p> <p>- Het werk moet <b>rechtmatig</b> in de handel zijn gebracht met de toestemming van de rechthebbende.</p> <p>- De uitputting geldt in principe voor <b>gedistribueerde exemplaren</b> van de software, maar bij <b>licenties</b> kan de uitputting anders worden geïnterpreteerd.</p> <p>- <b>Licentieovereenkomsten</b> kunnen het</p>	
--	--	---	---	--

		<p>software:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Met toestemming</b> van de auteursrechtelijke zijn gedistribueerd.</li> <li>- <b>In het verkeer zijn gebracht</b>, d.w.z. de software moet legaal zijn gedistribueerd.</li> <li>- Het recht van de auteursrechtelijke om verder gebruik of distributie van die kopie te verbieden, is uitgeput zodra het werk legaal is verkocht of gedownload.</li> </ul> <p><b>Relevante wetgeving</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Artikel 12 Auteurswet</b>.</li> <li>- <b>UsedSoft-arrest (C-128/11)</b> van het Europese Hof van Justitie.</li> </ul>	<p>uitputtingsbeginsel uitsluiten, zoals blijkt uit de Europese rechtspraak over <b>softwarelicenties</b>.</p> <p><b>Relevante wetgeving en rechtspraak</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Artikel 12 Auteurswet</b>: Regelt de uitputting van het auteursrecht na de eerste verkoop of distributie van een werk binnen de EER.</li> <li>- <b>UsedSoft GmbH v. Oracle International Corp. (2012)</b>: Europese rechtspraak die het gebruik van softwarelicenties en het uitputtingsbeginsel bespreekt.</li> </ul>	
<p><b>Ben je naar Nederlands recht in alle gevallen vrij om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken? Zo nee, op basis waarvan moet worden bepaald of dit wel of niet mogelijk is en wat zijn de gevolgen als je toch de onderhandelingen afbreekt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>In Nederland worden contracten beheerst door redelijkheid en billijkheid (artikel 6:248 BW). Dit beginsel geldt ook voor de precontractuele fase (HR Baris/Riezenkamp).</li> <li>De redelijkheid en billijkheid kan meebrengen dat het afbreken van onderhandelingen niet (meer) kan. De gevolgen zijn afhankelijk van hoe ver gevorderd de onderhandelingen zijn. Initieel werd in rechtspraak onderscheid gemaakt tussen drie fasen (HR Plas/Valburg): <ol style="list-style-type: none"> <li>Fase 1: afbreken mag zonder consequenties</li> <li>Fase 2: afbreken mag, maar tegen vergoeding negatief</li> <li>Fase 3: afbreken is onaanvaardbaar; indien dit toch wordt gedaan dan moet positief contractsbelang worden vergoed.</li> </ol> </li> <li>In late rechtspraak is deze leer genuanceerd. Door sommigen wordt inmiddels betoogd (o.m. op basis van HR CBB / JPO) dat de tweede fase niet 'echt' meer bestaat.</li> </ol>	<p>In Nederland ben je <b>niet altijd vrij</b> om <b>tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken</b>. Er zijn situaties waarin je wel vrij bent om de onderhandelingen te beëindigen, maar ook gevallen waarin de beëindiging van de onderhandelingen bepaalde gevolgen heeft. Dit wordt bepaald door de specifieke omstandigheden en de <b>wetgeving</b>.</p> <p><b>1. Algemene regel: Vrijheid om onderhandelingen te beëindigen</b></p> <p>In principe heb je de <b>vrijheid</b> om de onderhandelingen <b>alleen</b> te beëindigen. Dit geldt zolang er <b>geen bindende overeenkomst</b> is gesloten en de onderhandelingen zich nog in de fase bevinden waarin <b>geen formele toezeggingen</b> zijn gedaan. Er is dus geen verplichting om door te onderhandelen of om de onderhandelingen af te maken, tenzij er iets anders is afgesproken of andere omstandigheden van toepassing zijn.</p> <p><b>2. Beperkingen op de vrijheid om af te breken</b></p> <p>Hoewel je in veel gevallen vrij bent om de onderhandelingen af te breken, zijn er enkele uitzonderingen en situaties waarin je <b>niet zomaar</b> kunt stoppen met de onderhandelingen. Dit kan het geval zijn wanneer er sprake is van <b>onrechtmatig handelen</b> of wanneer er specifieke <b>onderhandelingsverplichtingen</b> bestaan die een beperking vormen voor het beëindigen van de onderhandelingen.</p>	<p>In <b>Nederlandse recht</b> ben je <b>niet altijd vrij</b> om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken. Er zijn verschillende factoren die bepalen of en wanneer het mogelijk is om <b>onderhandelingen af te breken</b> zonder dat er gevolgen optreden, en welke gevolgen dit heeft.</p> <p><b>1. Vrijheid van Onderhandelen en Afspraken</b></p> <p>In principe geldt de <b>vrijheid van contracteren</b>, wat inhoudt dat partijen vrij zijn om te besluiten om al dan niet een overeenkomst aan te gaan. Dit betekent dat beide partijen de vrijheid hebben om een <b>onderhandelingsproces af te breken</b> voordat de definitieve overeenkomst is gesloten. Dit wordt ook wel het principe van <b>de vrijheid om een contract niet te sluiten</b> genoemd.</p> <p>Echter, deze vrijheid is niet absoluut. Het kan zijn dat tijdens de onderhandelingen bepaalde <b>juridische verplichtingen</b> ontstaan, vooral als een partij zich in de onderhandelingen op een manier heeft gedragen die <b>de verwachtingen van de andere partij heeft gewekt</b>. In dat geval kan het afbreken van de onderhandelingen bepaalde gevolgen hebben, zoals schadevergoeding.</p> <p><b>2. Vertrouwensbeginsel en Wederzijds Vertrouwen</b></p> <p>Volgens het <b>goede trouw- en</b></p>	<p>Nee, naar Nederlands recht ben je niet in alle gevallen vrij om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken. Dit wordt beoordeeld aan de hand van het vertrouwensbeginsel en de redelijkheid en billijkheid. De kernvraag is of het afbreken van de onderhandelingen in strijd is met deze beginselen.</p> <p>Grondslagen en criteria</p> <p>Vrijheid om te onderhandelen</p> <p>In Nederland geldt in principe de contractsvrijheid, wat betekent dat partijen vrij zijn om te onderhandelen en deze onderhandelingen af te breken. Echter, deze vrijheid is niet onbeperkt. Vertrouwensbeginsel (gerechtvaardigd vertrouwen)</p> <p>Als een partij bij de andere partij gerechtvaardigd vertrouwen heeft gewekt dat een overeenkomst tot stand zou komen, kan het afbreken van de onderhandelingen onrechtmatig zijn. Dit vertrouwen kan bijvoorbeeld ontstaan door vergevorderde onderhandelingen, conceptovereenkomsten, of als er al aanzienlijke investeringen zijn gedaan. Redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW)</p> <p>Onderhandelingen moeten plaatsvinden volgens de normen van redelijkheid en billijkheid. Als het afbreken van onderhandelingen onredelijk is gezien de omstandigheden, kan dit leiden tot aansprakelijkheid.</p> <p>Onrechtmatige daad (art. 6:162 BW)</p> <p>Het tussentijds afbreken van onderhandelingen kan worden gezien als een onrechtmatige daad als het in strijd is met maatschappelijke betamelijkheid of</p>

		<p>- <b>Wederzijdse vertrouwen en goede trouw</b>: In sommige gevallen kan het afbreken van onderhandelingen in strijd zijn met het beginsel van <b>goede trouw</b> (artikel 6:2 BW). Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als één van de partijen zich op een manier heeft gedragen die de andere partij heeft doen geloven dat een overeenkomst nabij was en de onderhandelingen plotseling worden afgebroken zonder voorafgaand overleg of reden.</p> <p>- <b>Artikel 6:2 BW</b> stelt dat een verbintenis (en dus ook onderhandelingen) in overeenstemming moet zijn met de eisen van <b>goede trouw</b>.</p> <p>- Een partij mag de onderhandelingen niet zomaar afbreken als dit een andere partij <b>veel nadeel</b> of <b>onredelijke schade</b> zou toebrengen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de andere partij op basis van de onderhandelingen aanzienlijke voorbereidingen heeft getroffen of kosten heeft gemaakt.</p> <p>- <b>Afdwingen van de overeenkomst of schadevergoeding</b>: Als de onderhandelingen op onredelijke wijze worden afgebroken, kan de andere partij in sommige gevallen schadevergoeding eisen op basis van <b>onrechtmatige daad</b> (artikel 6:162 BW). Dit kan het geval zijn als een partij heeft gewekt dat er een overeenkomst tot stand zou komen, maar vervolgens de onderhandelingen zonder goede reden stopzet.</p> <p>- <b>Onderhandelingsplicht</b>: In sommige specifieke gevallen, zoals bij bepaalde <b>commerciële contracten</b> of <b>onderhandelingen met overheidsinstellingen</b>, kan een partij verplicht zijn om in <b>goede trouw</b> te blijven onderhandelen en een overeenkomst tot stand te brengen. Bijvoorbeeld in de situatie van een <b>overheidsaanbesteding</b> kan er sprake zijn van een plicht om <b>serieuze onderhandelingen</b> voort te zetten, tenzij er objectieve redenen zijn om de</p>	<p><b>vertrouwensbeginsel</b> (ook wel <b>redelijkheid en billijkheid</b>) kan het afbreken van de onderhandelingen leiden tot aansprakelijkheid als dit op een <b>onredelijke</b> of <b>onterecht tijdstip</b> gebeurt. Dit betekent dat je in sommige gevallen, door je gedrag, <b>verwachtingen bij de andere partij</b> kunt wekken die dan recht heeft op bescherming tegen onrecht afbreken van de onderhandelingen.</p> <p>Het <b>vertrouwensbeginsel</b> houdt in dat partijen erop mogen vertrouwen dat zij zich redelijk en in goed vertrouwen gedragen, en dat er niet onterecht aan de onderhandelingen een eind wordt gemaakt, bijvoorbeeld zonder redelijke uitleg of op een manier die schadelijk is voor de andere partij. Als je bijvoorbeeld al veel tijd en middelen in de onderhandelingen hebt geïnvesteerd, kan het voor de andere partij worden beschouwd als <b>onredelijk</b> om plotseling de onderhandelingen af te breken.</p> <p><b>### 3. Voorbereidingshandelingen en Aansprakelijkheid</b></p> <p>Indien een partij in de onderhandelingsfase al <b>voorbereidingshandelingen</b> heeft verricht of <b>vertrouwen</b> heeft gewekt, kan er sprake zijn van <b>onderhandelingsaansprakelijkheid</b>. Dit houdt in dat de partij die de onderhandelingen afbreekt, verantwoordelijk kan worden gehouden voor de schade die de andere partij heeft geleden door de onverwachte beëindiging van de onderhandelingen.</p> <p><b>Artikel 6:228 BW</b> is van belang in dit kader. Dit artikel handelt over de situatie waarin een partij zich in de onderhandelingen niet naar de <b>goede trouw</b> heeft gedragen. Het kan bijvoorbeeld gaan om situaties waarin <b>een partij bewust valse informatie verstrekt</b> of <b>voorwendsels creëert</b> om de onderhandelingen voort te zetten</p>	<p>het <b>vertrouwensbeginsel</b>. Beoordeling van de situatie Bij de beoordeling of het afbreken van onderhandelingen gerechtvaardigd is, spelen de volgende factoren een rol: Stadium van de onderhandelingen: Hoe gevorderd waren de onderhandelingen? Vertrouwen van de andere partij: Heeft de andere partij gerechtvaardigd mogen vertrouwen dat de overeenkomst tot stand zou komen? Gedrag van de partijen: Is er sprake van gedragingen of toezeggingen die vertrouwen hebben gewekt? Schade: Heeft de andere partij schade geleden als gevolg van het afbreken van de onderhandelingen? Gevolgen van onrechtmatig afbreken Als het afbreken van onderhandelingen als onrechtmatig wordt beschouwd, kan dit leiden tot: Schadevergoeding De partij die de onderhandelingen onrechtmatig heeft afgebroken, kan verplicht worden om de schade van de andere partij te vergoeden. Dit betreft meestal negatieve contractbelangen: schade die is geleden omdat de andere partij erop vertrouwde dat de overeenkomst tot stand zou komen. Geen verplichting tot contractsluiting De rechter zal een partij doorgaans niet dwingen om een overeenkomst alsnog te sluiten, tenzij dit expliciet is overeengekomen of de omstandigheden zeer uitzonderlijk zijn. Jurisprudentie De CBB/JPO-uitspraak (HR 12 augustus 2005, ECLI:NL:HR:2005:AT7337) is een leidende zaak op dit gebied. Hierin heeft de Hoge Raad criteria vastgesteld voor het onrechtmatig afbreken van onderhandelingen: Hoe ver gevorderd waren de onderhandelingen? Zijn er omstandigheden die het vertrouwen van de wederpartij rechtvaardigen? Zijn er gerechtvaardigde belangen aan beide zijden? Conclusie Het tussentijds afbreken van onderhandelingen is naar Nederlands</p>
--	--	---	--	--

		<p>onderhandelingen af te breken.</p> <p>### 3. <b>Rechtvaardigheidsbeginsel</b>  <b>Rechtvaardigheidsbeginsel</b>  In sommige gevallen kan de rechter <b>misbruik van onderhandelingspositie</b> vaststellen. Als blijkt dat een partij de onderhandelingen beëindigt op een manier die als misbruik van de onderhandelingspositie wordt beschouwd, kan de rechter in bepaalde gevallen ingrijpen en een schadevergoeding toekennen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de onderbreking van de onderhandelingen leidt tot <b>oneerlijke voordelen</b> voor de partij die de onderhandelingen beëindigt.</p> <p>### 4. <b>Gevolgen van het afbreken van onderhandelingen</b>  De gevolgen van het afbreken van onderhandelingen zijn afhankelijk van de situatie. Er zijn twee belangrijke mogelijke gevolgen:  - <b>Schadevergoeding</b>: Als het afbreken van de onderhandelingen onterecht of onredelijk is, kan de andere partij schadevergoeding eisen. De schadevergoeding kan betrekking hebben op de kosten die de andere partij heeft gemaakt in de verwachting dat de overeenkomst zou worden gesloten (bijvoorbeeld voorbereidingskosten, juridische kosten, etc.).  - <b>Verlies van vertrouwen</b>: Het afbreken van onderhandelingen zonder een redelijke basis kan het vertrouwen tussen de partijen beschadigen, wat de mogelijkheid van toekomstige samenwerkingen kan beïnvloeden.</p> <p>### 5. <b>Contractuele verplichtingen bij onderhandelingen</b>  In sommige gevallen kunnen <b>contracten</b> of <b>voornemens tot samenwerking</b> verplichtingen met zich meebrengen die partijen binden tijdens de onderhandelingen. Bijvoorbeeld:  - <b>Precontractuele verplichtingen</b>: Als er een precontractuele overeenkomst is die partijen verplicht om <b>ernstig</b> te</p>	<p>zonder echte intentie om tot een overeenkomst te komen.</p> <p><b>Artikel 6:228 BW</b>:  - <b>Indien een partij in de voorbereiding van een overeenkomst onterecht handelt en schade veroorzaakt, kan zij hiervoor aansprakelijk worden gesteld.</b></p> <p>### 4. <b>Gevolgen van het Afbreken van Onderhandelingen</b>  De gevolgen van het afbreken van onderhandelingen kunnen variëren, afhankelijk van de omstandigheden:</p> <p>#### A) <b>Aansprakelijkheid voor schade</b>  Als het afbreken van de onderhandelingen als <b>onredelijk</b> of <b>onterecht</b> wordt beschouwd, kan de partij die de onderhandelingen afbreekt, aansprakelijk worden gesteld voor de schade die de andere partij heeft geleden. Dit kan schade zijn die voortvloeit uit het feit dat de andere partij tijd, geld of middelen heeft geïnvesteerd in de onderhandelingen, op basis van het vertrouwen dat een overeenkomst zou worden gesloten.</p> <p>#### B) <b>Verlies van kansen</b>  De andere partij kan ook claimen dat zij <b>kansen heeft gemist</b> door in de onderhandelingen te investeren, bijvoorbeeld door de afgebroken onderhandelingen te vertrouwen en daarop haar bedrijfsstrategie of plannen aan te passen.</p> <p>#### C) <b>Aansprakelijkheid op basis van overeenkomsten in de voorbereiding</b>  Als er bepaalde <b>precontractuele verplichtingen</b> zijn overeengekomen, bijvoorbeeld <b>overeenkomsten over vertrouwelijkheid</b> of andere verplichtingen in de onderhandelingsfase, kan het afbreken van de onderhandelingen zonder goede reden leiden tot <b>schending van die verplichtingen</b> en daardoor aansprakelijkheid.</p> <p>### 5. <b>Wanneer is het Afbreken van Onderhandelingen Geoorloofd?</b></p>	<p>recht in principe toegestaan, maar wordt begrensd door het vertrouwensbeginsel en de redelijkheid en billijkheid. Als er gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt of als het afbreken onredelijk is, kan dit leiden tot aansprakelijkheid voor schade.</p>
--	--	--	--	---

		<p>blijven onderhandelen en samen te werken om een definitieve overeenkomst te bereiken, kan het afbreken van de onderhandelingen als <b>contractbreuk</b> worden beschouwd.</p> <p>- <b>Vertrouwelijkheid en goede trouw</b>: Ook kunnen partijen verplicht zijn tot geheimhouding van vertrouwelijke informatie die tijdens de onderhandelingen is gedeeld, ongeacht of er een overeenkomst wordt gesloten of niet.</p> <p><b>### 6. Relevante wetgeving</b></p> <p>- <b>Artikel 6:2 BW</b>: Dit artikel bepaalt de <b>goede trouw</b> en vormt de basis voor het afbreken van onderhandelingen, aangezien de onderhandelingsovereenkomsten op een eerlijke en redelijke manier moeten worden uitgevoerd.</p> <p>- <b>Artikel 6:162 BW</b>: Dit artikel heeft betrekking op <b>onrechtmatige daad</b>, wat kan gelden als je onderhandelingen afbreekt op een manier die onrechtmatig is, bijvoorbeeld door misbruik van vertrouwen of door te misleiden.</p> <p>- <b>Precontractuele aansprakelijkheid</b>: Er is ook rechtspraak over <b>precontractuele aansprakelijkheid</b>, waarin wordt bepaald dat de partij die onderhandelingen afbreekt zonder voldoende reden, verantwoordelijk kan worden gehouden voor de schade die daardoor ontstaat.</p> <p><b>### Conclusie</b></p> <p>In Nederland ben je in principe vrij om <b>tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken</b>, maar deze vrijheid is <b>bepaald door de eisen van goede trouw</b> (artikel 6:2 BW) en de <b>mogelijkheid van schadevergoeding</b> bij onterecht afbreken van de onderhandelingen (artikel 6:162 BW). Als het afbreken van de onderhandelingen onterecht is en de andere partij hierdoor schade lijdt, kan de partij die afbreekt verplicht zijn <b>schadevergoeding</b> te betalen. In bepaalde gevallen kunnen er <b>specifieke verplichtingen</b> bestaan om de onderhandelingen voort te zetten, zoals</p>	<p>Het afbreken van onderhandelingen is over het algemeen geoorloofd in de volgende gevallen:</p> <p>- <b>In goede trouw en met uitleg</b>: Als je afbreekt op een manier die redelijk is en met een duidelijke uitleg, is het waarschijnlijk niet schadelijk voor de andere partij.</p> <p>- <b>Er is geen gerechtvaardigd vertrouwen gewekt</b>: Als de andere partij geen gerechtvaardigd vertrouwen heeft dat een overeenkomst tot stand zal komen (bijvoorbeeld als het nog duidelijk in de onderhandelingsfase is), dan is het gemakkelijker om de onderhandelingen af te breken zonder gevolgen.</p> <p>- <b>Geen schade veroorzaakt</b>: Als de andere partij geen schade heeft geleden door de beëindiging, bijvoorbeeld als er geen middelen of tijd zijn geïnvesteerd, dan kan er geen schadevergoeding worden gevorderd.</p> <p><b>### 6. Samenvatting van de Belangrijkste Overwegingen</b></p> <p>- <b>Vrijheid van contracteren</b>: In beginsel ben je vrij om onderhandelingen af te breken, zolang dit niet in strijd is met redelijkheid en billijkheid.</p> <p>- <b>Aansprakelijkheid voor schade</b>: Het afbreken van onderhandelingen kan leiden tot aansprakelijkheid als de andere partij <b>redelijk vertrouwen</b> heeft gehad in de totstandkoming van de overeenkomst, of als de beëindiging onterecht schadelijk is voor de andere partij.</p> <p>- <b>Precontractuele verplichtingen</b>: Let op precontractuele verplichtingen, zoals vertrouwelijkheid, en handel altijd in <b>goede trouw</b>.</p> <p>- <b>Wettelijke regels</b>: De <b>Aansprakelijkheidswet (Artikel 6:228 BW)</b> kan van toepassing zijn bij onterecht afbreken van onderhandelingen, met mogelijke schadevergoeding als gevolg.</p> <p>In de praktijk moet je dus goed letten op de omstandigheden van het afbreken van onderhandelingen. Het is altijd verstandig om af te stemmen over verwachtingen, duidelijk te communiceren en goede trouw</p>	
--	--	--	---	--



		in de context van aanbestedingen of contracten die een serieuze onderhandelingsplicht inhouden.	te bewaren, om negatieve gevolgen te voorkomen.	
<b>Moeilijk</b>				
Ik ben een overeenkomst aan het opstellen voor een planningsapp voor iOS en Android die ik door een Nederlands softwareontwikkelingsbedrijf wil laten bouwen op grond van de Agile ontwikkelmethodiek. Deze app wil ik zelf tegen betaling aan mijn klanten aan gaan bieden als deze klaar is. Stel een clause op naar Nederlands recht om de overdracht van intellectuele eigendomsrechten op de software te regelen. Houd er rekening mee dat de softwareontwikkelaar een open source development framework als basis gebruikt voor de app. Geef ook een definitie voor begrippen in de clause die voor meerdere interpretaties vatbaar zijn.	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Definitie intellectueel eigendomsrecht.</b> Zou in ieder geval het auteursrecht moeten noemen aangezien dat de primaire bron van IE-bescherming is in een IE-context. Idealiter noemt het AI-systeem ook andere vormen van IE zoals gebruikelijk in de IT-contractspraktijk.</li> <li><b>Definitie van de software.</b> De definitie moet in ieder geval noemen op wat voor soort software er ontwikkeld wordt; volgens het prompt is dat een planningsapp voor iOS en Android. Idealiter wordt ook rekening gehouden met aanverwante materialen zoals documentatie. Met het oog op het vereiste van bepaalbaarheid, ligt het voor de hand om te verwijzen naar een externe bron (zoals een bijlage) voor een nadere uitleg van wat er wordt overgedragen.</li> <li><b>Levering van de intellectuele eigendomsrechten.</b> Uit de bepaling moet voldoende duidelijk blijven dat de IE-rechten door de ontwikkelaar worden geleverd en overgedragen aan de opdrachtgever. Idealiter benoemt de bepaling ook expliciet dat de levering en overdracht door de wederpartij wordt aanvaard.</li> <li><b>Moment van overdracht:</b> bij voorkeur vindt overdracht direct plaats bij betaling voor de betreffende sprint gelet op het gegeven prompt en de keuze voor Agile.</li> <li><b>Gebruik van open source.</b> Uit de bepaling moet gelet op het gegeven prompt duidelijk blijken dat de ontwikkelaar gebruik mag maken van het open source development framework. De auteursrechten op dit framework kunnen niet worden overgedragen en moeten dus worden uitgezonderd. Idealiter bevat</li> </ol>	<p>Bij het opstellen van een overeenkomst die betrekking heeft op de overdracht van intellectuele eigendomsrechten op een softwareapplicatie die door een Nederlands softwareontwikkelingsbedrijf wordt gebouwd op basis van de Agile ontwikkelmethodiek, zijn er verschillende aspecten waar rekening mee moet worden gehouden, zoals de overdracht van rechten op de software en het gebruik van een open source development framework.</p> <p>Onderstaand een voorbeeld van een clause die deze zaken regelt, inclusief definities voor relevante begrippen:</p> <p>### **Clause: Overdracht van Intellectuele Eigendomsrechten**</p> <p>**1. Definities**</p> <p>In deze overeenkomst wordt verstaan onder:</p> <p>- **"Software":</p> De volledige applicatie, inclusief de broncode, objectcode, grafische gebruikersinterface, documenten en alle overige onderdelen die noodzakelijk zijn voor de werking van de applicatie, zoals verder gedetailleerd in de specificaties van de ontwikkelingsopdracht (zie bijlage X). <p>- **"Intellectuele Eigendomsrechten":</p> Alle rechten die voortvloeien uit de intellectuele eigendom van de Software, inclusief maar niet beperkt tot auteursrechten, octrooirechten, merkrechten, databankrechten en handelsgeheimen, alsmede de exclusieve rechten tot het wijzigen, reproduceren, verspreiden, en openbaar maken van de Software. <p>- **"Open Source Software":</p> Software die is ontwikkeld en gepubliceerd onder een open source licentie, waarbij de broncode beschikbaar wordt gesteld voor gebruik, wijziging en verspreiding, in overeenstemming met de voorwaarden van de betreffende open source licentie(s). <p>- **"Opdrachtgever":</p> De partij die de	<p>Bij het opstellen van een <b>**overdrachtsclause**</b> van intellectuele eigendomsrechten (IE-rechten) in een overeenkomst tussen jou (de opdrachtgever) en een softwareontwikkelingsbedrijf, is het belangrijk om zowel de <b>**overdracht van rechten op de door het ontwikkelingsbedrijf gemaakte software**</b> als de <b>**beperkingen door gebruik van open source software**</b> goed vast te leggen. Hieronder volgt een voorbeeld van een clause die in dit geval van toepassing kan zijn, evenals definities voor enkele belangrijke begrippen.</p> <p>---</p> <p>### **Clause: Overdracht Intellectuele Eigendomsrechten**</p> <p>1. <b>**Overdracht van Intellectuele Eigendomsrechten**</b></p> <p>1.1 De Softwareontwikkelaar verklaart hierbij dat, zodra de software, hierna te noemen "de App", door de Opdrachtgever in ontvangst is genomen en volledig is opgeleverd, alle <b>**intellectuele eigendomsrechten**</b> (waaronder auteursrechten, merken, patenten, modellen, en handelsnamen) op de App aan de Opdrachtgever zullen worden <b>**overgedragen**</b>. De overdracht van de intellectuele eigendomsrechten is onherroepelijk, volledig en wereldwijd.</p> <p>1.2 De overdracht van de rechten zoals genoemd in artikel 1.1 omvat het recht om de App te <b>**reproduceren**</b>, <b>**distribueren**</b>, <b>**aan te passen**</b>, <b>**openbaar te maken**</b>, <b>**te licentiëren**</b>, en verder te <b>**commercialiseren**</b> zonder enige beperking of verplichting naar de Softwareontwikkelaar. De Opdrachtgever is vrij om de App te <b>**aanpassen**</b>, <b>**te verbeteren**</b> en <b>**te verspreiden**</b> in</p>	<p>Hieronder geef ik een voorbeeld van een clause die de overdracht van intellectuele eigendomsrechten regelt volgens Nederlands recht, rekening houdend met het gebruik van een open-source framework. Ik voeg ook een set definities toe om onduidelijkheid te voorkomen.</p> <p>Clause: Overdracht van Intellectuele Eigendomsrechten</p> <p>Overdracht van Intellectuele Eigendomsrechten</p> <p>1.1. De Ontwikkelaar draagt hierbij, voor zover wettelijk mogelijk, de volledige en exclusieve intellectuele eigendomsrechten op de door de Ontwikkelaar ontwikkelde Software over aan Opdrachtgever op het moment van volledige betaling van de overeengekomen vergoeding door Opdrachtgever.</p> <p>1.2. Voor zover (delen van) de Software gebaseerd zijn op open-source software, blijven de intellectuele eigendomsrechten daarop bij de oorspronkelijke rechthebbenden, en aanvaardt Opdrachtgever de verplichtingen die voortvloeien uit de toepasselijke open-source licentievoorwaarden.</p> <p>1.3. Indien en voor zover een volledige overdracht van intellectuele eigendomsrechten niet mogelijk is, verleent de Ontwikkelaar aan Opdrachtgever een eeuwigdurende, wereldwijde, exclusieve en overdraagbare licentie om de Software te gebruiken, wijzigen, kopiëren, distribueren en sublicentiëren zonder verdere beperkingen.</p> <p>1.4. De Ontwikkelaar garandeert dat zij bevoegd is tot de overdracht en/of verlening van rechten zoals genoemd in dit artikel en vrijwaart Opdrachtgever tegen aanspraken van derden met betrekking tot de intellectuele eigendomsrechten op de Software, tenzij deze voortvloeien uit het gebruik van open-source software door de Ontwikkelaar.</p>

	<p>de bepaling ook een verbod op open source componenten met een licentie waar een copyleft-effect vanuit gaat, aangezien uit het prompt blijkt dat de app als propriëtaire oplossing op de markt wordt gebracht.</p> <p>6. <b>Vangnet voor ongeldige overdracht:</b> de clausele zou idealiter moeten voorzien in een vangnet voor situaties waarin de rechten toch niet geldig zijn overgedragen. Dit vangnet kan bijvoorbeeld bestaan uit een exclusieve licentie gekoppeld aan een medewerkingsplicht om alsnog te overdracht te effectueren.</p> <p>7. <b>Vrijwaring intellectueel eigendomsrecht.</b> Gangbaar is om in een IE-clausule een vrijwaring op te nemen voor situaties waarin derden claimen dat de software inbreuk maakt op hun rechten.</p> <p>8. <b>Afstand persoonsgegevensrechten.</b> Als de clausele een specifiek beding bevat om het ontwikkelingsbedrijf en diens medewerkers afstand te laten doen van hun persoonsgegevensrechten, kan een bonuspunt worden toegekend.</p>	<p>ontwikkeling van de Software in opdracht geeft, te weten [Naam Opdrachtgever], ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer [nummer].</p> <p>- <b>***Softwareontwikkelaar***:</b> Het softwareontwikkelingsbedrijf [Naam Softwareontwikkelaar], ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer [nummer].</p> <p>- <b>***Agile Ontwikkelmethodiek***:</b> De flexibele en iteratieve ontwikkelingsmethode waarbij de Software in kleine, werkbare onderdelen wordt ontwikkeld en opgeleverd, zodat het eindresultaat in verschillende fasen kan worden aangepast en verbeterd.</p> <p>- <b>***Open Source Licentie***:</b> De licentie(s) waaronder bepaalde onderdelen van de Software of gebruikte componenten vallen die zijn ontwikkeld onder open source voorwaarden, bijvoorbeeld de GNU General Public License (GPL), MIT-licentie of andere relevante open source licenties.</p> <p><b>**2. Overdracht van Intellectuele Eigendomsrechten**</b></p> <p>- 2.1 De Softwareontwikkelaar erkent en bevestigt dat de Intellectuele Eigendomsrechten op de Software, die worden ontwikkeld op basis van de specificaties van de Opdrachtgever en volgens de Agile ontwikkelmethodiek, na voltooiing en betaling van de overeengekomen prijs volledig overgaan op de Opdrachtgever.</p> <p>- 2.2 De Softwareontwikkelaar draagt hierbij alle bestaande en toekomstige Intellectuele Eigendomsrechten op de Software over aan de Opdrachtgever, inclusief het recht om de Software in licentie te geven, te verkopen, te verspreiden, te wijzigen of op enige andere wijze te exploiteren, ongeacht het medium of de technologie die nu of in de toekomst beschikbaar is.</p> <p>- 2.3 De overdracht van de Intellectuele Eigendomsrechten omvat tevens het recht om de Software te gebruiken voor commerciële doeleinden, het recht om sublicenties te verlenen, en het recht om alle noodzakelijke wijzigingen of</p>	<p>welke vorm dan ook, inclusief maar niet beperkt tot commerciële exploitatie.</p> <p>2. <b>**Gebruik van Open Source Software**</b></p> <p>2.1 De Softwareontwikkelaar erkent dat voor de ontwikkeling van de App een open source development framework zal worden gebruikt. De Opdrachtgever is ermee bekend dat de softwarecomponenten die onder <b>**open source licenties**</b> vallen, niet volledig onder de overdracht van de intellectuele eigendomsrechten vallen en blijven vallen onder de voorwaarden van de toepasselijke open source licenties.</p> <p>2.2 De Softwareontwikkelaar zal de Opdrachtgever bij oplevering van de App een lijst verstrekken van alle gebruikte open source componenten, inclusief de bijbehorende licentievoorwaarden. De Opdrachtgever heeft het recht om de open source software te blijven gebruiken onder de voorwaarden van de betreffende licenties.</p> <p>3. <b>**Verplichting Softwareontwikkelaar**</b></p> <p>3.1 De Softwareontwikkelaar garandeert dat de App, voor zover ontwikkeld door de Softwareontwikkelaar, geen inbreuk maakt op de intellectuele eigendomsrechten van derden. De Softwareontwikkelaar vrijwaart de Opdrachtgever van alle claims van derden met betrekking tot dergelijke inbreuken.</p> <p>4. <b>**Definities**</b></p> <p>In dit artikel worden de volgende begrippen als volgt gedefinieerd:</p> <p>- <b>***Software***:</b> Alle code, programma's, applicaties, systemen, softwarecomponenten en bijbehorende documentatie die door de Softwareontwikkelaar in het kader van de overeenkomst is ontwikkeld, inclusief de App en alle bijbehorende technische specificaties, broncodes en executables.</p> <p>- <b>***App***:</b> De applicatie die door de Softwareontwikkelaar wordt ontwikkeld in opdracht van de Opdrachtgever voor gebruik op iOS- en Android-platformen,</p>	<p>Definities</p> <p>Voor de toepassing van deze overeenkomst gelden de volgende definities:</p> <p>Software: De mobiele applicatie, inclusief alle broncode, objectcode, documentatie, ontwerpbestanden, databases, en andere componenten ontwikkeld door de Ontwikkelaar op grond van deze overeenkomst, met uitzondering van onderdelen die onder een open-source licentie vallen.</p> <p>Intellectuele Eigendomsrechten: Alle huidige en toekomstige rechten van intellectuele eigendom, waaronder auteursrechten, naburige rechten, octrooirechten, handelsmerkrechten, databankrechten, en alle andere vergelijkbare rechten onder Nederlands recht of internationaal recht.</p> <p>Open-Source Software: Software die wordt aangeboden onder een open-source licentie, zoals gedefinieerd door de Open Source Initiative, waarmee de broncode vrij toegankelijk is en wordt verstrekt met het recht op gebruik, wijziging, en distributie, afhankelijk van de voorwaarden van de betreffende licentie.</p> <p>Ontwikkelaar: Het softwareontwikkelingsbedrijf waarmee Opdrachtgever deze overeenkomst sluit.</p> <p>Opdrachtgever: De partij die deze overeenkomst aangaat met de Ontwikkelaar en eindgebruiker wordt van de ontwikkelde Software.</p> <p>Laat me weten of je aanvullende specificaties of aanpassingen wilt!</p>
--	--	---	--	---

		<p>verbeteringen aan de Software door te voeren.</p> <p>- 2.4 De Softwareontwikkelaar garandeert dat de Software geen inbreuk maakt op de rechten van derden, en dat de Softwareontwikkelaar de nodige rechten heeft om de Intellectuele Eigendomsrechten op de Software over te dragen aan de Opdrachtgever.</p> <p>- 2.5 Het gebruik van Open Source Software in de Software wordt afzonderlijk geregeld. De Opdrachtgever krijgt een niet-exclusief, wereldwijd recht om de Open Source Software te gebruiken in de Software, maar het gebruik van de Open Source Software is onderworpen aan de voorwaarden van de toepasselijke open source licentie(s). De Softwareontwikkelaar verplicht zich om de Opdrachtgever in kennis te stellen van alle Open Source Software die in de Software is verwerkt, evenals de bijbehorende licentievoorwaarden.</p> <p>- 2.6 De Opdrachtgever is gerechtigd de Open Source Software te gebruiken, te wijzigen, te integreren en te distribueren volgens de voorwaarden van de betreffende Open Source Licentie(s), zonder dat dit de overdracht van de Intellectuele Eigendomsrechten op de overige onderdelen van de Software beïnvloedt.</p> <p><b>**3. Gebruik van Open Source Software**</b></p> <p>- 3.1 De Softwareontwikkelaar maakt bij de ontwikkeling van de Software gebruik van Open Source Software die onder een open source licentie valt. De Softwareontwikkelaar zal alle Open Source Software die wordt gebruikt in de Software en de bijbehorende licentievoorwaarden expliciet documenteren en aan de Opdrachtgever verstrekken.</p> <p>- 3.2 De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de naleving van de voorwaarden van de open source licentie(s) die van toepassing zijn op de Open Source Software, maar de overdracht van de Intellectuele Eigendomsrechten op de Software is <b>**niet**</b> beperkt door de open source licentie(s).</p>	<p>inclusief alle wijzigingen, verbeteringen, en toevoegingen die aan de App kunnen worden gedaan.</p> <p>- <b>***Intellectuele Eigendomsrechten***:</b> Alle rechten die voortvloeien uit de wetgeving betreffende auteursrechten, naburige rechten, merken, octrooien, modelrechten, domeinnamen, bedrijfsgeheimen, en alle andere intellectuele eigendomsrechten, alsmede de rechten op en/of het recht van exploitatie van software en softwarecomponenten.</p> <p>- <b>***Open Source Software***:</b> Software die beschikbaar wordt gesteld onder een open source licentie, zoals gedefinieerd door de Open Source Initiative (OSI), en die is onderworpen aan de voorwaarden van een open source licentie die het recht geeft om de software te gebruiken, te modificeren en te verspreiden.</p> <p>- <b>***Open Source Licentie***:</b> Een licentie die bepaalt onder welke voorwaarden open source software kan worden gebruikt, gedeeld, bewerkt en verspreid. Dit kan bijvoorbeeld een <b>**GPL**</b>, <b>**MIT**</b>, of <b>**Apache-licentie**</b> zijn, of een andere open source licentie.</p> <p>---</p> <p><b>### Uitleg van de Clausule</b></p> <p>- <b>**Overdracht van Intellectuele Eigendomsrechten**:</b> In deze clausule wordt expliciet vermeld dat de ontwikkelaar de auteursrechten en andere IE-rechten op de software overdraagt aan de opdrachtgever zodra de software is opgeleverd. Dit betekent dat de opdrachtgever na de oplevering de volledige controle heeft over de app, inclusief het recht om de app commercieel te exploiteren.</p> <p>- <b>**Gebruik van Open Source Software**:</b> Gezien de app een open source development framework gebruikt, is het belangrijk om te erkennen dat de rechten op de open source software niet kunnen worden overgedragen. De ontwikkelaar moet een lijst leveren van de gebruikte</p>	
--	--	--	--	--

		<p><b>**4. Garantie en Vrijwaring**</b></p> <p>- 4.1 De Softwareontwikkelaar garandeert dat de Software geen inbreuk maakt op de rechten van derden, behalve voor zover de Software gebruik maakt van Open Source Software, en vrijwaart de Opdrachtgever tegen alle aanspraken van derden met betrekking tot dergelijke inbreuken.</p> <p>- 4.2 De Softwareontwikkelaar is niet aansprakelijk voor schade die voortvloeit uit het gebruik van de Open Source Software, voor zover de schade voortkomt uit de toepassing van de open source licentievoorwaarden.</p> <p><b>**5. Slotbepalingen**</b></p> <p>- 5.1 Deze overeenkomst treedt in werking op de datum van ondertekening door beide partijen.</p> <p>- 5.2 In geval van geschillen zullen partijen trachten deze in der minne op te lossen. Indien dit niet lukt, zullen de geschillen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in [plaats].</p> <p>---</p> <p><b>### **Uitleg en Toelichting bij de Clausule**</b></p> <p>- <b>**Overdracht van Intellectuele Eigendomsrechten**</b>: De clausule regelt dat de softwareontwikkelaar, na betaling en voltooiing van de softwareontwikkeling, de volledige intellectuele eigendomsrechten op de software overdraagt aan de opdrachtgever. Dit betreft zowel de auteursrechten op de gemaakte software als andere intellectuele eigendomsrechten, zoals octrooien of databankrechten, die relevant kunnen zijn.</p> <p>- <b>**Gebruik van Open Source Software**</b>: De clausule erkent dat de softwareontwikkelaar gebruik maakt van open source componenten in de software en stelt de opdrachtgever in staat om de software verder te gebruiken en aan te passen, met respect voor de voorwaarden van de open source licentie(s).</p>	<p>open source componenten, zodat de opdrachtgever zich bewust is van de bijbehorende licentievoorwaarden.</p> <p>- <b>**Vrijwaring**</b>: De ontwikkelaar wordt verplicht om de opdrachtgever te vrijwaren van claims van derden betreffende inbreuken op auteursrechten of andere intellectuele eigendomsrechten, voor zover deze betrekking hebben op de door de ontwikkelaar geleverde software.</p> <p>- <b>**Definities**</b>: Er worden belangrijke begrippen gedefinieerd om te voorkomen dat er misverstanden ontstaan over de interpretatie van termen zoals "Software", "App", "Intellectuele Eigendomsrechten", "Open Source Software" en "Open Source Licentie". Dit helpt bij het duidelijk afbakenen van de reikwijdte van de overdracht en het gebruik van de software.</p> <p><b>### Nadere Toelichting</b></p> <p>- Het is belangrijk om duidelijk te maken dat de open source onderdelen van de software niet onder de overdracht vallen en dus onder de voorwaarden van de desbetreffende open source licentie blijven vallen. Dit voorkomt conflicten over de rechten van open source software in de app.</p> <p>- De vrijwaring (garantie tegen inbreuk) is essentieel voor de opdrachtgever, zodat deze beschermd is tegen juridische claims die voortkomen uit het gebruik van de app.</p> <p>- Het gebruik van duidelijke definities voorkomt verschillende interpretaties en zorgt voor een goed begrip van de rechten en verplichtingen van beide partijen.</p> <p>Met deze clausule kun je ervoor zorgen dat zowel de overdracht van de rechten als de aspecten van open source software op een juridisch duidelijke en werkbare manier zijn geregeld.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>- <b>**Garantie en Vrijwaring**</b>: De ontwikkelaar geeft garanties over de rechtmatigheid van de software (behalve voor open source onderdelen) en vrijwaart de opdrachtgever tegen inbreuken op derdenrechten.</p> <p>Deze clausule is bedoeld om een duidelijke verdeling van de rechten en verantwoordelijkheden met betrekking tot de software te geven, waarbij rekening wordt gehouden met het gebruik van open source software en de wens van de opdrachtgever om de software commercieel te kunnen exploiteren.</p>		
<p><b>Ik ben leveringsvoorwaarden aan het opstellen voor een SaaS-bedrijf. Stel een marktconform aansprakelijkheidsbeding op naar Nederlands recht dat ik in deze leveringsvoorwaarden kan opnemen. Ik wil graag de maximale aansprakelijkheid koppelen aan de contractwaarde. De SaaS-leverancier heeft verschillende toeleveranciers en het is van belang dat ook hun risico's worden beperkt.</b></p>	<p>1. <b>Aansprakelijkheidslimiet</b>. De clausule moet de maximale aansprakelijkheid op een marktconforme manier beperken, waarbij de limiet gekoppeld is aan de contractwaarde. Van belang is dat er wordt gekeken naar de contractwaarde gedurende een specifieke periode (bijvoorbeeld 12 maanden, maar alles tussen de 6 en 36 maanden is acceptabel) aangezien uit het prompt blijkt dat het een duurovereenkomst betreft. Idealiter bevat de limiet niet alleen een beperking per gebeurtenis maar ook per jaar. Bonuspunt als in de clausule expliciet wordt opgenomen dat deze ook geldt bij een schending van een garantieverplichting.</p> <p>2. <b>Blokken parallelsprong</b>: uit de clausule zou moeten blijken dat de aansprakelijkheidsbeperking niet alleen geldt bij vorderingen op grond van wanprestatie maar ook bij andere soorten vorderingen, zoals onrechtmatige daad en ongerechtvaardigde verrijking.</p> <p>3. <b>Directe versus indirecte schade</b>: het ligt voor de hand om te differentiëren tussen directe en indirecte schade. Dit is standaardpraktijk en uit het prompt blijkt dat het AI-systeem een marktconforme clausule moet genereren. Er zou dan ook een passende definitie van directe dan wel indirecte schade in moeten</p>	<p>Bij het opstellen van een <b>**marktconform aansprakelijkheidsbeding**</b> voor een <b>**SaaS-bedrijf**</b> (Software-as-a-Service), waarbij de maximale aansprakelijkheid wordt gekoppeld aan de contractwaarde en het risico van toeleveranciers ook wordt beperkt, is het belangrijk om de aansprakelijkheid in evenwicht te brengen tussen de belangen van de SaaS-leverancier, de klant en de toeleveranciers. Hierbij dient de SaaS-leverancier zichzelf te beschermen tegen onredelijke claims, terwijl de klant wel voldoende bescherming moet krijgen voor eventuele schade.</p> <p>Onderstaand een voorbeeld van een aansprakelijkheidsbeding dat kan worden opgenomen in de leveringsvoorwaarden:</p> <p><b>### **Aansprakelijkheidsbeding**</b></p> <p><b>**1. Aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier**</b></p> <p>- 1.1 De SaaS-leverancier is uitsluitend aansprakelijk voor schade die het directe gevolg is van een <b>**toerekenbare tekortkoming**</b> in de nakoming van de overeenkomst, <b>**met uitzondering van**</b> schade die wordt veroorzaakt door <b>**overmacht**</b>, zoals gedefinieerd in artikel 2 van deze voorwaarden.</p> <p>- 1.2 De aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier is beperkt tot het bedrag dat <b>**onder de desbetreffende overeenkomst**</b> (de <b>**contractwaarde**</b>) is betaald voor de <b>**afgelopen 12</b></p>	<p>Het opstellen van een marktconform <b>**aansprakelijkheidsbeding**</b> voor een <b>**SaaS-bedrijf**</b> vereist een zorgvuldige balans tussen het beperken van de aansprakelijkheid van de leverancier en het waarborgen van de rechten van de klant. In dit geval wil je de <b>**maximale aansprakelijkheid**</b> koppelen aan de <b>**contractwaarde**</b> en de risico's van <b>**toeleveranciers**</b> van de SaaS-leverancier beperken. Hieronder volgt een voorbeeld van een aansprakelijkheidsbeding dat je kunt opnemen in de <b>**leveringsvoorwaarden**</b>.</p> <p><b>### **Aansprakelijkheidsbeding voor SaaS Leveringsvoorwaarden**</b></p> <p><b>### **Artikel X: Aansprakelijkheid**</b></p> <p>1. <b>**Beperkingen van aansprakelijkheid**</b></p> <p>1.1 De aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier voor enige schade die voortvloeit uit of verband houdt met de uitvoering van de Overeenkomst, is in alle gevallen beperkt tot <b>**de directe schade**</b> en <b>**maximaal het bedrag dat de Opdrachtgever heeft betaald aan de SaaS-leverancier voor de betreffende dienstverlening in de twaalf (12) maanden voorafgaand aan het schadeveroorzakende incident**</b>, met uitzondering van gevallen van <b>**opzet**</b> of <b>**grove schuld**</b> van de SaaS-leverancier.</p> <p>1.2 De SaaS-leverancier is in geen geval aansprakelijk voor <b>**indirecte schade**</b>,</p>	<p>Hieronder staat een marktconform aansprakelijkheidsbeding dat specifiek is afgestemd op een SaaS-bedrijf onder Nederlands recht. Het beding beperkt de aansprakelijkheid van de leverancier en houdt rekening met toeleveranciers.</p> <p>Aansprakelijkheid Beperking van aansprakelijkheid De aansprakelijkheid van [naam SaaS-leverancier] jegens de Klant voor schade voortvloeiend uit of verband houdend met de Overeenkomst, is te allen tijde beperkt tot het bedrag dat de Klant in de twaalf (12) maanden voorafgaand aan het schadeveroorzakende incident aan [naam SaaS-leverancier] heeft betaald op grond van de Overeenkomst.</p> <p>Uitsluiting van indirecte schade [Naam SaaS-leverancier] is niet aansprakelijk voor enige vorm van indirecte schade, waaronder begrepen maar niet beperkt tot gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, verlies van gegevens, en schade door bedrijfsstagnatie.</p> <p>Cumulatieve aansprakelijkheidsbeperking De totale cumulatieve aansprakelijkheid van [naam SaaS-leverancier] onder de Overeenkomst, ongeacht de grondslag van de aansprakelijkheid, zal nooit meer bedragen dan het in artikel 1 genoemde maximum.</p> <p>Uitsluiting toeleveranciers [Naam SaaS-leverancier] is niet aansprakelijk voor schade die het gevolg is van tekortkomingen van door haar</p>

	<p>staan. Het moet duidelijk zijn waar de grens ligt; er mag geen limitatieve definitie zijn van zowel directe als indirecte schade.</p> <p>4. <b>Uitzondering opzet en bewuste roekeloosheid:</b> de clausule zou een uitzondering moeten bevatten voor schade die het gevolg is van opzet en bewuste roekeloosheid. Idealiter wordt deze uitzondering conform jurisprudentie beperkt tot het hoger leidinggevend personeel.</p> <p>5. <b>Blokken paardensprong:</b> gelet op het gegeven prompt is het van belang dat de aansprakelijkheidsbeperking ook geldt voor derden die betrokken zijn bij de uitvoering van de overeenkomst, zoals onderaannemers. De regeling dient dan ook een marktconform Himalaya-beding te bevatten.</p>	<p>maanden** voorafgaand aan het moment van de gebeurtenis die aanleiding gaf tot de schade. In geen geval zal de aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier de <b>**contractwaarde**</b> van het desbetreffende jaar overschrijden.</p> <p>- 1.3 De SaaS-leverancier is <b>**niet aansprakelijk**</b> voor gevolgschade, indirecte schade, gedeelde winst, verlies van gegevens, of andere schade die niet direct verband houdt met de schade veroorzaakt door de toerekenbare tekortkoming.</p> <p>- 1.4 De SaaS-leverancier is <b>**niet aansprakelijk**</b> voor schade die het gevolg is van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (i) gebruik van de software door de klant in strijd met de gebruiksaanwijzingen of de voorwaarden van de licentieovereenkomst;</li> <li>- (ii) wijzigingen of aanpassingen aan de software door de klant of door derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de SaaS-leverancier;</li> <li>- (iii) storingen in de software die het gevolg zijn van factoren buiten de controle van de SaaS-leverancier, waaronder maar niet beperkt tot storingen in internetverbindingen, netwerkproblemen of niet-ondersteunde hardware.</li> </ul> <p><b>**2. Aansprakelijkheid van Toeleveranciers**</b></p> <p>- 2.1 De SaaS-leverancier kan derden (toeleveranciers) inschakelen voor de uitvoering van bepaalde verplichtingen in het kader van de overeenkomst. De SaaS-leverancier is <b>**niet aansprakelijk**</b> voor enige schade die voortvloeit uit tekortkomingen van deze toeleveranciers, tenzij de SaaS-leverancier opzet of grove schuld kan worden verweten in de keuze, instructies of controle van de toeleverancier.</p> <p>- 2.2 In gevallen waarin de SaaS-leverancier aansprakelijk is voor schade die wordt veroorzaakt door toeleveranciers, zal de aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier, tenzij anders overeengekomen, in geen geval hoger zijn dan de aansprakelijkheid van de toeleverancier in kwestie.</p>	<p>waaronder begrepen, maar niet beperkt tot, gevolgschade, verlies van winst, verlies van klanten, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie of schade als gevolg van het verlies van gegevens.</p> <p>2. <b>**Aansprakelijkheid voor Toeleveranciers**</b></p> <p>2.1 De aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier voor schade die voortvloeit uit de tekortkomingen van <b>**toeleveranciers**</b> van de SaaS-leverancier, zoals hostingproviders, softwareleveranciers, of andere derde partijen, is beperkt tot de aansprakelijkheid die de SaaS-leverancier jegens die toeleveranciers kan doen gelden op basis van de overeenkomst met de desbetreffende toeleverancier.</p> <p>2.2 Indien de SaaS-leverancier aansprakelijk wordt gesteld voor schade die voortvloeit uit de tekortkoming van een toeleverancier, zal de SaaS-leverancier de Opdrachtgever naar beste vermogen schadeloos stellen, maar uitsluitend in de mate dat de toeleverancier aansprakelijk is voor deze schade. De aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier blijft dus altijd beperkt tot de contractwaarde van de betreffende overeenkomst.</p> <p>3. <b>**Uitsluiting van aansprakelijkheid bij bepaalde situaties**</b></p> <p>3.1 De SaaS-leverancier is niet aansprakelijk voor schade die het gevolg is van <b>**overmacht**</b> zoals omschreven in artikel [Y] van deze Leveringsvoorwaarden.</p> <p>3.2 De SaaS-leverancier is ook niet aansprakelijk voor schade die het gevolg is van onjuist gebruik van de SaaS-diensten door de Opdrachtgever, of door een derde die de toegang tot de SaaS-diensten via de Opdrachtgever verkrijgt, tenzij er sprake is van <b>**opzet**</b> of <b>**grote schuld**</b> van de SaaS-leverancier.</p> <p>4. <b>**Vervaltermijn voor claims**</b></p> <p>4.1 Iedere vordering tot schadevergoeding op grond van de Overeenkomst vervalt, tenzij deze</p>	<p>ingeschakelde toeleveranciers, tenzij en voor zover de schade rechtstreeks voortvloeit uit opzet of bewuste roekeloosheid van [naam SaaS-leverancier].</p> <p>Vrijwaring</p> <p>De Klant vrijwaart [naam SaaS-leverancier] en haar toeleveranciers tegen alle aanspraken van derden die voortvloeien uit het gebruik van de Diensten door de Klant, tenzij en voor zover de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van [naam SaaS-leverancier].</p> <p>Uitzonderingen op beperkingen</p> <p>De in dit artikel genoemde beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen indien en voor zover de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van [naam SaaS-leverancier].</p> <p>Dit beding houdt rekening met de belangen van het SaaS-bedrijf en beperkt de risico's op een wijze die gebruikelijk is in de markt. Het is belangrijk om de definitieve tekst te laten beoordelen door een jurist die vertrouwd is met SaaS-overeenkomsten om zeker te zijn dat deze aansluit bij de specifieke situatie van jouw bedrijf.</p>
--	--	--	--	--

		<p><b>**3. Beperkingen van Aansprakelijkheid**</b></p> <p>- 3.1 De aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier is in alle gevallen beperkt tot de schade die redelijkerwijs kan worden voorzien bij het sluiten van de overeenkomst. De SaaS-leverancier is niet aansprakelijk voor schade die voortvloeit uit omstandigheden die buiten haar redelijke controle liggen, zoals overmacht of het handelen van derden (inclusief, maar niet beperkt tot, toeleveranciers).</p> <p>- 3.2 Het is uitdrukkelijk <b>**uitgesloten**</b> dat de SaaS-leverancier aansprakelijk wordt gesteld voor schade die voortvloeit uit het verlies van gegevens, onjuiste invoer van gegevens of het gebruik van de software in een situatie die niet voldoet aan de specificaties van de SaaS-leverancier.</p> <p>- 3.3 Iedere vordering tot schadevergoeding die voortvloeit uit deze overeenkomst vervalt <b>**na 12 maanden**</b> na de datum waarop de schade is ontstaan en de klant van de schade op de hoogte is gekomen of had moeten komen.</p> <p><b>**4. Vrijwaring**</b></p> <p>- 4.1 De klant vrijwaart de SaaS-leverancier tegen alle vorderingen, claims, schade, kosten en uitgaven die voortvloeien uit het gebruik van de software, voor zover deze schade is veroorzaakt door de klant zelf of door handelen van de klant dat in strijd is met deze overeenkomst.</p> <p>- 4.2 Indien de SaaS-leverancier wordt aangesproken door een derde partij (waaronder de toeleveranciers van de SaaS-leverancier) als gevolg van een tekortkoming van de klant, zal de klant de SaaS-leverancier volledig vrijwaren en schadeloosstellen voor alle kosten en schade die voortvloeien uit een dergelijke claim.</p> <p>---</p> <p><b>### **Toelichting en Overwegingen:**</b></p> <p>1. <b>**Beperkingen in aansprakelijkheid**</b>: Het aansprakelijkheidsbeding is <b>**gematigd**</b> en is gekoppeld aan de</p>	<p>schriftelijk bij de SaaS-leverancier is ingediend binnen <b>**dertig (30) dagen**</b> na de ontdekking van de schade of het moment waarop de schade redelijkerwijs ontdekt had kunnen worden.</p> <p>---</p> <p><b>### **Uitleg van het Aansprakelijkheidsbeding**</b></p> <p>1. <b>**Maximale Aansprakelijkheid gekoppeld aan de Contractwaarde**</b></p> <p>- In <b>**artikel 1.1**</b> wordt de aansprakelijkheid beperkt tot het bedrag dat de klant in de afgelopen <b>**12 maanden**</b> heeft betaald voor de diensten. Dit is een veelgebruikte beperking van aansprakelijkheid in SaaS-overeenkomsten, omdat het de schadevergoeding in verhouding stelt tot de waarde van de overeenkomst en voorkomt dat de leverancier blootgesteld wordt aan disproportionele schadeclaims.</p> <p>- Dit sluit aan bij de wens om de risico's van de leverancier te beperken en een <b>**marktconforme**</b> regeling te treffen.</p> <p>2. <b>**Uitsluiting van Indirecte Schade**</b></p> <p>- <b>**Indirecte schade**</b>, zoals gevolgschade en verlies van winst, wordt uitgesloten van de aansprakelijkheid. Dit is gebruikelijk in de SaaS- en technologie-industrie, waar de kosten van indirecte schade vaak moeilijk te berekenen zijn en de gevolgen van mogelijke fouten verregaand kunnen zijn.</p> <p>3. <b>**Aansprakelijkheid voor Toeleveranciers**</b></p> <p>- <b>**Artikel 2.1**</b> en <b>**2.2**</b> behandelen de situatie waarin de leverancier samenwerkt met <b>**toeleveranciers**</b>, zoals hostingproviders en softwareleveranciers. Dit helpt de SaaS-leverancier de risico's van derden te beperken, door de aansprakelijkheid voor fouten van toeleveranciers te beperken tot de vergoedingen die van deze derden kunnen worden verkregen. Dit is essentieel omdat veel SaaS-bedrijven afhankelijk zijn van derden voor het leveren van de</p>	
--	--	---	---	--

		<p>contractwaarde voor een periode van 12 maanden, wat marktconform is en voorkomt dat de SaaS-leverancier onbeperkt aansprakelijk is voor grote schadeclaims. De beperking van aansprakelijkheid tot de contractwaarde zorgt ervoor dat de risico's voor de leverancier voorspelbaar blijven.</p> <p>2. <b>**Aansprakelijkheid van toeleveranciers**</b>: De verantwoordelijkheid van de SaaS-leverancier voor toeleveranciers wordt gelimiteerd. Dit beschermt de SaaS-leverancier tegen claims die voortkomen uit tekortkomingen van derde partijen die zij inschakelen voor bijvoorbeeld cloudservices of infrastructuur.</p> <p>3. <b>**Uitsluiting van bepaalde schade**</b>: De uitsluiting van gevolgschade, indirecte schade, en schade door verlies van gegevens is een gangbare bepaling, die de SaaS-leverancier beschermt tegen claims die moeilijk te kwantificeren zijn of die voortkomen uit onvoorziene situaties.</p> <p>4. <b>**Vrijwaring**</b>: De <b>**vrijwaring**</b> zorgt ervoor dat de klant de SaaS-leverancier beschermt tegen schadeclaims van derden die het gevolg kunnen zijn van het gebruik van de software, vooral als de klant zelf de oorzaak van de schade is (bijvoorbeeld door het niet naleven van de voorwaarden).</p> <p>5. <b>**Verjaring van claims**</b>: Het opnemen van een <b>**verjaartermijn**</b> van 12 maanden is gebruikelijk en biedt de SaaS-leverancier duidelijkheid over de termijn waarbinnen claims moeten worden ingediend.</p> <p><b>### **Belangrijke Overwegingen**</b>:  - <b>**Marktconformiteit**</b>: De clause is ontworpen met het oog op marktconforme beperkingen van aansprakelijkheid voor SaaS-leveranciers. De contractwaarde wordt als bovengrens voor aansprakelijkheid gehanteerd, wat vaak voorkomt in contracten van softwareleveranciers en SaaS-aanbieders.</p>	<p>diensten.</p> <p>4. <b>**Uitsluiting bij Overmacht**</b>  - <b>**Overmacht**</b> is een veelvoorkomende uitsluiting die voorkomt dat de leverancier aansprakelijk wordt gesteld voor schade die het gevolg is van omstandigheden buiten zijn controle (bijv. natuurrampen, cyberaanvallen). De leverancier kan op deze manier zijn aansprakelijkheid beschermen tegen onvoorziene omstandigheden die de dienstverlening kunnen verstoren.</p> <p>5. <b>**Vervaltermijn voor Claims**</b>  - Het beding dat claims binnen <b>**30 dagen**</b> na ontdekking van de schade ingediend moeten worden, is bedoeld om de leverancier te beschermen tegen langdurige onzekerheid over schadeclaims en om te zorgen voor een tijdige afhandeling van mogelijke geschillen.</p> <p><b>### **Conclusie**</b></p> <p>Dit <b>**aansprakelijkheidsbeding**</b> is marktconform voor een SaaS-bedrijf en biedt zowel bescherming voor de leverancier als voor de klant. Het <b>**beperkt de aansprakelijkheid**</b> van de SaaS-leverancier tot de contractwaarde en voorkomt dat de leverancier verantwoordelijk wordt gesteld voor schade die voortkomt uit de fouten van toeleveranciers. Dit zorgt voor een <b>**evenwichtige verdeling van risico's**</b>, wat belangrijk is in de software-industrie.</p>	
--	--	---	--	--



		<p>- <b>**Toeleveranciers**</b>: Aangezien de SaaS-leverancier mogelijk afhankelijk is van derden (toeleveranciers) voor de uitvoering van de dienst, is het belangrijk dat de aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier voor toeleveranciers zorgvuldig wordt gereguleerd. Dit kan via een clause die de aansprakelijkheid beperkt, of door een verplichte schadeloosstelling door de klant.</p> <p>Zorg ervoor dat dit aansprakelijkheidsbeding goed wordt afgestemd op de specifieke situatie van jouw SaaS-bedrijf en dat het in lijn is met de relevante wetgeving en de daadwerkelijke bedrijfsvoering.</p>		
<p><b>Ik ben bezig met het opstellen van een Service Level Agreement (SLA) voor een Nederlandse SaaS-leverancier. Stel een regeling op naar Nederlands recht op grond waarvan de klant recht heeft op een korting (service credit) bij het niet halen van de gegarandeerde beschikbaarheid (ter informatie: de gegarandeerde beschikbaarheid is 99,5 procent per maand). De hoogte van de korting moet gekoppeld worden (conform een bepaalde staffel) aan de mate waarin van het service level wordt afgeweken.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Relevante KPI</b>: uit de regeling moet duidelijk blijken op welke KPI de regeling betrekking heeft. Gelet op het gegeven prompt zou dat de gerealiseerde beschikbaarheid moeten zijn.</li> <li><b>Kortingsstaffel</b>: de regeling moet een duidelijke kortingsstaffel bevatten waarbij de korting op een eenvoudige manier kan worden vastgesteld op basis van de gerealiseerde beschikbaarheid. Er kan een <b>bonuspunt</b> worden toegekend als het AI-systeem direct een logische staffel heeft opgenomen waarbij een percentage als 99,5% als 'ijkpunt' wordt genomen gelet op het gegeven prompt.</li> <li><b>Wijze van verrekening</b>: uit de regeling moet duidelijk blijken hoe de korting wordt toegepast. Gebruikelijk is om de korting in rekening te brengen op de eerstvolgende factuur, maar voor andere oplossingen (zoals gratis uren voor consultancy of support in plaats van een korting) kunnen ook punten worden toegepast mits de regeling coherent en marktconform is</li> <li><b>Sole remedy</b>: aangezien uit het prompt blijkt dat de SLA moet worden opgesteld vanuit het</li> </ol>	<p>Het opstellen van een regeling voor <b>**service credits**</b> in een <b>**Service Level Agreement (SLA)**</b> is een belangrijke manier om de verplichtingen van een SaaS-leverancier te verduidelijken en de klant te compenseren voor eventuele onderbrekingen in de service die de gegarandeerde beschikbaarheid niet behalen. Hieronder stel ik een regeling voor waarin de klant recht heeft op een korting (service credit) wanneer de gegarandeerde beschikbaarheid van 99,5% per maand niet wordt gehaald, gekoppeld aan een staffel die de mate van afwijking van het service level weerspiegelt.</p> <p><b>### **Regeling voor Service Credit bij Niet-naleving van de Gegarandeerde Beschikbaarheid**</b></p> <p><b>**1. Gegeven Service Level**</b>  - 1.1 De SaaS-leverancier garandeert een beschikbaarheid van de dienst van <b>**99,5%**</b> per kalendermaand (hierna de "Gegarandeerde Beschikbaarheid"). De beschikbaarheid wordt berekend op basis van de volgende formule:</p> $\text{Beschikbaarheid} = \frac{\text{Tijd waar de dienst beschikbaar is}}{\text{Totale tijd in de maand}} \times 100\%$ <p>- De totale tijd in de maand wordt gedefinieerd als het aantal uren in de desbetreffende maand.</p>	<p>Het opstellen van een regeling voor <b>**service credits**</b> (kortings) in een <b>**Service Level Agreement**</b> (SLA) is een belangrijke manier om een SaaS-leverancier aan te moedigen om de afgesproken servicelevels te halen. Hieronder volgt een voorbeeld van een regeling waarin een klant recht heeft op een <b>**korting**</b> (service credit) wanneer de <b>**gegarandeerde beschikbaarheid**</b> van 99,5% per maand niet wordt gehaald. De hoogte van de korting is gekoppeld aan de mate waarin de beschikbaarheid onder het afgesproken percentage ligt.</p> <p>---</p> <p><b>### **Artikel X: Service Credit bij Niet-Halen van Gegarandeerde Beschikbaarheid**</b></p> <p>1. <b>**Gegarandeerde Beschikbaarheid**</b>  1.1 De SaaS-leverancier garandeert een <b>**beschikbaarheid van de Dienst van 99,5% per kalendermaand**</b> ("Gegarandeerde Beschikbaarheid"). De beschikbaarheid wordt gemeten op basis van het aantal uur dat de Dienst per kalendermaand beschikbaar is voor de Klant, met uitzondering van geplande onderhoudsperiodes zoals bepaald in Artikel Y van deze SLA.</p> <p>2. <b>**Niet-Halen van Gegarandeerde</b></p>	<p>Hier is een conceptregeling voor een Service Level Agreement (SLA) naar Nederlands recht, waarin een staffel wordt opgenomen voor service credits bij het niet halen van de gegarandeerde beschikbaarheid:</p> <p>Artikel X: Beschikbaarheid en Service Credits  Gegarandeerde Beschikbaarheid  De Leverancier garandeert een beschikbaarheid van de SaaS-dienst van minimaal 99,5% per kalendermaand ("Gegarandeerde Beschikbaarheid"). De beschikbaarheid wordt gemeten over de totale duur van de betreffende kalendermaand, exclusief de in lid 2 genoemde uitzonderingen.  Uitzonderingen op Beschikbaarheid  Onderbrekingen in de beschikbaarheid van de SaaS-dienst veroorzaakt door de volgende omstandigheden worden niet meegerekend bij de berekening van de beschikbaarheid:  a. Gepland onderhoud, mits tijdig gecommuniceerd (minimaal [X] uur van tevoren);  b. Onderbrekingen veroorzaakt door overmacht als bedoeld in artikel [Y] van deze overeenkomst;  c. Storingen of vertragingen veroorzaakt door de infrastructuur, systemen of applicaties van de Klant.  Berekening van de Beschikbaarheid</p>

	<p>perspectief van de leverancier, ligt het voor de hand om aan de regeling een schadefixerend karakter mee te geven.</p>	<p>- Tijd waar de dienst beschikbaar is wordt gedefinieerd als de tijd waarin de klant daadwerkelijk toegang heeft tot de SaaS-dienst, minus de tijd waarin de dienst is onderbroken door geplande onderhoudswerkzaamheden, die minimaal 48 uur van tevoren aan de klant zijn gemeld.</p> <p><b>**2. Toepassing van Service Credit**</b></p> <p>- 2.1 Indien de beschikbaarheid van de SaaS-dienst in een bepaalde kalendermaand onder de <b>**99,5%**</b> ligt, heeft de klant recht op een service credit (korting op de betaling voor die maand), zoals hieronder gespecificeerd. De service credit wordt berekend op basis van de mate waarin de beschikbaarheid is afgevallen ten opzichte van de gegarandeerde 99,5%.</p> <p><b>**3. Staffelkorting (Service Credit)**</b></p> <p>De hoogte van de service credit is afhankelijk van het percentage waarmee de gegarandeerde beschikbaarheid is overschreden, volgens de onderstaande staffel:</p> <table border="1" data-bbox="949 839 1290 919"> <thead> <tr> <th>Beschikbaarheid</th> <th>Service Credit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>99,5% - 98,0%</td> <td>0% van de maandelijkse kosten</td> </tr> <tr> <td>98,0% - 95,0%</td> <td>10% van de maandelijkse kosten</td> </tr> <tr> <td>95,0% - 90,0%</td> <td>15% van de maandelijkse kosten</td> </tr> <tr> <td>Onder 90,0%</td> <td>25% van de maandelijkse kosten</td> </tr> </tbody> </table> <p>- 3.1 De service credit wordt <b>**maximaal**</b> toegekend op basis van de facturatie van de desbetreffende maand en kan niet meer zijn dan de volledige maandelijkse kosten voor de dienst.</p> <p>- 3.2 De service credit is <b>**enkel van toepassing**</b> als de beschikbaarheid van de dienst <b>**minder dan 99,5%**</b> bedraagt en <b>**meer dan 1 uur**</b> van de geplande beschikbaarheid in de maand is verloren, gemeten over een aaneengeschaalde periode van 24 uur. De service credit kan niet worden gecombineerd met andere boetes of vergoedingen die zijn vastgelegd in deze overeenkomst.</p> <p><b>**4. Uitsluitingen**</b></p> <p>- 4.1 De service credit geldt niet in de volgende gevallen:</p> <p>- (i) Als de verminderde beschikbaarheid</p>	Beschikbaarheid	Service Credit	99,5% - 98,0%	0% van de maandelijkse kosten	98,0% - 95,0%	10% van de maandelijkse kosten	95,0% - 90,0%	15% van de maandelijkse kosten	Onder 90,0%	25% van de maandelijkse kosten	<p><b>Beschikbaarheid**</b></p> <p>2.1 Indien de beschikbaarheid van de Dienst in een kalendermaand <b>**minder dan 99,5%**</b> bedraagt, heeft de Klant recht op een <b>**service credit**</b> (korting) op de maandelijkse abonnementsprijs, zoals hieronder beschreven.</p> <p>3. <b>**Staffel van Service Credit**</b></p> <p>De hoogte van de service credit die de Klant ontvangt, is afhankelijk van de mate waarin de gegarandeerde beschikbaarheid is verlaagd, conform de onderstaande staffel:</p> <table border="1" data-bbox="1323 520 1664 600"> <thead> <tr> <th>Beschikbaarheid per Maand</th> <th>Service Credit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>99,5% - 99,0%</td> <td>0% van de maandelijkse abonnementsprijs</td> </tr> <tr> <td>99,0% - 98,0%</td> <td>10% van de maandelijkse abonnementsprijs</td> </tr> <tr> <td>98,0% - 95,0%</td> <td>20% van de maandelijkse abonnementsprijs</td> </tr> <tr> <td>Minder dan 95,0%</td> <td>30% van de maandelijkse abonnementsprijs</td> </tr> </tbody> </table> <p>3.1 De service credit wordt berekend op basis van het <b>**abonnementsbedrag**</b> dat de Klant voor de betreffende maand heeft betaald voor de dienst die de verminderde beschikbaarheid ondervond.</p> <p>3.2 De service credit kan maximaal <b>**30%**</b> van de maandelijkse abonnementsprijs** bedragen.</p> <p>4. <b>**Bepaling van Beschikbaarheid**</b></p> <p>4.1 De beschikbaarheid wordt gemeten aan de hand van de door de SaaS-leverancier geregistreerde uptime van de dienst, zoals vastgelegd in de monitoringgegevens van de SaaS-leverancier, en wordt berekend door de totale uitvaltijd van de dienst in een kalendermaand te delen door het totale aantal minuten in die maand. De beschikbaarheid wordt als volgt berekend:</p> $\text{Beschikbaarheid} = \left( 1 - \frac{\text{Totale Uitvaltijd}}{\text{Totale Aantal Minuten per Maand}} \right) \times 100$ <p>4.2 De Klant heeft het recht om de door de SaaS-leverancier verstrekte monitoringgegevens te controleren om te verifiëren of de beschikbaarheid zoals berekend correct is.</p>	Beschikbaarheid per Maand	Service Credit	99,5% - 99,0%	0% van de maandelijkse abonnementsprijs	99,0% - 98,0%	10% van de maandelijkse abonnementsprijs	98,0% - 95,0%	20% van de maandelijkse abonnementsprijs	Minder dan 95,0%	30% van de maandelijkse abonnementsprijs	<p>De beschikbaarheid wordt als volgt berekend:</p> $\text{Beschikbaarheid (\%)} = \left( 1 - \frac{\text{Totaal aantal minuten van onbeschikbaarheid}}{\text{Totaal aantal minuten in de maand}} \right) \times 100$ <p>Service Credits</p> <p>Indien de feitelijke beschikbaarheid in een kalendermaand lager is dan de Gegarandeerde Beschikbaarheid, heeft de Klant recht op een korting op de maandelijkse vergoeding in de vorm van een service credit. De hoogte van de korting wordt bepaald volgens onderstaande staffel:</p> <p>Procedure voor Toekenning van Service Credits</p> <p>a. De Klant dient binnen [X] dagen na afloop van een kalendermaand schriftelijk een verzoek in te dienen bij de Leverancier voor toekenning van service credits.</p> <p>b. De Leverancier verstrekt binnen [Y] dagen na ontvangst van het verzoek een schriftelijke bevestiging van de berekende beschikbaarheid en de hoogte van de toe te kennen service credit.</p> <p>c. De toegekende service credit wordt verrekend met de eerstvolgende factuur.</p> <p>Maximale Service Credits</p> <p>De totale service credits die de Klant in enig kalenderjaar kan ontvangen, bedragen maximaal [Z]% van de jaarvergoeding voor de SaaS-dienst.</p> <p>Volledige Schadevergoeding Uitsluiting</p> <p>De toekenning van service credits vormt de enige en volledige schadevergoeding voor de Klant met betrekking tot het niet halen van de Gegarandeerde Beschikbaarheid.</p> <p>Toelichting:</p> <p>Staffel: De staffel maakt een onderscheid tussen lichte en ernstige schendingen van de beschikbaarheid. Dit geeft de leverancier een prikkel om serieuze onderbrekingen te voorkomen.</p> <p>Uitzonderingen: Het uitsluiten van overmacht en geplande onderhoudsmomenten voorkomt dat de</p>
Beschikbaarheid	Service Credit																							
99,5% - 98,0%	0% van de maandelijkse kosten																							
98,0% - 95,0%	10% van de maandelijkse kosten																							
95,0% - 90,0%	15% van de maandelijkse kosten																							
Onder 90,0%	25% van de maandelijkse kosten																							
Beschikbaarheid per Maand	Service Credit																							
99,5% - 99,0%	0% van de maandelijkse abonnementsprijs																							
99,0% - 98,0%	10% van de maandelijkse abonnementsprijs																							
98,0% - 95,0%	20% van de maandelijkse abonnementsprijs																							
Minder dan 95,0%	30% van de maandelijkse abonnementsprijs																							

		<p>het gevolg is van een <b>**gepland onderhoud**</b> waarvoor de klant ten minste 48 uur van tevoren is geïnformeerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (ii) Als de verminderde beschikbaarheid wordt veroorzaakt door <b>**storingen buiten de controle**</b> van de SaaS-leverancier, zoals storingen in internetverbindingen, netwerkstoringen of storingen die worden veroorzaakt door derden (bijvoorbeeld hostingproviders).</li> <li>- (iii) Als de klant zijn <b>**betalingen**</b> niet op tijd heeft voldaan of zich anderszins niet aan zijn verplichtingen heeft gehouden.</li> <li>- (iv) Als de verminderde beschikbaarheid het gevolg is van <b>**gebruik in strijd met de gebruiksvoorwaarden**</b> van de SaaS-dienst.</li> </ul> <p><b>**5. Procedure voor het Aanvragen van Service Credit**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5.1 De klant dient een schriftelijke klacht in bij de SaaS-leverancier binnen <b>**7 dagen**</b> na het einde van de maand waarin de beschikbaarheid minder dan 99,5% was. Deze klacht dient de specifieke incidenten en de periode van verminderde beschikbaarheid te beschrijven.</li> <li>- 5.2 Na ontvangst van de klacht zal de SaaS-leverancier de beschikbaarheid voor de betreffende maand controleren en een schriftelijke reactie sturen waarin de omvang van de verminderde beschikbaarheid wordt bevestigd of weerlegd.</li> <li>- 5.3 Indien de service credit is toegewezen, zal de SaaS-leverancier het bedrag van de service credit aftrekken van de factuur van de klant voor de volgende maand.</li> </ul> <p><b>**6. Maximale Verantwoordelijkheid**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6.1 De service credit is de <b>**enige en exclusieve compensatie**</b> voor de klant in geval van een niet-haalbare beschikbaarheid zoals beschreven in deze SLA. De totale aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier in verband met de beschikbaarheid van de dienst is in geen geval groter dan de som van de service credits voor de betrokken maanden, en de klant heeft geen recht op andere</li> </ul>	<p><b>5. **Voorwaarden voor Service Credit**</b></p> <p>5.1 De Klant heeft recht op een service credit <b>**alleen**</b> indien de vermindering van de beschikbaarheid van de Dienst het gevolg is van <b>**omstandigheden die binnen de controle van de SaaS-leverancier liggen**</b> en niet te wijten zijn aan overmacht, geplande onderhoudsperiodes of problemen veroorzaakt door de Klant zelf.</p> <p>5.2 De Klant dient een schriftelijke claim voor een service credit in te dienen bij de SaaS-leverancier binnen <b>**30 dagen**</b> na het einde van de maand waarin de verminderde beschikbaarheid heeft plaatsgevonden. De claim dient te bevatten: (i) het bewijs van de verminderde beschikbaarheid, en (ii) een verzoek om de service credit.</p> <p>5.3 De SaaS-leverancier zal de service credit binnen <b>**30 dagen</b> na goedkeuring van de claim** aan de Klant verstrekken, door de overeengekomen korting toe te passen op de factuur voor de daaropvolgende maand.</p> <p><b>6. **Maximumservice Credit**</b></p> <p>6.1 De totale service credits die de Klant kan ontvangen voor een kalenderjaar zijn <b>**maximaal gelijk aan 50% van de totale jaarlijkse abonnementsprijs**</b>.</p> <p><b>7. **Uitsluitingen**</b></p> <p>7.1 De Klant heeft geen recht op service credits in de volgende gevallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het probleem is veroorzaakt door <b>**fouten of nalatigheid van de Klant**</b>.</li> <li>- Het probleem is te wijten aan <b>**externe factoren**</b>, zoals storingen bij internetproviders, overmacht, of natuurlijke rampen.</li> <li>- De SaaS-leverancier heeft de Klant vooraf geïnformeerd over geplande onderhoudsactiviteiten die invloed kunnen hebben op de beschikbaarheid van de Dienst.</li> </ul> <p><b>8. **Geen Andere Compensatie**</b></p> <p>8.1 De service credit is de <b>**enige compensatie**</b> die de Klant ontvangt in</p>	<p>leverancier aansprakelijk wordt gehouden voor zaken buiten zijn macht. Maximale service credits: Dit beperkt de aansprakelijkheid van de leverancier. Laat me weten of je dit verder wilt aanpassen!</p>
--	--	--	--	---

		<p>schadevergoeding, tenzij anders aangegeven in deze overeenkomst.</p> <p><b>**7. Duur en Wijzigingen**</b> - 7.1 De SaaS-leverancier behoudt zich het recht voor om de bepalingen van de SLA met betrekking tot de service credit en de gegarandeerde beschikbaarheid te <b>**herzien**</b> en aan te passen, mits de klant ten minste <b>**30 dagen**</b> van tevoren schriftelijk op de hoogte wordt gesteld van de wijziging.</p> <p>---</p> <p><b>### **Toelichting op de Regeling:**</b></p> <p>1. <b>**Gegeven Service Level**</b>: De gegarandeerde beschikbaarheid wordt vastgelegd op 99,5% per maand. Dit betekent dat de SaaS-leverancier zich verplicht om de dienst ten minste dit percentage van de tijd beschikbaar te stellen.</p> <p>2. <b>**Service Credit**</b>: Als de beschikbaarheid onder dit percentage valt, krijgt de klant een korting op de maandelijkse kosten volgens een staffel. Dit is bedoeld om de klant financieel te compenseren voor de gemiste beschikbaarheid.</p> <p>3. <b>**Staffel**</b>: De staffel is een gangbare manier om de hoogte van de compensatie te laten afhangen van de mate van afwijking van de gegarandeerde beschikbaarheid. Hoe lager de beschikbaarheid, hoe hoger de korting die de klant ontvangt.</p> <p>4. <b>**Uitsluitingen**</b>: Er zijn verschillende situaties waarin de SaaS-leverancier niet aansprakelijk is voor een service credit, bijvoorbeeld bij geplande onderhoudswerkzaamheden of storingen die buiten de controle van de leverancier vallen.</p> <p>5. <b>**Procedure**</b>: De klant moet een klacht indienen binnen 7 dagen na het einde van de maand waarin de service</p>	<p>geval van niet-naleving van de gegarandeerde beschikbaarheid, en vervangt alle andere claims of vorderingen op basis van vermindering van de beschikbaarheid, tenzij anders overeengekomen.</p> <p>---</p> <p><b>### **Uitleg van de Regeling**</b></p> <p>1. <b>**Gegarandeerde Beschikbaarheid**</b>: De SLA bepaalt dat de SaaS-leverancier een <b>**beschikbaarheid van 99,5% per maand**</b> garandeert, wat inhoudt dat de Dienst maximaal 0,5% van de maand mag uitvallen (ongeveer 7,2 uur per maand). Dit percentage vormt de basis voor de regeling van de service credits.</p> <p>2. <b>**Service Credit Staffels**</b>: De regeling biedt een <b>**staffel**</b> die de hoogte van de korting (service credit) bepaalt op basis van het percentage van de beschikbaarheid dat niet wordt gehaald. Hoe groter de afwijking van de gegarandeerde beschikbaarheid, hoe hoger de korting die de klant ontvangt. Dit is een gebruikelijke methode om de SaaS-leverancier te motiveren om de afgesproken servicelevels na te komen.</p> <p>3. <b>**Berekening van Beschikbaarheid**</b>: De methodiek om de beschikbaarheid te berekenen is transparant en gebaseerd op de <b>**totale uitvaltijd**</b> van de Dienst. Dit zorgt ervoor dat zowel de SaaS-leverancier als de klant een duidelijk begrip hebben van hoe de beschikbaarheid wordt gemeten en hoe de service credit wordt berekend.</p> <p>4. <b>**Voorwaarden voor Service Credit**</b>: De Klant kan alleen aanspraak maken op de service credit als de vermindering van de beschikbaarheid <b>**binnen de controle van de SaaS-leverancier ligt**</b> en niet te wijten is aan externe factoren of fouten van de klant. Dit voorkomt onterecht gebruik van service credits door de klant.</p> <p>5. <b>**Maximale Service Credit**</b>: De</p>	
--	--	--	---	--

		<p>level niet is gehaald. Dit zorgt ervoor dat de SaaS-leverancier tijdig op de hoogte wordt gesteld van eventuele problemen en deze kan verifiëren.</p> <p>6. <b>**Maximale Verantwoordelijkheid**</b>: De regeling benadrukt dat de service credit de <b>**enige compensatie**</b> is voor de klant in gevallen van verminderde beschikbaarheid. Dit voorkomt dat de SaaS-leverancier voor andere schade wordt aangesproken als gevolg van het niet behalen van de gegarandeerde beschikbaarheid.</p> <p>7. <b>**Herziening**</b>: De SaaS-leverancier kan de voorwaarden voor de service credit aanpassen, maar moet dit wel ruim van tevoren aan de klant communiceren, zodat de klant weet waar hij aan toe is.</p> <p>Deze regeling biedt zowel bescherming voor de klant als voor de leverancier en zorgt ervoor dat beide partijen weten wat ze kunnen verwachten als de beschikbaarheid van de dienst niet volgens plan verloopt.</p>	<p>regeling stelt een limiet aan de service credits die de Klant kan ontvangen, om de financiële risico's voor de SaaS-leverancier te beheersen. De beperking van <b>**50%</b> van de jaarlijkse abonnementsprijs** zorgt ervoor dat de leverancier niet te veel wordt blootgesteld aan risico's door een slechte service.</p> <p>Deze regeling biedt een <b>**marktconforme en evenwichtige**</b> aanpak voor het beheren van service levels in een SaaS-overeenkomst, waarbij zowel de belangen van de SaaS-leverancier als de klant in acht worden genomen.</p>	
<p><b>Ik ben een licentieovereenkomst aan het maken voor een Nederlandse softwarleverancier die software levert aan zakelijke klanten die dit <i>on premise</i> installeren. Deze leverancier wil audits kunnen uitvoeren bij zijn klanten om te controleren of ze wel binnen de scope van hun licentie blijven. Stel hiervoor een passende auditclausule op.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Recht op audit</b>: uit de clausule moet duidelijk blijken dat de softwareleverancier het recht heeft om periodiek een audit uit te voeren.</li> <li><b>Medewerkingsplicht</b>: de clausule moet een duidelijke verplichting bevatten voor de klant om mee te werken aan de audit en om bijvoorbeeld toegang te geven tot systemen en informatie als dat gelet op het doel van de audit nodig is.</li> <li><b>Doel van de audit</b>: uit de clausule zou moeten blijken wat het doel van de audit is. Gelet op het gegeven prompt zou dit naleving van de licentievoorwaarden moeten zijn.</li> <li><b>Frequentie van de audit</b>: het moet duidelijk zijn hoe vaak er een audit kan worden uitgevoerd. Logisch zou zijn dat dit in ieder geval eens per jaar kan of vaker bij een concreet vermoeden van overtreding. Voor andere suggesties kunnen ook punten worden toegekend mits marktconform.</li> </ol>	<p>Het opnemen van een <b>**auditclausule**</b> in een licentieovereenkomst is essentieel voor een softwarleverancier die ervoor wil zorgen dat zakelijke klanten de licentievoorwaarden naleven, vooral wanneer de software on-premise wordt geïnstalleerd. De auditclausule stelt de leverancier in staat om regelmatig controles uit te voeren en te verifiëren of de klant zich aan de overeengekomen licentievoorwaarden houdt. Hieronder volgt een voorbeeld van een <b>**auditclausule**</b> die kan worden opgenomen in de licentieovereenkomst:</p> <p>---</p> <p>### <b>**Auditclausule**</b></p> <p><b>**1. Recht op Audit**</b></p> <p>- 1.1 De <b>**licentiegever**</b> heeft het recht om, op eigen kosten, audits uit te voeren bij de <b>**licentienemer**</b> om te controleren of de licentienemer de voorwaarden van deze licentieovereenkomst naleeft,</p>	<p>Het opnemen van een <b>**auditclausule**</b> in een licentieovereenkomst is een belangrijk instrument voor de softwarleverancier om ervoor te zorgen dat de klant de voorwaarden van de licentie naleeft, met name wanneer de software on-premise wordt geïnstalleerd. De clausule moet helder de voorwaarden en procedures vastleggen voor het uitvoeren van de audit, zodat zowel de leverancier als de klant duidelijk weten wat er van hen wordt verwacht.</p> <p>Hier volgt een voorbeeld van een <b>**auditclausule**</b> voor een licentieovereenkomst:</p> <p>---</p> <p>### <b>**Artikel X: Auditrecht**</b></p> <p>1. <b>**Auditrecht van de Leverancier**</b></p> <p>1.1 De Leverancier heeft het recht om op redelijke tijden een audit uit te voeren bij de Klant om te controleren of de Klant</p>	<p>Hier is een voorbeeld van een auditclausule die je kunt gebruiken voor een licentieovereenkomst van een Nederlandse softwarleverancier die audits wil uitvoeren bij zakelijke klanten:</p> <p>Auditrecht Recht op Audit De Licentiegever heeft het recht om, na voorafgaande schriftelijke kennisgeving van ten minste dertig (30) dagen, een audit uit te voeren bij de Licentienemer om vast te stellen of de Licentienemer de voorwaarden van deze Licentieovereenkomst naleeft. Omvang van de Audit De audit omvat het recht van de Licentiegever om toegang te verkrijgen tot de relevante systemen, gegevens, administraties en andere informatie van de Licentienemer die nodig zijn om te controleren of het gebruik van de Software binnen de overeengekomen licentievoorwaarden valt. De Licentiegever zal de audit beperken tot die informatie die</p>

	<p>5. <b>Kosten van de audit:</b> uit de clauseule moet blijken hoe de kosten van de audit verrekend worden. Logisch zou zijn dat de leverancier de kosten van de audit betaalt; eventueel zou van de klant kunnen worden verlangd dat hij zelf zijn eigen kosten draagt voor het beschikbaar houden van personeel en/of het toegang geven tot systemen en informatie.</p> <p>6. <b>Gevolgen van de audit:</b> uit de clauseule zou moeten blijken wat de gevolgen zijn als bij de audit wordt geconstateerd dat de klant meer licenties gebruikt dan waar hij recht op heeft. Gangbaar is dat de klant dan alsnog deze licenties moet aanschaffen, eventueel tegen de dan geldende lijstprijzen of met toepassing van een opslag als een contractuele boete. Voor andere oplossingen kunnen ook punten worden toegekend mits passend en marktconform.</p>	<p>inclusief maar niet beperkt tot het gebruik van de software binnen de scope van de verleende licentie. De audit mag zowel op locatie bij de licentienemer als op afstand plaatsvinden, afhankelijk van de omstandigheden.</p> <p><b>**2. Frequentie en Kennisgeving**</b>  - 2.1 De licentiegever heeft recht om een audit uit te voeren op <b>**redelijke momenten**</b>, maar maximaal <b>**één keer per jaar**</b>, tenzij er redelijke aanwijzingen zijn van een substantiële schending van de licentieovereenkomst. In dat geval kan de licentiegever extra audits uitvoeren.  - 2.2 De licentienemer zal ten minste <b>**30 dagen van tevoren**</b> schriftelijk op de hoogte worden gesteld van een geplande audit, tenzij de licentiegever gegronde redenen heeft om de kennisgevingstermijn in te korten (bijvoorbeeld in gevallen van vermoedens van ernstig misbruik).</p> <p><b>**3. Auditmethoden**</b>  - 3.1 De audit zal worden uitgevoerd door een onafhankelijke derde partij, aangewezen door de licentiegever, of door een vertegenwoordiger van de licentiegever. De licentienemer zal volledig meewerken aan de audit, inclusief het verstrekken van toegang tot de software, hardware, documenten, en andere gegevens die nodig zijn om te bepalen of de licentienemer de voorwaarden van de licentieovereenkomst naleeft.  - 3.2 De audit kan onder meer bestaan uit het controleren van het aantal geïnstalleerde kopieën van de software, het controleren van de werkelijke gebruikers van de software, het controleren van de configuraties en het gebruik van de software, en het beoordelen van andere relevante gegevens die verband houden met de licentieovereenkomst.  - 3.3 De licentiegever heeft het recht om toegang te krijgen tot de computersystemen en netwerken van de licentienemer waar de software is geïnstalleerd, voor zover dit strikt noodzakelijk is voor de audit. De licentienemer zal toegang verlenen op</p>	<p>voldoet aan de voorwaarden van de overeenkomst, waaronder maar niet beperkt tot de voorwaarden betreffende het gebruik van de Software, het aantal geïnstalleerde licenties, en het gebruik van de Software in overeenstemming met de licentiebeperkingen.</p> <p>1.2 De audit kan door de Leverancier zelf of door een onafhankelijke derde partij (de <b>**auditor**</b>) worden uitgevoerd, op kosten van de Leverancier, met dien verstande dat de kosten van de audit voor de Klant komen te liggen indien blijkt dat de Klant de voorwaarden van deze overeenkomst heeft geschonden.</p> <p>2. <b>**Kennisgeving van de Audit**</b>  2.1 De Leverancier zal de Klant minimaal <b>**dertig (30) dagen**</b> van tevoren schriftelijk op de hoogte stellen van het voornemen om een audit uit te voeren. De kennisgeving bevat de verwachte datum en het tijdsbestek van de audit, alsmede de specifieke documenten en gegevens die de Klant ter beschikking moet stellen voor de audit.  2.2 De audit zal tijdens de reguliere werkuren van de Klant worden uitgevoerd, tenzij partijen anders overeenkomen.</p> <p>3. <b>**Reikwijdte van de Audit**</b>  3.1 De audit zal zich beperken tot de gegevens die noodzakelijk zijn om na te gaan of de Klant voldoet aan de voorwaarden van de licentieovereenkomst, waaronder maar niet beperkt tot:  - Het aantal geïnstalleerde exemplaren van de Software;  - Het aantal werkstations of servers waarop de Software is geïnstalleerd;  - Het gebruik van de Software in overeenstemming met de licentievoorwaarden;  - Het aantal gebruikers dat toegang heeft tot de Software, indien van toepassing.  3.2 De Klant is verplicht om de auditor toegang te verlenen tot alle relevante systemen, documenten, en gegevens die</p>	<p>redelijkerwijs noodzakelijk is om de naleving vast te stellen.  Uitvoering van de Audit  De audit zal worden uitgevoerd tijdens normale kantooruren en op een manier die de bedrijfsactiviteiten van de Licentienemer zo min mogelijk verstoort. De Licentienemer zal de Licentiegever hierbij redelijkerwijs toegang verschaffen en medewerking verlenen.  Kosten van de Audit  De kosten van de audit komen voor rekening van de Licentiegever, tenzij uit de audit blijkt dat de Licentienemer niet voldoet aan de voorwaarden van deze Licentieovereenkomst. In dat geval komen de redelijke kosten van de audit, inclusief eventuele redelijke juridische kosten, voor rekening van de Licentienemer.  Gevolgen van Niet-Naleving  Indien uit de audit blijkt dat de Licentienemer de Software gebruikt in strijd met de voorwaarden van deze Licentieovereenkomst, zal de Licentienemer op eerste verzoek van de Licentiegever:  a. Het ongeoorloofde gebruik beëindigen;  b. De ontbrekende licenties afnemen en de bijbehorende licentiekosten, inclusief eventuele rente en/of boetes, betalen; en  c. Aansprakelijk zijn voor eventuele schade die de Licentiegever hierdoor lijdt.  Geheimhouding  Alle informatie die tijdens een audit wordt verkregen, zal door de Licentiegever vertrouwelijk worden behandeld en uitsluitend worden gebruikt voor het doel van het vaststellen van naleving van deze Licentieovereenkomst.  Dit is een basistekst die je verder kunt aanpassen aan de specifieke behoeften van jouw klant en diens juridische situatie. Overweeg een juridisch professional in te schakelen om de definitieve tekst te controleren.</p>
--	--	--	---	--

		<p>basis van redelijke tijden en voorwaarden.</p> <p><b>**4. Resultaten van de Audit**</b></p> <p>- 4.1 Na afloop van de audit zal de licentiegever de <b>**resultaten van de audit**</b> schriftelijk aan de licentienemer overleggen. Indien de audit aantoont dat de licentienemer de licentievoorwaarden heeft overschreden, heeft de licentiegever het recht om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (i) de licentienemer te verplichten om <b>**onmiddellijk**</b> in overeenstemming te komen met de licentievoorwaarden, waaronder het bijbetalen van de licentievergoedingen die de licentienemer verschuldigd is voor het ongeautoriseerde gebruik van de software;</li> <li>- (ii) de licentie van de licentienemer <b>**in te trekken**</b> of te schorsen totdat de licentienemer volledig in overeenstemming is met de licentievoorwaarden;</li> <li>- (iii) de licentienemer te verplichten de kosten van de audit te vergoeden, inclusief maar niet beperkt tot de kosten van de audit zelf, kosten van de externe auditor en redelijke administratieve kosten van de licentiegever.</li> </ul> <p><b>**5. Verplichtingen van de Licentienemer**</b></p> <p>- 5.1 De licentienemer is verplicht om <b>**alle relevante gegevens**</b> die verband houden met het gebruik van de software gedurende de licentieperiode bij te houden en te bewaren, zoals installatiegegevens, gebruiksrapporten, en configuraties. Deze gegevens moeten beschikbaar worden gesteld aan de licentiegever op verzoek.</p> <p>- 5.2 De licentienemer zal alle benodigde maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de licentiegever en zijn auditoren de audit op een efficiënte en doeltreffende manier kunnen uitvoeren zonder onterecht de bedrijfsvoering van de licentienemer te verstoren.</p> <p><b>**6. Vertrouwelijkheid**</b></p> <p>- 6.1 De licentiegever en diens auditoren zullen alle informatie die tijdens de audit wordt verkregen, vertrouwelijk behandelen en uitsluitend gebruiken voor het doel van</p>	<p>noodzakelijk zijn voor de audit, met inbegrip van maar niet beperkt tot licentiebeheer- en softwaregebruiksrapporten.</p> <p>4. <b>**Resultaten van de Audit**</b></p> <p>4.1 Indien uit de audit blijkt dat de Klant meer exemplaren van de Software heeft geïnstalleerd dan het aantal waarvoor een licentie is verleend, of anderszins inbreuk maakt op de licentievoorwaarden, zal de Klant binnen <b>**dertig (30) dagen**</b> na ontvangst van het auditrapport het teveel aan geïnstalleerde software verwijderen of extra licenties aanschaffen tegen de gebruikelijke prijs van de Leverancier.</p> <p>4.2 Indien de Klant de voorwaarden van de licentie heeft geschonden, is de Klant verplicht om de Leverancier te vergoeden voor alle kosten die voortvloeien uit de audit, inclusief maar niet beperkt tot de kosten van de auditor en andere redelijke kosten die de Leverancier heeft gemaakt in verband met de audit.</p> <p>5. <b>**Herhaalde Audits**</b></p> <p>5.1 De Leverancier heeft het recht om herhaaldelijk audits uit te voeren tijdens de looptijd van deze Overeenkomst, mits deze audits <b>**niet frequenter dan één keer per kalenderjaar**</b> plaatsvinden, tenzij er aanwijzingen zijn van een substantieel misbruik van de licentievoorwaarden.</p> <p>6. <b>**Vertrouwelijkheid**</b></p> <p>6.1 Alle informatie die tijdens de audit wordt verzameld, zal vertrouwelijk worden behandeld door de Leverancier en de auditor, en mag uitsluitend worden gebruikt om de naleving van de licentieovereenkomst te controleren. De Leverancier zal dergelijke informatie niet gebruiken voor andere doeleinden, tenzij noodzakelijk voor de handhaving van de overeenkomst.</p> <p>7. <b>**Schendingen en Consequenties**</b></p> <p>7.1 In geval van een substantiële schending van de licentievoorwaarden, bijvoorbeeld door het illegaal installeren van meer kopieën van de Software dan</p>	
--	--	--	--	--

		<p>de audit. Alle informatie die door de licentienemer wordt verstrekt, zal alleen worden gedeeld met personen die direct betrokken zijn bij de uitvoering van de audit en die gebonden zijn aan vertrouwelijkheidsverplichtingen.</p> <p><b>**7. Gevolgen van Schendingen**</b>  - 7.1 Indien uit de audit blijkt dat de licentienemer de licentievoorwaarden heeft geschonden, kan de licentiegever, naast de verplichting om de kosten van de audit te vergoeden, recht hebben op aanvullende schadevergoeding of andere rechtsmaatregelen, zoals vastgelegd in deze overeenkomst.  - 7.2 In geval van herhaalde of ernstige schendingen kan de licentiegever, naast andere rechten, de overeenkomst <b>**ontbinden**</b> of de licentie <b>**intrekken**</b> met onmiddellijke ingang.</p> <p><b>**8. Beperkingen van de Audit**</b>  - 8.1 De audit zal uitsluitend betrekking hebben op de software die wordt geleverd onder deze overeenkomst. De audit zal zich niet uitstrekken tot andere systemen of processen van de licentienemer die niet direct gerelateerd zijn aan het gebruik van de software.  - 8.2 De licentiegever erkent dat de licentienemer <b>**redelijke zakelijke belangen**</b> heeft, zoals de bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie en de bedrijfsvoering, en zal de auditactiviteiten zo uitvoeren dat deze geen onterecht verstoring veroorzaken.</p> <p>---</p> <p><b>### **Toelichting:**</b></p> <p>1. <b>**Recht op Audit**</b>: De clause geeft de licentiegever het recht om audits uit te voeren om te controleren of de klant zich aan de licentievoorwaarden houdt. Dit kan betrekking hebben op het aantal geïnstalleerde exemplaren van de software, het aantal gebruikers of andere voorwaarden in de licentieovereenkomst.</p> <p>2. <b>**Frequentie en Kennisgeving**</b>: De</p>	<p>waarvoor een licentie is verleend, kan de Leverancier de Overeenkomst onmiddellijk beëindigen en de Klant aansprakelijk stellen voor de volledige schade, inclusief boetes, schadevergoeding en kosten van de audit.</p> <p>---</p> <p><b>### **Uitleg van de Auditclausule**</b></p> <p>1. <b>**Auditrecht van de Leverancier**</b>: De softwareleverancier krijgt het recht om een audit uit te voeren bij de klant om te controleren of deze zich aan de licentievoorwaarden houdt. De leverancier kan zelf een audit uitvoeren of een onafhankelijke derde partij (auditor) inschakelen.</p> <p>2. <b>**Kennisgeving van de Audit**</b>: De klant wordt minimaal <b>**30</b> dagen van tevoren <b>**geïnformeerd</b> over de geplande audit. Dit geeft de klant voldoende tijd om zich voor te bereiden en alle nodige documentatie beschikbaar te stellen.</p> <p>3. <b>**Reikwijdte van de Audit**</b>: De audit mag zich uitsluitend richten op de gegevens die noodzakelijk zijn voor het controleren van de naleving van de licentievoorwaarden. Dit voorkomt dat de audit te ingrijpend wordt en onterecht toegang geeft tot andere bedrijfsinformatie van de klant.</p> <p>4. <b>**Resultaten van de Audit**</b>: Als de klant in gebreke blijft (bijvoorbeeld door meer software-exemplaren te installeren dan toegestaan), heeft de leverancier het recht om extra licenties te eisen of de teveel geïnstalleerde software te laten verwijderen. Daarnaast zal de klant de kosten van de audit moeten betalen als er een schending wordt vastgesteld.</p> <p>5. <b>**Herhaalde Audits**</b>: De leverancier mag jaarlijks één audit uitvoeren, tenzij er aanwijzingen zijn voor een substantieel misbruik van de licentievoorwaarden, wat betekent dat er alleen extra audits nodig zijn als er reden is om te twijfelen aan de</p>	
--	--	--	---	--



		<p>licentiegever mag de audit <b>**maximaal één keer per jaar**</b> uitvoeren, en de klant krijgt ten minste 30 dagen voor de audit kennisgeving, zodat de klant zich kan voorbereiden. Dit voorkomt dat audits te frequent of zonder kennisgeving plaatsvinden.</p> <p>3. <b>**Auditmethoden**</b>: De audit kan fysiek op locatie of op afstand plaatsvinden, afhankelijk van de situatie. Dit biedt de licentiegever flexibiliteit, terwijl het recht op toegang tot systemen en gegevens van de klant ook wordt gewaarborgd.</p> <p>4. <b>**Kosten van de Audit**</b>: Als de audit aantoonde dat de klant de licentievoorwaarden niet naleeft, kan de klant verplicht worden de kosten van de audit te vergoeden. Dit motiveert de klant om zich aan de voorwaarden te houden.</p> <p>5. <b>**Gevolgen van Schendingen**</b>: Als blijkt dat de klant de licentievoorwaarden heeft geschonden, kan de licentiegever de kosten van de audit verhalen, maar ook de licentie tijdelijk intrekken of beëindigen totdat de klant voldoet aan de voorwaarden.</p> <p>6. <b>**Vertrouwelijkheid**</b>: De auditresultaten en alle verkregen informatie moeten vertrouwelijk worden behandeld. Dit beschermt de klant tegen ongewenste openbaarmaking van bedrijfsgevoelige informatie.</p> <p>7. <b>**Redelijke Beperkingen**</b>: Er wordt benadrukt dat de audit geen onredelijke verstoring van de bedrijfsvoering van de klant mag veroorzaken. Dit helpt de klant ook te beschermen tegen onterecht versturende controles.</p> <p>Deze auditclausule biedt een duidelijke en gebalanceerde aanpak voor het uitvoeren van audits, met een focus op het naleven van de licentievoorwaarden, maar ook met respect voor de rechten van de klant.</p>	<p>naleving.</p> <p>6. <b>**Vertrouwelijkheid**</b>: Alle tijdens de audit verzamelde informatie moet vertrouwelijk blijven en mag alleen gebruikt worden om te controleren of de licentievoorwaarden worden nageleefd.</p> <p>7. <b>**Schendingen en Consequenties**</b>: Als de audit substantieel misbruik van de licentie aantoonde, kan de leverancier de overeenkomst beëindigen en de klant aansprakelijk stellen voor de gemaakte kosten en schade.</p> <p>Deze auditclausule helpt de softwareleverancier om de naleving van licentievoorwaarden te controleren en biedt tegelijkertijd duidelijke regels voor de klant over wat er van hem wordt verwacht tijdens een audit. Het maakt het proces transparant en voorkomt mogelijke misverstanden.</p>	
<b>Ik ben bezig met het opstellen van een overeenkomst naar Nederlands recht voor een zakelijke samenwerking tussen</b>	1. <b>Definitie vertrouwelijke informatie</b> : het moet duidelijk zijn welke informatie als 'vertrouwelijk'	Hieronder volgt een voorbeeld van een marktconform <b>**geheimhoudingsbeding**</b> dat kan worden opgenomen in een	Een <b>**geheimhoudingsbeding**</b> in een zakelijke samenwerkingsovereenkomst tussen twee ICT-leveranciers is bedoeld	Hier is een voorbeeld van een marktconform geheimhoudingsbeding voor een samenwerkingsovereenkomst

<p><b>twee ICT-leveranciers. In de samenwerkingsovereenkomst wil ik een geheimhoudingsbeding opnemen. Stel een marktconform beding op.</b></p>	<p>moet worden gezien. De clausele dient een duidelijke en marktconforme beschrijving hiervan te bevatten.</p> <p>2. <b>Geheimhoudingsplicht:</b> uit de clausele moet blijken dat er voor de vertrouwelijke informatie een geheimhoudingsplicht geldt. Dat wil zeggen dat deze (in beginsel) niet met derden mag worden gedeeld en passend beveiligd moet worden.</p> <p>3. <b>Doelbeperking:</b> de vertrouwelijke informatie mag alleen gebruikt worden voor het doel waarvoor deze is verstrekt.</p> <p>4. <b>Verstrekking aan derden:</b> uit het beding moet duidelijk blijken of en zo ja onder welke voorwaarden de vertrouwelijke informatie aan derden mag worden verstrekt. Gangbaar is om dit te koppelen aan het doel (zie boven) of om op te nemen dat dit alleen mag met specifieke schriftelijke toestemming.</p> <p>5. <b>Uitzonderingen op vertrouwelijkheid:</b> het beding moet gangbare uitzonderingen op vertrouwelijkheid bevatten, zoals openbare informatie en informatie verkregen van derden zonder schending van geheimhouding.</p> <p>6. <b>Bevel van autoriteiten:</b> het beding moet rekening houden met een evt. bevel van een rechter, toezichthouder of andere competente autoriteit. Gangbaar is dat het bevel mag worden ingewilligd maar dat eerst ruimte moet worden geboden om tegen het bevel te protesteren voor zover de wet daar ruimte voor biedt.</p> <p>7. <b>Boete (optioneel):</b> eventueel kan aan het beding een boete worden gekoppeld. Er kan een bonuspunt worden toegekend als dit op een passende manier wordt gedaan. 'Passend' wil zeggen dat het bedrag niet te hoog is; daarnaast geen boete per dag want dit is niet logisch bij schending geheimhouding.</p>	<p>samenwerkingsovereenkomst tussen twee ICT-leveranciers, op basis van Nederlands recht.</p> <p>---</p> <p>### <b>**Geheimhoudingsbeding**</b></p> <p><b>**1. Definities**</b></p> <p>- 1.1 In dit geheimhoudingsbeding worden de volgende termen als volgt gedefinieerd:</p> <p>- <b>**Vertrouwelijke Informatie**</b>: Alle informatie, ongeacht de vorm (schriftelijk, mondeling, elektronisch of anderszins), die door een van de partijen (de "Ontvangende Partij") aan de andere partij (de "Ontvangende Partij") wordt verstrekt en die als vertrouwelijk is aangeduid of waarvan de Ontvangende Partij redelijkerwijs moet begrijpen dat deze vertrouwelijk is, inclusief maar niet beperkt tot bedrijfsgegevens, technische gegevens, software, financiële gegevens, plannen, strategieën, klantinformatie, en andere gegevens die verband houden met de samenwerking.</p> <p>- <b>**Werkingsfeer van de Overeenkomst**</b>: De context van deze samenwerkingsovereenkomst en alle aan de samenwerking gerelateerde activiteiten, producten, en diensten.</p> <p><b>**2. Verplichting tot Geheimhouding**</b></p> <p>- 2.1 De Ontvangende Partij verplicht zich om de Vertrouwelijke Informatie die zij ontvangt van de Openbare Partij strikt vertrouwelijk te houden en deze niet zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Openbare Partij aan derden bekend te maken.</p> <p>- 2.2 De Ontvangende Partij zal de Vertrouwelijke Informatie uitsluitend gebruiken voor de doeleinden die strikt noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de samenwerking en in overeenstemming met de Werkingsfeer van de Overeenkomst.</p> <p>- 2.3 De Ontvangende Partij zal de Vertrouwelijke Informatie met dezelfde zorgvuldigheid behandelen als haar eigen vertrouwelijke informatie, maar ten minste met de zorgvuldigheid die redelijkerwijs in</p>	<p>om de vertrouwelijkheid van gevoelige informatie te waarborgen die tijdens de samenwerking wordt gedeeld. Dit beding moet zowel de verplichtingen van de partijen als de gevolgen van een schending duidelijk vastleggen.</p> <p>Hier volgt een <b>**marktconform geheimhoudingsbeding**</b> naar Nederlands recht dat geschikt is voor een samenwerkingsovereenkomst tussen twee ICT-leveranciers:</p> <p>---</p> <p>### <b>**Artikel X: Geheimhouding**</b></p> <p>1. <b>**Verplichting tot Geheimhouding**</b></p> <p>1.1 Partijen verplichten zich om gedurende de looptijd van deze Overeenkomst en voor een periode van <b>**[bijv. vijf (5)] jaar na beëindiging**</b> van de Overeenkomst, alle vertrouwelijke informatie die zij van de andere partij ontvangen of verkrijgen in het kader van deze samenwerking, strikt vertrouwelijk te behandelen en niet zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de andere partij aan derden bekend te maken of te gebruiken, behalve voor zover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van deze Overeenkomst.</p> <p>2. <b>**Definitie van Vertrouwelijke Informatie**</b></p> <p>2.1 Onder "vertrouwelijke informatie" wordt verstaan alle informatie, ongeacht de vorm (schriftelijk, mondeling, elektronisch of op andere wijze), die door een partij aan de andere partij wordt verstrekt en die als vertrouwelijk is aangemerkt, of waarvan de ontvangende partij redelijkerwijs moet begrijpen dat deze vertrouwelijk is. Dit omvat, maar is niet beperkt tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Technische gegevens, software, ontwerpen, prototypes, documentatie, broncode, algoritmes, specificaties en andere technische informatie;</li> <li>- Bedrijfs- en marketinginformatie, prijsstellingen, klant- en leveranciersinformatie, en andere</li> </ul>	<p>onder Nederlands recht:</p> <p>Artikel [X] – Geheimhouding Vertrouwelijke Informatie Partijen verbinden zich jegens elkaar tot geheimhouding van alle informatie die in het kader van deze overeenkomst door de ene partij aan de andere partij wordt verstrekt en die redelijkerwijs als vertrouwelijk kan worden aangemerkt ("Vertrouwelijke Informatie"). Vertrouwelijke Informatie omvat in ieder geval, maar is niet beperkt tot, bedrijfsinformatie, klantgegevens, technische specificaties, softwarecodes, financiële gegevens, en strategische plannen. Uitzonderingen op Geheimhouding De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor informatie die:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. reeds openbaar is zonder schending van deze overeenkomst door de ontvangende partij;</li> <li>b. reeds rechtmatig in het bezit was van de ontvangende partij voordat deze werd verstrekt door de andere partij;</li> <li>c. rechtmatig is verkregen van een derde zonder schending van een geheimhoudingsplicht;</li> <li>d. op grond van wet- of regelgeving, een rechterlijk bevel of een besluit van een overheidsinstantie openbaar moet worden gemaakt, mits de openbaarmakende partij de andere partij hiervan tijdig op de hoogte stelt, voor zover toegestaan.</li> </ol> <p>Gebruik van Vertrouwelijke Informatie Partijen zullen Vertrouwelijke Informatie uitsluitend gebruiken voor het doel van deze samenwerking en niet voor enig ander doel. Partijen zullen de Vertrouwelijke Informatie niet zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de andere partij aan derden bekendmaken, behalve aan medewerkers, adviseurs of andere betrokkenen die deze informatie redelijkerwijs nodig hebben voor de uitvoering van deze overeenkomst en die gebonden zijn aan een geheimhoudingsplicht. Duur van de Geheimhoudingsplicht De geheimhoudingsverplichting blijft van kracht gedurende de looptijd van deze</p>
--	---	---	--	--

		<p>acht wordt genomen bij het omgaan met vertrouwelijke gegevens.</p> <p><b>**3. Uitzonderingen op de Geheimhoudingsplicht**</b>  - 3.1 De geheimhoudingsplicht is niet van toepassing op informatie die:  - (i) op het moment van openbaarmaking reeds algemeen bekend was of daarna algemeen bekend werd zonder schending van dit beding door de Ontvangende Partij;  - (ii) de Ontvangende Partij op rechtmatige wijze van een derde partij heeft verkregen zonder dat een geheimhoudingsverplichting jegens de Openbarende Partij bestaat;  - (iii) reeds door de Ontvangende Partij onafhankelijk is ontwikkeld zonder gebruik te maken van de Vertrouwelijke Informatie van de Openbarende Partij;  - (iv) is openbaar gemaakt in verband met een juridische verplichting, bijvoorbeeld door een gerechtelijke uitspraak, overheidsmaatregel, of andere wettelijke verplichting, op voorwaarde dat de Ontvangende Partij de Openbarende Partij onmiddellijk op de hoogte stelt van de mogelijkheid van een dergelijke openbaarmaking, zodat deze de mogelijkheid heeft om stappen te ondernemen ter bescherming van de Vertrouwelijke Informatie.</p> <p><b>**4. Duur van de Geheimhoudingsplicht**</b>  - 4.1 De geheimhoudingsplicht van de Ontvangende Partij blijft van kracht voor een periode van <b>**[5 jaar]**</b> na beëindiging van deze samenwerkingsovereenkomst, tenzij een langere periode wettelijk is vereist of anders schriftelijk overeengekomen door de partijen.</p> <p><b>**5. Teruggave of Vernietiging van Vertrouwelijke Informatie**</b>  - 5.1 Na beëindiging van de samenwerkingsovereenkomst, of op verzoek van de Openbarende Partij, zal de Ontvangende Partij alle Vertrouwelijke Informatie die zij heeft ontvangen, inclusief alle kopieën en afgeleiden werken, onverwijld teruggeven aan de Openbarende Partij of op diens verzoek</p>	<p>strategische bedrijfsinformatie;  - Alle andere informatie die wordt aangeduid als vertrouwelijk of waarvan de vertrouwelijkheid duidelijk volgt uit de omstandigheden waarin deze wordt verstrekt.</p> <p>3. <b>**Uitzonderingen op de Geheimhoudingsverplichting**</b>  3.1 De geheimhoudingsverplichting is niet van toepassing op informatie die:  - Al openbaar is of zonder toedoen van de ontvangende partij openbaar wordt;  - De ontvangende partij reeds rechtmatig in bezit had voordat deze werd verstrekt door de andere partij;  - Door de ontvangende partij rechtmatig van een derde partij is ontvangen zonder beperking met betrekking tot geheimhouding;  - Op grond van een wettelijke verplichting of rechterlijke uitspraak openbaar moet worden gemaakt, mits de ontvangende partij de andere partij tijdig op de hoogte stelt van deze verplichting, zodat deze de mogelijkheid heeft om tegen de openbaarmaking bezwaar te maken.</p> <p>4. <b>**Gebruik van Vertrouwelijke Informatie**</b>  4.1 De ontvangende partij zal de vertrouwelijke informatie uitsluitend gebruiken voor de uitvoering van de verplichtingen onder deze Overeenkomst en zal zich inspannen om de vertrouwelijkheid te waarborgen door middel van passende technische en organisatorische maatregelen.</p> <p>5. <b>**Teruggave en Vernietiging van Informatie**</b>  5.1 Na beëindiging van de Overeenkomst, of op verzoek van de verstrekker van de vertrouwelijke informatie, zal de ontvangende partij alle vertrouwelijke informatie die zij in haar bezit heeft, onmiddellijk aan de verstrekker retourneren of, naar keuze van de verstrekker, vernietigen. Indien de ontvangende partij de informatie vernietigt, zal zij de verstrekker daarvan schriftelijk op de hoogte stellen.</p>	<p>overeenkomst en voor een periode van [2/5/10] jaar na beëindiging daarvan, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Schadevergoeding  Indien een partij in strijd handelt met de bepalingen van dit artikel, is zij gehouden de daardoor geleden schade van de andere partij volledig te vergoeden, onverminderd het recht van de benadeelde partij om aanvullende rechtsmiddelen aan te wenden, zoals het vorderen van een verbod of een dwangsom.  Eigendom van Vertrouwelijke Informatie  Alle Vertrouwelijke Informatie blijft eigendom van de verstrekende partij. Het verstrekken van Vertrouwelijke Informatie impliceert geen overdracht van enig intellectueel eigendomsrecht of andere rechten.</p> <p>Laat me weten of je nog specifieke aanpassingen of aanvullende bepalingen wilt!</p>
--	--	---	---	--

		<p>vernietigen.</p> <p>- 5.2 De Ontvangende Partij zal binnen <b>**[30 dagen]**</b> na beëindiging van de overeenkomst schriftelijk bevestigen dat zij aan deze verplichting heeft voldaan.</p> <p><b>**6. Aansprakelijkheid**</b></p> <p>- 6.1 Indien de Ontvangende Partij de bepalingen van dit geheimhoudingsbeding schendt, is de Ontvangende Partij aansprakelijk voor alle schade die de Openbare Partij als gevolg daarvan lijdt, inclusief maar niet beperkt tot indirecte schade, verlies van winst, of andere gevolgschade.</p> <p>- 6.2 De partijen komen overeen dat de schadevergoeding in dit geval in geen geval lager zal zijn dan een bedrag gelijk aan <b>**[een bepaald bedrag of percentage van de waarde van de overeenkomst]**</b>, en de Openbare Partij behoudt zich het recht voor om aanvullende schadevergoeding te eisen.</p> <p><b>**7. Toepasselijk recht en Geschillen**</b></p> <p>- 7.1 Op dit geheimhoudingsbeding is Nederlands recht van toepassing.</p> <p>- 7.2 In geval van een geschil met betrekking tot de uitvoering of uitleg van dit beding, zullen de partijen proberen het geschil in der minne op te lossen. Indien dit niet lukt, zullen de partijen het geschil voorleggen aan de bevoegde rechter te <b>**[plaats]**</b>.</p> <p>---</p> <p><b>### **Toelichting op de clause:**</b></p> <p>1. <b>**Definitie**</b>: De definitie van "Vertrouwelijke Informatie" is essentieel voor het vaststellen van de reikwijdte van de geheimhoudingsplicht. Alles wat vertrouwelijk wordt geacht, inclusief technische en commerciële gegevens, valt onder dit beding. Ook de definitie van "Werkings sfeer van de Overeenkomst" maakt duidelijk dat het gebruik van vertrouwelijke informatie beperkt moet blijven tot de samenwerking.</p> <p>2. <b>**Verplichting tot Geheimhouding**</b>: De</p>	<p><b>6. **Aansprakelijkheid bij Schending**</b></p> <p>6.1 Bij schending van de geheimhoudingsplicht door een van de partijen, zal de partij die inbreuk maakt op de geheimhouding, de andere partij volledig schadeloos stellen voor alle directe en indirecte schade die daaruit voortvloeit, waaronder maar niet beperkt tot schade door verlies van bedrijfsgeheimen, reputatieschade, boetes of vergoedingen aan derden.</p> <p><b>7. **Geen Overdracht van Rechten**</b></p> <p>7.1 Geen van de bepalingen van dit geheimhoudingsbeding verleent de ontvangende partij enig recht op de vertrouwelijke informatie van de andere partij, zoals intellectuele eigendomsrechten of andere rechten, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen in deze Overeenkomst.</p> <p><b>8. **Overige Bepalingen**</b></p> <p>8.1 Dit geheimhoudingsbeding blijft van kracht na beëindiging van deze Overeenkomst, ongeacht de reden van beëindiging, voor de in artikel 1.1 genoemde periode van vijf jaar, tenzij partijen anders schriftelijk overeenkomen.</p> <p>---</p> <p><b>### **Uitleg van het Geheimhoudingsbeding**</b></p> <p>1. <b>**Verplichting tot Geheimhouding**</b>: Dit artikel legt de belangrijkste verplichting van beide partijen vast: de vertrouwelijkheid van gedeelde informatie waarborgen. Het beding heeft een <b>**termijn van vijf jaar**</b> na beëindiging van de overeenkomst, wat marktconform is.</p> <p>2. <b>**Definitie van Vertrouwelijke Informatie**</b>: Het beding definieert duidelijk wat onder vertrouwelijke informatie wordt verstaan. Dit omvat <b>**technische, bedrijfs- en strategische informatie**</b> en ook andere gevoelige gegevens die door de partijen worden gedeeld.</p>	
--	--	--	---	--

		<p>ontvanger van vertrouwelijke informatie wordt verplicht deze informatie te beschermen met dezelfde zorg als haar eigen vertrouwelijke gegevens. Dit legt een strikte verplichting op.</p> <p>3. <b>**Uitzonderingen**</b>: De uitzondering voor informatie die al openbaar is of legaal door andere partijen wordt verstrekt, voorkomt dat het geheimhoudingsbeding te ver strekt en onredelijk zou zijn.</p> <p>4. <b>**Duur van de Geheimhoudingsplicht**</b>: De geheimhoudingsplicht blijft meestal enkele jaren na de beëindiging van de overeenkomst van kracht. Dit is belangrijk, aangezien vertrouwelijke informatie vaak een langere houdbaarheid heeft dan de samenwerking zelf.</p> <p>5. <b>**Teruggave of Vernietiging**</b>: Dit zorgt ervoor dat na afloop van de samenwerking alle vertrouwelijke gegevens teruggegeven of vernietigd worden, wat de vertrouwelijkheid verder waarborgt.</p> <p>6. <b>**Aansprakelijkheid**</b>: De aansprakelijkheid bij schending van het geheimhoudingsbeding wordt vastgelegd, wat de partij die vertrouwelijke informatie heeft ontvangen motiveert om deze plicht strikt na te leven.</p> <p>7. <b>**Toepasselijk recht en Geschillen**</b>: De keuze voor Nederlands recht en een specifieke rechtbank voor geschillen zorgt voor rechtszekerheid over de afhandeling van eventuele conflicten.</p> <p>Deze clausule biedt een heldere en robuuste bescherming voor vertrouwelijke informatie tussen de ICT-leveranciers en waarborgt dat de vertrouwelijkheid van gevoelige gegevens wordt gehandhaafd.</p>	<p>3. <b>**Uitzonderingen op de Geheimhoudingsverplichting**</b>: Dit artikel voorziet in de situaties waarin een partij geen geheimhoudingsplicht heeft, zoals wanneer informatie al openbaar is, of op grond van een <b>**wettelijke verplichting**</b> openbaar moet worden gemaakt. Dit voorkomt dat partijen aansprakelijk worden gesteld voor onterecht delen van informatie als ze wettelijk verplicht zijn om dit te doen.</p> <p>4. <b>**Gebruik van Vertrouwelijke Informatie**</b>: Het gebruik van vertrouwelijke informatie wordt beperkt tot de uitvoering van de overeenkomst, zodat de informatie niet misbruikt wordt voor andere doeleinden.</p> <p>5. <b>**Teruggave en Vernietiging van Informatie**</b>: Na beëindiging van de overeenkomst, moet de ontvangende partij de vertrouwelijke informatie teruggeven of vernietigen. Dit helpt de verstrekker om controle te behouden over zijn gevoelige gegevens.</p> <p>6. <b>**Aansprakelijkheid bij Schending**</b>: De partij die de geheimhoudingsverplichting schendt, is aansprakelijk voor schadevergoeding, wat een belangrijke prikkel is om de verplichtingen na te komen.</p> <p>7. <b>**Geen Overdracht van Rechten**</b>: Dit artikel verduidelijkt dat de geheimhoudingsplicht niet inhoudt dat de ontvangende partij rechten op de gedeelde informatie verwerft, zoals intellectuele eigendomsrechten.</p> <p>8. <b>**Overige Bepalingen**</b>: De geheimhoudingsplicht blijft na beëindiging van de samenwerkingsovereenkomst van kracht, wat in overeenstemming is met gangbare zakelijke praktijken.</p> <p>---</p> <p>Deze <b>**marktconforme geheimhoudingsclausule**</b> zorgt ervoor</p>	
--	--	---	---	--

			dat beide partijen voldoende bescherming krijgen voor hun vertrouwelijke informatie, terwijl het ook duidelijk maakt wat de verplichtingen en gevolgen zijn bij schending van deze verplichtingen.	
--	--	--	--	--

Prompt	Model	Claude - gratis (1)	Claude - gratis (2)	Claude - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<p><b>Wat zijn naar Nederlands recht de verschillen tussen het opzeggen en ontbinden van een overeenkomst? Kun je hierbij ook de relevante wetsartikelen benoemen?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ontbinding is een wettelijk recht om de overeenkomst te beëindigen bij wanprestatie van de wederpartij, mits aan bepaalde criteria voldaan is. Deze criteria zijn op hoofdlijnen (i) dat de tekortkoming de ontbinding moet rechtvaardigen en (ii.a) dat nakoming onmogelijk is OF (ii.b) er sprake is van verzuim. Contractueel kan ook een ontbindingsrecht worden bedongen voor andere situaties.</li> <li>Bij ontbinding worden partijen bevrijd van hun verplichtingen onder de overeenkomst en ontstaan er ongedaanmakings-verbintenissen voor reeds geleverde prestaties (6:271 BW).</li> <li>Opzegging is een reguliere beëindiging van de overeenkomst. In welke gevallen dat kan is afhankelijk van het type overeenkomst (zie bijv. 7:408 BW voor de overeenkomst van opdracht) en de gemaakte contractuele afspraken.</li> <li>Opzegging leidt niet tot ongedaanmakingsverbintenissen maar heeft eenvoudigweg tot gevolg dat de overeenkomst eindigt. Contractueel kunnen er wel concrete rechtsgevolgen aan de opzegging worden verbonden.</li> </ol>	<p>Ik zal de belangrijkste verschillen tussen opzegging en ontbinding naar Nederlands recht uitleggen.</p> <p>Opzegging (artikel 7:408-411 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is gericht op de toekomst (ex nunc); beëindigt de overeenkomst vanaf het moment van opzegging</li> <li>- Laat reeds ontstane verplichtingen in stand</li> <li>- Komt vooral voor bij duurovereenkomsten (zoals huur, arbeidsovereenkomst)</li> <li>- Vereist geen tekortkoming van de wederpartij</li> <li>- Kan in principe eenzijdig gebeuren, mits met inachtneming van opzegtermijn en eventuele opzeggronden</li> <li>- Bij sommige overeenkomsten is opzegging alleen mogelijk als dit contractueel is overeengekomen</li> </ul> <p>Ontbinding (artikel 6:265-277 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkt in principe terug tot het moment van sluiten van de overeenkomst (ex tunc)</li> <li>- Creëert ongedaanmakingsverplichtingen: partijen moeten geleverde prestaties terugdraaien</li> <li>- Is mogelijk bij alle wederkerige overeenkomsten</li> <li>- Vereist een tekortkoming in de nakoming door de wederpartij</li> <li>- De tekortkoming moet de ontbinding rechtvaardigen</li> <li>- Kan via een schriftelijke verklaring (6:267 BW) of via de rechter</li> <li>- Schadevergoeding blijft mogelijk naast ontbinding (6:277 BW)</li> </ul> <p>Enkele belangrijke aanvullende wetsartikelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6:270 BW: Mogelijkheid tot gedeeltelijke ontbinding</li> <li>- 6:271 BW: Bevrijding van wederzijdse verplichtingen door ontbinding</li> <li>- 6:273 BW: Gevolgen voor derden</li> <li>- 6:275 BW: Ontbinding heeft geen</li> </ul>	<p>Ik zal de belangrijkste verschillen tussen opzegging en ontbinding naar Nederlands recht uitleggen.</p> <p>Opzegging (art. 7:408-411 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is gericht op de toekomst (ex nunc) - reeds verrichte prestaties blijven in stand</li> <li>- Vereist geen tekortkoming van de wederpartij</li> <li>- Kan in principe alleen bij duurovereenkomsten worden toegepast</li> <li>- Moet meestal met een redelijke opzegtermijn gebeuren</li> <li>- Kan soms leiden tot een vergoedingsplicht voor de opzeggende partij</li> <li>- Wettelijke basis voor veel overeenkomsten in Boek 7 BW (bijvoorbeeld bij opdracht: art. 7:408 BW)</li> </ul> <p>Ontbinding (art. 6:265-277 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Heeft in principe terugwerkende kracht (ex tunc) - partijen moeten ontvangen prestaties ongedaan maken</li> <li>- Vereist een tekortkoming in de nakoming door de wederpartij (art. 6:265 lid 1 BW)</li> <li>- Kan bij alle wederkerige overeenkomsten worden toegepast</li> <li>- De tekortkoming moet de ontbinding rechtvaardigen</li> <li>- Kan gedeeltelijk of geheel zijn</li> <li>- Moet in beginsel via een schriftelijke verklaring of via de rechter (art. 6:267 BW)</li> <li>- Geeft mogelijk recht op schadevergoeding (art. 6:277 BW)</li> </ul> <p>Enkele belangrijke aanvullende wetsartikelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 6:270 BW: mogelijkheid tot gedeeltelijke ontbinding</li> <li>- Art. 6:271 BW: ongedaanmakingsverplichtingen na ontbinding</li> <li>- Art. 6:278 BW: vergoeding waardevermeerdering/vermindering bij ongedaanmaking</li> <li>- Art. 6:268 BW: ontbinding heeft geen</li> </ul>	<p>Ik zal de belangrijkste verschillen tussen opzegging en ontbinding naar Nederlands recht uitleggen.</p> <p>Opzegging (art. 7:408-411 BW):</p> <p>Opzegging is gericht op het beëindigen van de overeenkomst voor de toekomst (ex nunc)</p> <p>De reeds nagekomen verplichtingen blijven in stand</p> <p>Opzegging is vooral van toepassing bij duurovereenkomsten (zoals huur, arbeidsovereenkomsten)</p> <p>Opzegging vereist geen tekortkoming van de wederpartij</p> <p>Er kan een opzegtermijn gelden die in acht moet worden genomen</p> <p>Wettelijke basis voor opzegging van overeenkomsten van opdracht is te vinden in art. 7:408 BW</p> <p>Ontbinding (art. 6:265-272 BW):</p> <p>Ontbinding heeft in principe terugwerkende kracht (ex tunc)</p> <p>Bij ontbinding ontstaat een ongedaanmakingsverplichting voor reeds verrichte prestaties</p> <p>Ontbinding vereist een tekortkoming in de nakoming door de wederpartij (art. 6:265 lid 1 BW)</p> <p>De tekortkoming moet de ontbinding rechtvaardigen</p> <p>Ontbinding kan zowel gerechtelijk als buitengerechtelijk plaatsvinden</p> <p>Bij ontbinding moet er in principe eerst verzuim intreden (art. 6:265 lid 2 BW)</p> <p>Een belangrijk verschil zit ook in het doel: Opzegging wordt gebruikt om een doorlopende relatie te beëindigen</p> <p>Ontbinding is bedoeld als remedie tegen een tekortkoming</p> <p>De keuze tussen opzegging en ontbinding hangt af van:</p> <p>Het type overeenkomst (duurovereenkomst of niet)</p> <p>De aanwezigheid van een tekortkoming</p> <p>Het gewenste effect (beëindiging voor toekomst of ook terugwerkende kracht)</p>

		terugwerkende kracht als nakoming blijvend onmogelijk is  Zou je willen dat ik een specifiek aspect hiervan verder toelicht?	terugwerkende kracht bij duurovereenkomsten voor zover de prestaties naar hun aard niet ongedaan gemaakt kunnen worden  Zou je willen dat ik een specifiek aspect hiervan verder toelicht?	Wil je dat ik een specifiek aspect hiervan verder toelicht?
<b>Kan ik naar Nederlands recht auteursrecht hebben op software? Kun je ook de relevante wetsartikelen noemen waar dit uit blijkt?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Het auteursrecht ziet primair op werken van letterkunde, wetenschap of kunst (artikel 1 Aw).</li> <li>Ook computerprogramma's vallen hieronder en worden gelijkgesteld met een werk van letterkunde (artikel 10 Aw).</li> </ol>	<p>Ja, volgens Nederlands recht kan software (computerprogramma's) beschermd worden door het auteursrecht. Dit blijkt uit verschillende bepalingen in de Auteurswet (Aw).</p> <p>De belangrijkste wetsartikelen zijn:</p> <p>Artikel 10 lid 1 sub 12 Aw bepaalt expliciet dat computerprogramma's en het voorbereidend materiaal worden beschermd als werken van letterkunde, wetenschap of kunst.</p> <p>De bescherming van software wordt verder uitgewerkt in artikelen 45h-45n Aw. Hieruit blijkt onder meer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De maker heeft het exclusieve recht om het programma te vereenvoudigen en openbaar te maken (45i Aw)</li> <li>- Er gelden specifieke beperkingen voor het maken van kopieën en back-ups (45j Aw)</li> <li>- De rechtmatige verkrijger mag het programma bestuderen om de onderliggende ideeën te achterhalen (45k Aw)</li> <li>- Decompilatie is onder voorwaarden toegestaan voor interoperabiliteit (45m Aw)</li> </ul> <p>Voor auteursrechtelijke bescherming moet de software wel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een eigen intellectuele schepping van de maker zijn</li> <li>- Het persoonlijk stempel van de maker dragen</li> <li>- Voldoende oorspronkelijk zijn</li> </ul> <p>Niet beschermd zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De functionaliteit van het programma</li> <li>- De programmeertaal</li> <li>- Interfaces (voor zover nodig voor interoperabiliteit)</li> <li>- Onderliggende ideeën en beginselen</li> </ul>	<p>Ja, naar Nederlands recht kan software auteursrechtelijk beschermd zijn. Dit volgt uit de Auteurswet (Aw) en is mede beïnvloed door Europese regelgeving.</p> <p>De belangrijkste wettelijke bepalingen zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Art. 10 lid 1 sub 12 Aw: Dit artikel noemt expliciet "computerprogramma's en het voorbereidend materiaal" als werk dat auteursrechtelijk beschermd is.</li> <li>Art. 45h-45n Aw: Deze artikelen bevatten specifieke bepalingen voor computerprogramma's, waaronder: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 45i Aw: het exclusieve recht om het programma te vereenvoudigen en te bewerken</li> <li>- Art. 45j Aw: de rechtmatige verkrijger mag handelingen verrichten die noodzakelijk zijn voor het beoogde gebruik</li> <li>- Art. 45k Aw: het maken van een reservekopie</li> <li>- Art. 45l Aw: het bestuderen en testen van het programma</li> <li>- Art. 45m Aw: decompilatie voor interoperabiliteit</li> </ul> </li> </ol> <p>Belangrijke voorwaarden voor auteursrechtelijke bescherming:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>De software moet een eigen intellectuele schepping van de maker zijn</li> <li>Het moet gaan om de concrete uitwerking (de code/structuur), niet om de achterliggende ideeën of functionaliteit</li> <li>De bescherming ontstaat automatisch bij creatie, registratie is niet nodig</li> </ol> <p>Het auteursrecht beschermt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De broncode en objectcode</li> <li>- De structuur en organisatie van het programma</li> <li>- Het voorbereidend materiaal (zoals het</li> </ul>	<p>Ja, volgens Nederlands recht kan software auteursrechtelijk beschermd zijn. Dit blijkt uit verschillende wetsartikelen in de Auteurswet (Aw).</p> <p>De belangrijkste bepalingen zijn: Art. 10 lid 1 sub 12 Aw bepaalt expliciet dat computerprogramma's en het voorbereidend materiaal als werk in de zin van de Auteurswet worden beschouwd. Art. 45h-45n Aw bevat specifieke bepalingen voor computerprogramma's, waaronder: Art. 45h Aw definieert wat onder een computerprogramma wordt verstaan Art. 45i Aw bepaalt welke handelingen zijn voorbehouden aan de rechthebbende Art. 45j Aw regelt de rechten van de rechtmatige verkrijger Art. 45k-45n Aw bevatten enkele specifieke beperkingen en uitzonderingen Voor auteursrechtelijke bescherming moet de software wel voldoen aan het werkbegrip uit art. 1 Aw: het moet een eigen intellectuele schepping van de maker zijn. Dit betekent dat de software: Het resultaat moet zijn van creatieve keuzes Een persoonlijk stempel van de maker moet dragen Voldoende oorspronkelijk moet zijn De bescherming geldt voor: De broncode De objectcode De structuur en organisatie van het programma Het voorbereidend materiaal De gebruikersinterface (voor zover origineel) Het is belangrijk om op te merken dat ideeën, beginselen en algoritmen die aan de software ten grondslag liggen niet beschermd zijn (art. 45i Aw). Alleen de concrete uitwerking geniet bescherming.</p>



		Het is belangrijk om te vermelden dat bij software die in dienstverband wordt ontwikkeld, het auteursrecht meestal toekomt aan de werkgever (artikel 7 Aw), tenzij anders overeengekomen.	ontwerp) - De gebruikersinterface (in beperkte mate) - De handleiding en documentatie  Wat niet wordt beschermd: - De functionaliteit op zich - De programmeertaal - Onderliggende ideeën en beginselen - Interfaces die nodig zijn voor interoperabiliteit  Zou je willen dat ik een specifiek aspect hiervan verder toelicht?	
<b>Welke handelingen moet ik naar Nederlands recht verrichten om het auteursrecht te verkrijgen op software? Kun je ook de relevante wetsartikelen noemen waar dit uit blijkt?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Het auteursrecht komt tot stand door de enkele 'schepping' van een auteursrechtelijk werk.</li> <li>De drempel voor bescherming onder het auteursrecht ligt hierbij heel laag: ook een amateuristisch stuk software komt dus voor bescherming in aanmerking.</li> <li>Er zijn geen verdere vormvereisten om auteursrecht te verkrijgen, zoals registratie of deponering.</li> </ol>	<p>Naar Nederlands recht hoeft je geen specifieke handelingen te verrichten om auteursrecht op software te verkrijgen. Het auteursrecht ontstaat namelijk automatisch op het moment dat je een origineel werk creëert.</p> <p>Dit blijkt uit artikel 1 Auteurswet (Aw), dat bepaalt dat het auteursrecht het uitsluitend recht is van de maker van een werk om dit openbaar te maken en te verveelvoudigen. Er staat niet dat hiervoor registratie of andere formaliteiten nodig zijn.</p> <p>Dit wordt bevestigd door artikel 5 lid 2 van de Berner Conventie (waar Nederland bij is aangesloten), dat expliciet bepaalt dat het genot en de uitoefening van auteursrecht niet aan enige formaliteit onderworpen mag zijn.</p> <p>Wel is het verstandig om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De broncodes te bewaren</li> <li>- De ontwikkeldatum vast te leggen</li> <li>- Je naam als maker te vermelden</li> <li>- Het copyright-teken © te gebruiken</li> </ul> <p>Dit zijn echter geen vereisten voor het ontstaan van het auteursrecht, maar bewijsmiddelen die handig kunnen zijn als er later een geschil ontstaat over wie de maker is.</p> <p>Voor software geldt dit automatische ontstaan van auteursrecht ook specifiek via artikel 10 lid 1 sub 12 Aw, waarin computerprogramma's expliciet worden genoemd als beschermd werk.</p>	<p>Naar Nederlands recht hoeft u geen specifieke handelingen te verrichten om auteursrecht op software te verkrijgen. Het auteursrecht ontstaat automatisch op het moment dat u de software creëert. Dit volgt uit de Auteurswet (Aw).</p> <p>De belangrijkste relevante wetsartikelen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 1 Aw: Dit bepaalt dat het auteursrecht het uitsluitend recht is van de maker van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst om dit openbaar te maken en te verveelvoudigen.</li> <li>- Artikel 10 lid 1 sub 12 Aw: Hierin wordt computerprogrammatuur expliciet genoemd als een werk dat beschermd wordt door het auteursrecht.</li> </ul> <p>Het is wel verstandig om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Te documenteren wanneer u de software heeft gemaakt</li> <li>2. De broncode te bewaren</li> <li>3. In de code zelf een copyright notice op te nemen</li> <li>4. Eventueel uw werk te registreren bij een notaris of i-DEPOT van het Benelux-Bureau voor de Intellectuele Eigendom</li> </ol> <p>Deze stappen zijn niet nodig voor het ontstaan van het auteursrecht, maar kunnen wel helpen om uw rechten te bewijzen als er later een geschil ontstaat.</p> <p>Belangrijk om te weten is dat het auteursrecht alleen de concrete</p>	<p>Naar Nederlands recht ontstaat het auteursrecht automatisch bij het maken van de software. Er zijn geen formele handelingen vereist.</p> <p>Dit blijkt uit artikel 1 Auteurswet, dat bepaalt dat het auteursrecht het uitsluitend recht is van de maker van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst. In combinatie met artikel 10 lid 1 sub 12 Aw, waaruit blijkt dat computerprogramma's als 'werk' worden aangemerkt.</p> <p>Het auteursrecht ontstaat van rechtswege zodra er een origineel werk is gecreëerd. Dit wordt ook wel het formaliteitenverbod genoemd, wat voortvloeit uit artikel 5 lid 2 van de Berner Conventie waar Nederland bij is aangesloten.</p> <p>Hoewel het niet verplicht is, kan het wel verstandig zijn om:</p> <p>De datum van creatie te documenteren De broncode te bewaren Het copyright symbool © te gebruiken met vermelding van naam en jaar Een depot van de software te doen bij een notaris of depot-dienst Deze maatregelen zijn niet nodig voor het verkrijgen van het auteursrecht, maar kunnen wel helpen bij het bewijzen van: Het bestaan van het auteursrecht Het tijdstip van creatie Het makerschap Er geldt één belangrijke uitzondering op het automatisch ontstaan bij de maker: als de software in dienstverband wordt gemaakt, komt het auteursrecht toe aan de werkgever, tenzij anders is overeengekomen (artikel 7 Aw).</p>

		<p>Het enige echte vereiste is dat de software een eigen intellectuele schepping moet zijn die het persoonlijk stempel van de maker draagt. Dit volgt uit vaste rechtspraak van de Hoge Raad en het Europese Hof van Justitie.</p>	<p>uitwerking (de code) beschermt, niet het achterliggende idee of de functionaliteit van de software.</p> <p>Wilt u meer weten over specifieke aspecten van de auteursrechtelijke bescherming van software?</p>	
<p><b>Aan welke eisen moet een softwarelicentie voldoen om deze als een 'open source licentie' te kunnen kwalificeren?</b></p>	<p>1. Het ligt voor de hand om aan te sluiten bij de definitie van het Open Source Initiative waarin 10 criteria worden onderscheiden.</p>	<p>Een softwarelicentie moet aan een aantal specifieke eisen voldoen om als 'open source licentie' te kwalificeren volgens de Open Source Definition (OSD) van de Open Source Initiative (OSI). Dit zijn de belangrijkste vereisten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vrije herverdeling <ul style="list-style-type: none"> <li>- De licentie mag niemand verbieden om de software te verkopen of weg te geven</li> <li>- Er mag geen royalty of andere vergoeding vereist worden</li> </ul> </li> <li>2. Toegang tot broncode <ul style="list-style-type: none"> <li>- De broncode moet worden meegeleverd of eenvoudig verkrijgbaar zijn</li> <li>- De code moet in een vorm zijn die bewerkingen mogelijk maakt</li> </ul> </li> <li>3. Afgeleide werken <ul style="list-style-type: none"> <li>- De licentie moet modificaties en afgeleide werken toestaan</li> <li>- Deze moeten onder dezelfde voorwaarden verspreid mogen worden als de originele software</li> </ul> </li> <li>4. Integriteit van de broncode van de auteur <ul style="list-style-type: none"> <li>- De licentie mag alleen beperkingen stellen aan de verspreiding van gemodificeerde code als de licentie patch-bestanden toestaat</li> <li>- De licentie mag eisen dat afgeleide werken een andere naam of versienummer krijgen</li> </ul> </li> <li>5. Geen discriminatie <ul style="list-style-type: none"> <li>- De licentie mag niet discrimineren tegen personen of groepen</li> <li>- De licentie mag niet discrimineren tegen bepaalde toepassingsgebieden</li> </ul> </li> <li>6. Verspreiding van de licentie <ul style="list-style-type: none"> <li>- De rechten verbonden aan het programma moeten automatisch gelden</li> </ul> </li> </ol>	<p>Om als 'open source licentie' te kwalificeren, moet een softwarelicentie voldoen aan de criteria van de Open Source Definition (OSD), opgesteld door de Open Source Initiative (OSI). De belangrijkste vereisten zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vrije herverdeling: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De licentie mag niemand verbieden om de software te verkopen of weg te geven</li> <li>- Er mag geen royalty of andere vergoeding vereist worden</li> </ul> </li> <li>2. Broncode: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De software moet de broncode bevatten of deze moet eenvoudig verkrijgbaar zijn</li> <li>- De code moet in een vorm zijn die een programmeur kan begrijpen en aanpassen</li> </ul> </li> <li>3. Afgeleide werken: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De licentie moet modificaties en afgeleide werken toestaan</li> <li>- Deze moeten onder dezelfde voorwaarden gedistribueerd kunnen worden als de originele software</li> </ul> </li> <li>4. Integriteit van de broncode van de auteur: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De licentie mag alleen beperkingen stellen aan de verspreiding van gemodificeerde versies als 'patch files' toegestaan zijn</li> <li>- De licentie mag eisen dat afgeleide werken een andere naam of versienummer krijgen</li> </ul> </li> <li>5. Geen discriminatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De licentie mag niet discrimineren tegen personen of groepen</li> <li>- De licentie mag niet discrimineren tegen bepaalde toepassingsgebieden (bijvoorbeeld commercieel gebruik)</li> </ul> </li> <li>6. Verspreiding van de licentie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De rechten verbonden aan het</li> </ul> </li> </ol>	<p>Een softwarelicentie moet aan bepaalde fundamentele eisen voldoen om als 'open source licentie' te kwalificeren. Deze eisen zijn vastgelegd door de Open Source Initiative (OSI) in de Open Source Definition (OSD).</p> <p>De belangrijkste vereisten zijn:</p> <p>Vrije herverdeling De licentie mag niemand verbieden om de software te verkopen of weg te geven Er mag geen royalty of andere vergoeding vereist worden</p> <p>Broncode De software moet inclusief broncode worden verstrekt Als de broncode niet wordt meegeleverd, moet deze vrij verkrijgbaar zijn De broncode moet in een voor programmeurs bruikbare vorm zijn</p> <p>Afgeleide werken De licentie moet modificaties en afgeleide werken toestaan Deze moeten onder dezelfde voorwaarden mogen worden verspreid als de originele software</p> <p>Integriteit van de broncode van de auteur De licentie mag alleen beperkingen stellen aan het verspreiden van gemodificeerde versies als patch-bestanden zijn toegestaan De licentie mag eisen dat afgeleide werken een andere naam of versienummer krijgen Geen discriminatie De licentie mag niet discrimineren tegen personen of groepen De licentie mag niet discrimineren tegen bepaalde toepassingsgebieden</p> <p>Verspreiding van de licentie De rechten die aan het programma zijn verbonden moeten voor iedereen gelden aan wie het programma wordt gedistribueerd Er mogen geen aanvullende licenties nodig zijn Licentie mag niet productspecifiek zijn</p>

		<p>voor iedereen aan wie de software wordt gedistribueerd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er mogen geen aanvullende licenties nodig zijn</li> </ul> <p>7. Technologieneutraliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De licentie mag niet gebonden zijn aan een specifieke technologie of interface</li> </ul> <p>Bekende voorbeelden van licenties die aan deze eisen voldoen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GNU General Public License (GPL)</li> <li>- MIT License</li> <li>- Apache License</li> <li>- BSD License</li> </ul> <p>Het is belangrijk om op te merken dat 'open source' een specifieke betekenis heeft in deze context die verder gaat dan alleen het beschikbaar stellen van de broncode. Het gaat om een complete set van rechten die de vrijheid garanderen om de software te gebruiken, aan te passen en te delen.</p>	<p>programma moeten automatisch gelden voor iedereen aan wie het programma wordt gedistribueerd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er mogen geen aanvullende licenties nodig zijn</li> </ul> <p>7. Technologieneutraliteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De licentie mag niet gebonden zijn aan een specifieke technologie of interface</li> </ul> <p>Bekende voorbeelden van open source licenties die aan deze eisen voldoen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GNU General Public License (GPL)</li> <li>- MIT License</li> <li>- Apache License</li> <li>- BSD License</li> </ul> <p>Het is belangrijk om te vermelden dat 'open source' niet hetzelfde is als 'gratis'. Open source software mag verkocht worden, maar de ontvanger moet de vrijheid krijgen om de software te kopiëren, aan te passen en te herverdelen.</p> <p>Wilt u meer weten over specifieke open source licenties of over bepaalde aspecten van de vereisten?</p>	<p>De rechten verbonden aan het programma mogen niet afhankelijk zijn van het deel uitmaken van een specifieke software distributie</p> <p>Licentie mag andere software niet beperken</p> <p>De licentie mag geen beperkingen opleggen aan andere software die samen met de gelicentieerde software wordt gedistribueerd</p> <p>Een aantal bekende voorbeelden van open source licenties die aan deze eisen voldoen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>GNU General Public License (GPL)</li> <li>MIT License</li> <li>Apache License</li> <li>BSD License</li> </ul>
<p><b>Wat is naar Nederlands recht het verschil tussen 'nietige' overeenkomsten en 'vernietigbare' overeenkomsten?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nietige overeenkomsten worden geacht nooit te hebben bestaan. Er is geen (rechts)handeling nodig om de ongeldigheid van de overeenkomst in te roepen.</li> <li>2. Een vernietigbare overeenkomst is in de basis een geldige overeenkomst, tot een partij zich op vernietiging beroept.</li> <li>3. Een overeenkomst is onder meer vernietigbaar als er sprake is van een wilsgebrek (bedreiging, bedrog, misbruik van omstandigheden of dwaling). Vernietigbaarheid kan bijvoorbeeld ook voortvloeien uit handelingsonbekwaamheid.</li> <li>4. Er zijn verschillende gronden die kunnen resulteren in nietigheid van de overeenkomst, zoals strijdigheid met de openbare orde en goede zeden.</li> </ol>	<p>Ik zal de belangrijkste verschillen tussen nietige en vernietigbare overeenkomsten naar Nederlands recht uiteenzetten.</p> <p>Nietige overeenkomsten (artikel 3:40 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn van rechtswege ongeldig, zonder dat daarvoor een beroep op de nietigheid nodig is</li> <li>- De nietigheid werkt vanaf het begin (ab initio)</li> <li>- Komen in strijd met de wet, goede zeden of openbare orde</li> <li>- De rechter moet nietigheid ambtshalve toepassen</li> <li>- Kunnen niet worden bekrachtigd</li> <li>- Iedereen kan zich op de nietigheid beroepen</li> <li>- Voorbeelden: overeenkomst tot het plegen van een misdrijf, verkoop van illegale drugs</li> </ul> <p>Vernietigbare overeenkomsten (artikel 3:44-3:45 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn geldig totdat ze vernietigd worden door een rechtshandeling</li> </ul>	<p>Het Nederlandse recht maakt een belangrijk onderscheid tussen nietige en vernietigbare overeenkomsten. De belangrijkste verschillen zijn:</p> <p>Nietige overeenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn vanaf het begin (ab initio) ongeldig</li> <li>- De nietigheid werkt automatisch, zonder dat iemand er een beroep op hoeft te doen</li> <li>- Iedereen kan zich op de nietigheid beroepen</li> <li>- De rechter moet nietigheid ambtshalve toepassen</li> <li>- Kunnen niet worden bekrachtigd</li> <li>- Relevante wetsartikelen: art. 3:39 BW (rechtshandeling in strijd met de wet) en art. 3:40 BW (strijd met goede zeden of openbare orde)</li> </ul> <p>Vernietigbare overeenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn geldig totdat ze vernietigd worden</li> <li>- Vereisen een actieve vernietigingshandeling (bijvoorbeeld door een buitengerechtelijke verklaring of rechterlijke uitspraak)</li> </ul>	<p>In het Nederlandse recht bestaat er een belangrijk onderscheid tussen nietige en vernietigbare overeenkomsten:</p> <p>Nietige overeenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deze zijn van rechtswege (automatisch) ongeldig vanaf het moment van totstandkoming</li> <li>- De nietigheid werkt erga omnes (tegen iedereen)</li> <li>- Iedereen kan zich op de nietigheid beroepen</li> <li>- De rechter moet nietigheid ambtshalve toepassen</li> <li>- Nietigheid kan niet worden gerepareerd</li> <li>- Voorbeelden: overeenkomsten in strijd met de wet, goede zeden of openbare orde (art. 3:40 BW)</li> </ul> <p>Vernietigbare overeenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deze zijn geldig totdat ze worden vernietigd door een rechtshandeling</li> <li>- Vernietiging werkt alleen tussen partijen</li> <li>- Alleen bepaalde belanghebbenden kunnen vernietiging invoeren</li> <li>- De rechter past vernietigbaarheid niet ambtshalve toe</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vereisen een actief beroep op de vernietigingsgrond</li> <li>- Vernietiging kan buitengerechtelijk (door een verklaring) of via de rechter</li> <li>- Alleen bepaalde belanghebbenden kunnen zich op vernietigbaarheid beroepen</li> <li>- Kunnen worden bekrachtigd (artikel 3:55 BW)</li> <li>- Vernietiging werkt terug tot het moment van totstandkoming</li> <li>- Voorbeelden: overeenkomsten gesloten onder dwaling, bedrog, bedreiging of misbruik van omstandigheden</li> </ul> <p>Aanvullende belangrijke aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij partiële nietigheid (3:41 BW) blijft het geldige deel van de overeenkomst in stand</li> <li>- Bij conversie (3:42 BW) kan een nietige rechtshandeling worden omgezet in een geldige die wel het beoogde doel bereikt</li> <li>- Vernietiging heeft in principe terugwerkende kracht (ex tunc)</li> <li>- Na vernietiging ontstaan ongedaanmakingsverplichtingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alleen bepaalde belanghebbenden kunnen zich op de vernietigbaarheid beroepen</li> <li>- De rechter past vernietigbaarheid niet ambtshalve toe</li> <li>- Kunnen worden bekrachtigd (art. 3:55 BW)</li> <li>- Relevante wetsartikelen: art. 3:44 BW (bedreiging, bedrog, misbruik van omstandigheden) en art. 6:228 BW (dwaling)</li> </ul> <p>Voorbeelden van nietige overeenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een overeenkomst tot het plegen van een misdrijf</li> <li>- Een overeenkomst in strijd met dwingend recht</li> <li>- Een koopovereenkomst zonder prijs</li> </ul> <p>Voorbeelden van vernietigbare overeenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een overeenkomst gesloten onder dwaling</li> <li>- Een overeenkomst gesloten door een minderjarige</li> <li>- Een overeenkomst tot stand gekomen door bedrog</li> </ul> <p>De verjaringstermijn voor het beroep op vernietigbaarheid is in principe 3 jaar nadat de bevoegdheid om de vernietigingsgrond in te roepen is ontstaan (art. 3:52 BW).</p>	<p>Vernietigbaarheid kan worden gerepareerd door bevestiging</p> <p>Voorbeelden: overeenkomsten gesloten onder dwaling, bedrog of misbruik van omstandigheden (art. 3:44 en 6:228 BW)</p> <p>Een belangrijk praktisch verschil is dus dat een nietige overeenkomst nooit geldig is geweest en dat niemand er rechten aan kan ontnemen, terwijl een vernietigbare overeenkomst gewoon geldig is totdat deze daadwerkelijk wordt vernietigd door een daartoe bevoegde partij.</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<p><b>Welke onderdelen van een softwareoplossing komen wel of juist niet voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking en uit welke wetgeving en rechtspraak blijkt dat?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het Auteursrecht beschermd in ieder geval de broncode, de objectcode en het voorbereidend materiaal (artikel 10 TRIPS overeenkomst en HvJEU Softwarova).</li> <li>2. Daarnaast kan ook de grafische interface van de software beschermd zijn als deze een 'eigen intellectuele schepping' (EIS) van de maker vormt.</li> <li>3. Het criterium van EIS betekenend dat hierin creativiteit van de maker terug te zien is en dat het werk niet ontleend is aan het auteursrechtelijk werk van een ander (HvJEU Infopaq I).</li> </ol>	<p>Ik zal dit uiteenzetten op basis van de Auteurswet (Aw) en relevante rechtspraak.</p> <p>Wel beschermd:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De broncode en objectcode <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit volgt direct uit artikel 10 lid 1 sub 12 Aw: "computerprogramma's en het voorbereidend materiaal"</li> <li>- Bevestigd in het SAS/WPL arrest van het EU Hof van Justitie (C-406/10)</li> </ul> </li> <li>2. Voorbereidend materiaal <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliciet genoemd in artikel 10 lid 1 sub 12 Aw</li> <li>- Omvat ontwerpdocumentatie, functionele en technische designs</li> <li>- Moet wel voldoende uitgewerkt zijn om</li> </ul> </li> </ol>	<p>Dit is een belangrijke vraag voor softwareontwikkelaars. Laat me de verschillende onderdelen systematisch behandelen:</p> <p>WEL beschermd door auteursrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Broncode en objectcode <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit volgt direct uit artikel 10 lid 1 sub 12 Auteurswet</li> <li>- Bevestigd in het HvJ EU arrest SAS Institute/World Programming (C-406/10)</li> <li>- De concrete expressie van de code is beschermd, niet de functionaliteit</li> </ul> </li> <li>2. Voorbereidend materiaal <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 45n Auteurswet beschermt het "vorbereidend materiaal"</li> </ul> </li> </ol>	<p>Dit is een complexe vraag die we systematisch kunnen analyseren op basis van de Auteurswet, Europese Softwarerichtlijn (2009/24/EG) en relevante jurisprudentie:</p> <p>WEL BESCHERMD:</p> <p>Broncode en objectcode</p> <p>Basis: Art. 10 lid 1 sub 12 Auteurswet</p> <p>Bevestigd in: HvJ EU Bezpečnostní softwarová asociace (2010)</p> <p>Vereist wel eigen oorspronkelijk karakter en persoonlijk stempel van maker</p> <p>Vorbereidend materiaal</p> <p>Expliciet beschermd volgens art. 1 lid 1 Softwarerichtlijn</p> <p>Omvat ontwerpdocumentatie dat later tot programmatuur leidt</p> <p>Bijvoorbeeld: stroomschema's,</p>

	<p>later tot een computerprogramma te kunnen leiden</p> <p>3. Gebruikersinterface - Voor zover het gaat om creatieve vormgeving elementen - Niet de pure functionaliteit (HvJ EU Bezpečnostní softwarová asociace, C-393/09)</p> <p>4. Handleidingen en documentatie - Als geschriften beschermd onder artikel 10 lid 1 sub 1 Aw</p> <p>Niet beschermd:</p> <p>1. Functionaliteit - Bevestigd in SAS/WPL arrest: de functionaliteit van een computerprogramma kan niet auteursrechtelijk beschermd worden - Dit zijn 'ideeën' die vrij moeten blijven</p> <p>2. Programmeertaal - Eveneens bepaald in SAS/WPL - De syntax en semantiek van een programmeertaal zijn niet beschermd</p> <p>3. Bestandsformaten en protocollen - Voor zover noodzakelijk voor interoperabiliteit (artikel 45m Aw)</p> <p>4. Algoritmen en methoden - Dit zijn abstracte concepten die niet beschermd worden - Volgt uit artikel 9 lid 2 TRIPS-verdrag</p> <p>5. Interface-specificaties - Voor zover nodig voor interoperabiliteit (artikel 45m Aw) - De implementatie kan wel beschermd zijn</p> <p>6. Look-and-feel / gebruikerservaring - Pure functionaliteit is niet beschermd - Concrete vormgeving kan wel beschermd zijn</p> <p>Belangrijke nuances:</p> <p>1. Originaliteitsvereiste - Ook voor beschermde onderdelen geldt</p>	<p>- Hieronder vallen bijvoorbeeld technische documentatie en functionele ontwerpen - Dit is bevestigd in HvJ EU Bezpečnostní softwarová asociace (C-393/09)</p> <p>3. Gebruikersinterface (beperkt) - De visuele vormgeving kan beschermd zijn als deze voldoende origineel is - De grafische elementen kunnen als 'werk' in de zin van art. 10 Aw beschermd zijn</p> <p>NIET beschermd door auteursrecht:</p> <p>1. Functionaliteit - Het HvJ EU heeft in SAS Institute/World Programming expliciet bepaald dat de functionaliteit van software niet beschermd wordt - Ook programmeertaal en bestandsformaten zijn niet beschermd - Dit volgt ook uit artikel 45i Auteurswet (ideeën en beginselen niet beschermd)</p> <p>2. Algoritmen en methoden - De onderliggende logica en algoritmen zijn niet beschermd - Dit volgt uit artikel 45i Auteurswet - Bevestigd in HR 24 februari 2006 (Technip/Goossens)</p> <p>3. Interfaces voor zover noodzakelijk voor interoperabiliteit - Artikel 45m Auteurswet staat decompilatie toe voor interoperabiliteit - Functionele aspecten van interfaces die noodzakelijk zijn voor interoperabiliteit zijn niet beschermd</p> <p>4. Look-and-feel (algemeen) - De algemene 'look-and-feel' is niet beschermd - Alleen concrete, originele vormgevingselementen kunnen beschermd zijn - Dit volgt uit het BSA-arrest van het HvJ EU</p> <p>Belangrijk om te vermelden is dat elementen die niet auteursrechtelijk beschermd zijn, mogelijk wel beschermd kunnen worden door: - Octrooirecht (voor technische innovaties) - Databankrecht (voor de structuur van</p>	<p>functionele ontwerpen Gebruikersinterface (deels) Grafische elementen kunnen beschermd zijn als deze oorspronkelijk zijn HvJ EU SAS/WPL (2012): alleen voor zover niet door functionaliteit bepaald NIET BESCHERMD: Functionaliteit HvJ EU SAS/WPL (2012): functionaliteit is als zodanig niet beschermd Ratio: anders zou monopolie op ideeën ontstaan Wel mogelijk om specifieke implementatie te beschermen Programmeertaal HvJ EU SAS/WPL (2012): taal zelf valt buiten bescherming Vergelijkbaar met natuurlijke talen Bestandsformaten HR Prázi/Comaen (1993): technische specificaties niet beschermd Geldt ook voor datastructuren en communicatieprotocollen Algoritmen en methoden Art. 1 lid 2 Softwarerechtlijn: ideeën en beginselen niet beschermd Alleen concrete implementatie geniet bescherming GRIJZE GEBIEDEN: APIs (Application Programming Interfaces) Oracle/Google zaak (VS): verschillende interpretaties mogelijk Europese rechtspraak nog niet uitgekristalliseerd Functionele aspecten niet beschermd, creatieve implementatie mogelijk wel Look-and-feel Complexe afweging tussen functionaliteit en vormgeving Per geval beoordelen of sprake is van eigen karakter HR Lancôme/Kecofa (2006): overall-indruk kan beschermd zijn De hoofdregel die uit wetgeving en jurisprudentie volgt is dat concrete expressie (implementatie) wel beschermd is, maar onderliggende ideeën, methoden en functionaliteit niet. Dit volgt het algemene auteursrechtelijke principe dat alleen de concrete vormgeving, niet het achterliggende idee beschermd wordt. Voor praktische toepassing is vooral van</p>	
--	--	---	--	--

		<p>dat ze een "eigen intellectuele schepping" moeten zijn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er moet creatieve keuzeruimte zijn benut</li> <li>- Technisch bepaalde elementen zijn niet beschermd</li> </ul> <p>2. Bescherming van verzamelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De selectie of rangschikking van elementen kan apart beschermd zijn</li> <li>- Dit volgt uit artikel 10 lid 3 Aw</li> </ul> <p>3. Samenloop mogelijk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Naast auteursrecht kan ook bescherming via databankenrecht of octrooirecht mogelijk zijn</li> <li>- Voor technische innovaties is octrooirecht vaak relevanter</li> </ul> <p>Deze afbakening is met name van belang voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interoperabiliteit tussen verschillende softwareoplossingen</li> <li>- Clean room engineering</li> <li>- Het ontwikkelen van compatibele software</li> <li>- Het bepalen van de reikwijdte van licenties</li> </ul>	<p>databases)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedrijfsgeheimen (via de Wet bescherming bedrijfsgeheimen)</li> <li>- Onrechtmatige daad (artikel 6:162 BW)</li> </ul> <p>Wilt u dat ik één van deze aspecten verder uitdiep?</p>	<p>belang:</p> <p>Documenteer het creatieve proces en keuzes</p> <p>Focus op unieke implementatie, niet alleen functionaliteit</p> <p>Wees voorzichtig met overnemen van code of design</p> <p>Houd rekening met interoperabiliteit-excepties</p>
<p><b>Wat zijn op grond van geldende wetgeving en rechtspraak de belangrijkste aspecten om op te letten bij het opstellen van een contractueel boetebeding?</b></p>	<p>De belangrijkste punten die in ieder geval in het antwoord terug zouden moeten komen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Of de boete al dan niet een schadefixerend effect heeft (artikel 6:92 BW).</li> <li>2. Dat niet in het beding mag staan "dat deze niet voor matiging vatbaar is" (artikel 6:94 BW en HR Intrahof/Bartsmit).</li> <li>3. Dat beter niet met eenheidsboetes kan worden gewerkt omdat dit sneller zal resulteren in matiging van de boete (HR Monda/Hauer II).</li> </ol>	<p>Ik zal de belangrijkste aspecten uiteenzetten voor het opstellen van een contractueel boetebeding, gebaseerd op het Burgerlijk Wetboek (BW) en relevante rechtspraak.</p> <p>Wettelijke basis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 6:91-94 BW bevat de kernbepalingen over boetebedingen</li> <li>- Een boetebeding is een contractueel beding waarin een prestatie wordt beloofd voor het geval een verbintenis niet of niet correct wordt nagekomen</li> </ul> <p>Kernvereisten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duidelijke formulering <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliciet aangeven welke tekortkoming tot boete leidt</li> <li>- Helder specificeren hoe de boete wordt berekend</li> <li>- Duidelijk maken of de boete in plaats van of naast schadevergoeding komt (6:92 BW)</li> </ul> </li> <li>2. Matiging door rechter (6:94 BW)</li> </ol>	<p>Bij het opstellen van een contractueel boetebeding zijn de volgende aspecten cruciaal, gebaseerd op wetgeving en jurisprudentie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wettelijke basis en matigingsrecht <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 6:91-94 BW vormt het wettelijk kader</li> <li>- De rechter heeft op grond van art. 6:94 BW een dwingendrechtelijke bevoegdheid tot matiging</li> <li>- Het matigingsrecht kan niet contractueel worden uitgesloten (HR 27 april 2007, NJ 2007/262)</li> </ul> </li> <li>2. Duidelijke formulering <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het boetebeding moet duidelijk aangeven bij welke tekortkoming de boete verschuldigd wordt</li> <li>- Het boetebeding moet specificeren of het gaat om een vervangende of aanvullende boete (art. 6:92 BW)</li> <li>- Bij onduidelijkheid wordt aangenomen dat het een vervangende boete betreft</li> <li>- De hoogte van de boete moet objectief</li> </ul> </li> </ol>	<p>Ik zal de belangrijkste aspecten toelichten voor het opstellen van een contractueel boetebeding naar Nederlands recht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duidelijke formulering en specificiteit <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het boetebeding moet specifiek en ondubbelzinnig aangeven welke tekortkoming(en) tot een boete leiden</li> <li>- Het boetebedrag of de berekenwijze moet duidelijk vastgelegd zijn</li> <li>- De relatie tussen de tekortkoming en de boete moet helder zijn</li> </ul> </li> <li>2. Matiging door de rechter (art. 6:94 BW) <ul style="list-style-type: none"> <li>- De rechter heeft een matigingsbevoegdheid als de billijkheid dit klaarblijkelijk eist</li> <li>- Factoren die de rechter meeweegt zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De verhouding tussen werkelijke schade en boetebedrag</li> <li>- De aard van de overeenkomst</li> <li>- De inhoud en strekking van het beding</li> <li>- De omstandigheden waaronder het is ingeroepen</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De rechter kan de boete matigen als deze kennelijk onaanvaardbaar is</li> <li>- Factoren voor matiging: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Verhouding werkelijke schade tot boetebedrag</li> <li>* Aard van de overeenkomst</li> <li>* Ernst van de tekortkoming</li> <li>* Financiële positie van partijen</li> </ul> </li> </ul> <p>3. Verhouding tot schadevergoeding</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliciet opnemen of de boete in plaats van of naast schadevergoeding komt</li> <li>- Bij zwijgen geldt: geen aanvullende schadevergoeding mogelijk (6:92 lid 2 BW)</li> <li>- Mogelijkheid opnemen om aanvullende schade te vorderen</li> </ul> <p>4. Toepassingsbereik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Specificeren of de boete geldt bij elke tekortkoming of alleen specifieke</li> <li>- Aangeven of de boete per overtreding of per tijdsseenheid verschuldigd is</li> <li>- Vastleggen of de boete ook geldt bij overmacht</li> </ul> <p>5. Opeisbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bepalen wanneer de boete verschuldigd wordt</li> <li>- Vastleggen of ingebrekestelling nodig is</li> <li>- Eventuele betalingstermijn specificeren</li> </ul> <p>Aandachtspunten uit rechtspraak:</p> <p>1. Proportionaliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Boete moet in redelijke verhouding staan tot de tekortkoming</li> <li>- Te hoge boetes worden eerder gematigd</li> <li>- Staffeling van boetes kan helpen bij proportionaliteit</li> </ul> <p>2. Preventieve werking</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Boete mag afschrikwekkend zijn</li> <li>- Zuiver punitieve boetes kunnen problematisch zijn</li> <li>- Koppeling aan concrete belangen versterkt positie</li> </ul> <p>3. B2B vs B2C</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij consumenten strengere toetsing</li> <li>- In zakelijke verhoudingen meer vrijheid</li> <li>- Bij grote machtsongelijkheid kritischer beoordeling</li> </ul>	<p>bepaalbaar zijn</p> <p>3. Verhouding boete tot schade</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een onevenredig hoge boete vergroot de kans op rechterlijke matiging</li> <li>- De Hoge Raad heeft bepaald dat ook indien partijen een "minimum boete" afspreken, de rechter kan matigen (HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1220)</li> <li>- De verhouding tussen boete en werkelijke/verwachte schade is een belangrijke factor bij matiging</li> </ul> <p>4. Cumulatie van boetes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijk moet zijn of boetes kunnen cumuleren bij voortdurende of herhaalde overtredingen</li> <li>- De rechter kan ook gecumuleerde boetes matigen</li> <li>- Specificeer eventuele maximumbedragen bij cumulatie</li> </ul> <p>5. Relatie tot andere remedies</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Specificeer of naast de boete ook nakoming kan worden gevorderd</li> <li>- Bepaal of de boete in plaats van of naast schadevergoeding komt</li> <li>- Let op samenloop met andere contractuele remedies</li> </ul> <p>6. B2C-contracten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In consumentenovereenkomsten kunnen onredelijk hoge boetes als oneerlijk beding worden aangemerkt (art. 6:233 sub a BW)</li> <li>- De 'zwarte' en 'grijze' lijst (art. 6:236 en 6:237 BW) bevatten specifieke bepalingen over boetebedingen</li> </ul> <p>7. Verschuldigdheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bepaal wanneer de boete precies verschuldigd wordt</li> <li>- Specificeer of ingebrekestelling nodig is</li> <li>- Overweeg een waarschuwingssysteem of mogelijkheid tot herstel</li> </ul> <p>8. Bewijslevering</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maak duidelijk hoe een overtreding moet worden aangetoond</li> <li>- Specificeer welke partij de bewijslast draagt</li> <li>- Bepaal hoe de hoogte van de boete wordt vastgesteld</li> </ul>	<p>3. Verhouding tot schadevergoeding (art. 6:92 BW)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliciet vermelden of de boete in plaats van of naast schadevergoeding komt</li> <li>- Zonder specifieke bepaling geldt de boete in plaats van schadevergoeding</li> <li>- Bij cumulatie moet dit uitdrukkelijk zijn overeengekomen</li> </ul> <p>4. Toepasselijkheid op alle tekortkomingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Specificeer of het boetebeding geldt voor alle of specifieke tekortkomingen</li> <li>- Maak duidelijk of het beding ook van toepassing is bij overmacht</li> </ul> <p>5. Opeisbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bepaal wanneer de boete verschuldigd wordt</li> <li>- Leg vast of ingebrekestelling nodig is</li> <li>- Specificeer eventuele termijnen voor betaling</li> </ul> <p>6. Proportionaliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg voor een redelijke verhouding tussen tekortkoming en boete</li> <li>- Overweeg een staffeling bij verschillende overtredingen</li> <li>- Houd rekening met de positie van contractspartijen</li> </ul> <p>7. B2C-overeenkomsten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Let op de zwarte en grijze lijst (art. 6:236 en 6:237 BW)</li> <li>- Wees extra zorgvuldig met boetebedingen richting consumenten</li> <li>- Houd rekening met verscherpte toetsing door de rechter</li> </ul> <p>8. Dwingend recht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Controleer of er geen dwingendrechtelijke bepalingen zijn die het boetebeding beperken</li> <li>- Let op specifieke regelgeving voor bepaalde contracttypen</li> </ul> <p>9. Vormvereisten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg dat het beding schriftelijk is vastgelegd</li> <li>- Bij algemene voorwaarden: let op incorporation by reference</li> <li>- Waarborg dat beide partijen expliciet akkoord zijn</li> </ul>
--	--	--	--

		<p>4. Cumulatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijk maken of boetes kunnen cumuleren</li> <li>- Maximumbedrag overwegen</li> <li>- Verhouding tot andere remedies specificeren</li> </ul> <p>Praktische aanbevelingen:</p> <p>1. Onderbouwing</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toelichting op hoogte boetebedrag opnemen</li> <li>- Concrete belangen specificeren</li> <li>- Relatie met potentiële schade aangeven</li> </ul> <p>2. Flexibiliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheid tot aanpassing behouden</li> <li>- Hardheidsclausule overwegen</li> <li>- Evaluatiemomenten inbouwen</li> </ul> <p>3. Procedure</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vastleggen hoe boete wordt geconstateerd</li> <li>- Bepalen wie bevoegd is tot oplegging</li> <li>- Bezwaarprocedure overwegen</li> </ul> <p>4. Administratie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Systeem voor monitoring overtredingen</li> <li>- Documentatie van opgelegde boetes</li> <li>- Evaluatie effectiviteit</li> </ul>	<p>Om rechterlijke matiging te voorkomen is het aan te raden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De boete in redelijke verhouding tot de potentiële schade te laten staan</li> <li>- De belangen van beide partijen zichtbaar af te wegen</li> <li>- De boete te relateren aan concrete schadeposten</li> <li>- Een duidelijke onderbouwing voor de hoogte op te nemen</li> </ul> <p>Wilt u dat ik een specifiek aspect hiervan verder toelicht?</p>	<p>10. Internationale aspecten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij grensoverschrijdende overeenkomsten: let op toepasselijk recht</li> <li>- Houd rekening met verschillende rechtsstelsels en hun benadering van boetebedingen</li> </ul> <p>Deze aspecten vormen een juridisch kader voor het opstellen van een effectief en afdwingbaar boetebeding. Het is aan te raden om bij het opstellen van belangrijke boetebedingen juridisch advies in te winnen, gezien de complexiteit en de mogelijke financiële impact.</p>
<p><b>Welke opzegtermijn moet in acht worden genomen bij het opzeggen van een duurovereenkomst als er contractueel geen opzegtermijn overeen is gekomen?</b></p>	<p>1. In het antwoord zou in ieder geval terug moeten komen dat gekeken moet worden naar de kwalificatie van de overeenkomst.</p> <p>2. Als de overeenkomst een bijzondere overeenkomst is, is de kans groot dat de wet in regels voorziet (zie bijv. artikel 7:408 voor de overeenkomst van opdracht).</p> <p>3. Als de overeenkomst niet als een bijzondere overeenkomst kwalificeert, geldt als uitgangspunt dat de overeenkomst opzegbaar is. Wel kan de R&amp;B in dat geval meebrengen dat er een bepaalde opzegtermijn in acht moet worden genomen, alleen mag bij zwaarwegende gronden of dat een schadevergoeding verschuldigd is (zie ECLI:NL:HR:2013:BZ4163).</p>	<p>Bij het ontbreken van een contractuele opzegtermijn voor een duurovereenkomst moet gekeken worden naar de wettelijke regelingen en de redelijkheid en billijkheid (6:248 BW). Dit verschilt per type overeenkomst:</p> <p>1. Voor specifieke overeenkomsten gelden wettelijke termijnen:</p> <p>Huurovereenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Woonruimte: minimaal 1-3 maanden voor huurder (7:271 BW)</li> <li>- Bedrijfsruimte: minimaal 1 jaar (7:293 BW)</li> <li>- Overige ruimtes: minimaal 1 maand (7:228 BW)</li> </ul> <p>Arbeidsovereenkomst (7:672 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor werknemer: 1 maand</li> <li>- Voor werkgever: 1-4 maanden,</li> </ul>	<p>Bij duurovereenkomsten zonder contractuele opzegtermijn moet worden gekeken naar:</p> <p>1. Wettelijke bepalingen voor specifieke overeenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Huur woonruimte: minimaal 1 tot 3 maanden (art. 7:271 BW)</li> <li>- Arbeidsovereenkomst: 1 tot 4 maanden, afhankelijk van duur (art. 7:672 BW)</li> <li>- Agentuurovereenkomst: 1 tot 6 maanden (art. 7:437 BW)</li> </ul> <p>2. Bij ontbreken van een wettelijke regeling geldt de jurisprudentie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redelijke opzegtermijn vereist (HR 3 december 1999, Latour/De Bruijn)</li> <li>- Lengte afhankelijk van concrete omstandigheden zoals: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duur van de relatie</li> <li>- Investerings door partijen</li> </ul> </li> </ul>	<p>Voor duurovereenkomsten zonder contractuele opzegtermijn moet worden teruggegrepen naar de algemene regels van redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW). De concrete opzegtermijn hangt af van verschillende factoren die door de rechtspraak zijn ontwikkeld:</p> <p>Belangrijkste factoren voor bepaling opzegtermijn:</p> <p>1. Duur van de overeenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe langer de relatie heeft geduurd, hoe langer de opzegtermijn moet zijn</li> <li>- Bij langdurige relaties (meerdere jaren) wordt doorgaans een langere termijn verwacht</li> </ul> <p>2. Investerings en afhankelijkheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mate waarin de wederpartij heeft geïnvesteerd in de relatie</li> </ul>



		<p>afhankelijk van duur dienstverband</p> <p>Opdracht (7:408 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In principe direct opzegbaar</li> <li>- Redelijke termijn als wederpartij nadeel ondervindt</li> </ul> <p>2. Voor overige duurovereenkomsten zonder wettelijke regeling:</p> <p>De Hoge Raad heeft in het arrest Latour/De Bruijn (HR 3 december 1999) bepaald dat een redelijke opzegtermijn in acht moet worden genomen. Factoren die de lengte bepalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duur van de overeenkomst</li> <li>- Investerings door partijen</li> <li>- Tijd nodig voor alternatieven</li> <li>- Afhankelijkheid van de overeenkomst</li> <li>- Gedragingen van partijen</li> <li>- Aard van de overeenkomst</li> <li>- Gebruiken in de branche</li> </ul> <p>In de praktijk wordt vaak 2-3 maanden als redelijk gezien voor reguliere zakelijke relaties, maar dit kan langer zijn bij langdurige of intensieve samenwerkingen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afhankelijkheid van partijen</li> <li>- Tijd nodig voor afwikkeling</li> <li>- Mogelijkheid tot het vinden van alternatieven</li> </ul> <p>De Hoge Raad heeft geen vaste termijn bepaald, maar uit rechtspraak blijkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kortlopende relaties: meestal 1-3 maanden</li> <li>- Langlopende relaties: 3-6 maanden gebruikelijk</li> <li>- Bij zeer langdurige/intensieve relaties: soms &gt; 6 maanden</li> <li>- In uitzonderlijke gevallen kan een nog langere termijn redelijk zijn</li> </ul> <p>In de praktijk wordt vaak aansluiting gezocht bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebruiken in de betreffende branche</li> <li>- Vergelijkbare wettelijke regelingen</li> <li>- Termijnen in eerdere contracten tussen partijen</li> </ul> <p>Bij twijfel is het raadzaam een langere termijn te hanteren om aansprakelijkheid te voorkomen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Economische afhankelijkheid van de overeenkomst</li> <li>- Tijd die nodig is om alternatieven te vinden of de bedrijfsvoering aan te passen</li> </ul> <p>3. Omstandigheden van het geval:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De omvang van de overeenkomst</li> <li>- De positie van partijen</li> <li>- De reden voor opzegging</li> <li>- Gebruiken in de betreffende branche</li> </ul> <p>Vuistregels uit de rechtspraak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor kortlopende relaties (&lt; 1 jaar): meestal 1-3 maanden</li> <li>- Voor middellange relaties (1-3 jaar): meestal 3-6 maanden</li> <li>- Voor langdurige relaties (&gt; 3 jaar): vaak 6-12 maanden</li> <li>- Bij zeer langdurige of intensieve relaties kan dit oplopen tot 24 maanden</li> </ul> <p>Specifieke situaties:</p> <p>1. Distributieovereenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doorgaans langere termijnen vanwege grotere afhankelijkheid</li> <li>- Vaak 6-12 maanden, afhankelijk van exclusiviteit en investeringen</li> </ul> <p>2. Dienstverlening:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meestal kortere termijnen</li> <li>- 1-3 maanden is gebruikelijk bij reguliere dienstverlening</li> </ul> <p>3. Samenwerkingsovereenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afhankelijk van intensiteit samenwerking</li> <li>- Bij intensieve samenwerking vaak 6+ maanden</li> </ul> <p>Aanvullende overwegingen:</p> <p>1. Compensatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheid om een kortere opzegtermijn te hanteren met financiële compensatie</li> <li>- Vergoeding van aantoonbare schade door korte termijn</li> </ul> <p>2. Zorgplicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verplichting om rekening te houden met gerechtvaardigde belangen wederpartij</li> </ul>
--	--	---	---	--

				<p>- Eventueel ondersteuning bij overgang naar andere partner</p> <p>3. Communicatie:  - Tijdige en duidelijke communicatie over voorgenomen opzegging  - Bij voorkeur schriftelijke opzegging met onderbouwing</p> <p>Het is belangrijk om bij opzegging:  - De opzegging schriftelijk te doen  - De reden voor opzegging te vermelden  - Een redelijke termijn te hanteren gebaseerd op bovenstaande factoren  - Bereid te zijn tot overleg over een passende afwikkeling  - De belangen van de wederpartij in acht te nemen</p> <p>In geval van twijfel is het raadzaam om:  1. Juridisch advies in te winnen  2. Te kijken naar vergelijkbare gevallen in de rechtspraak  3. In overleg te treden met de wederpartij over een passende termijn  4. De opzegging en overwegingen goed te documenteren</p>
<p><b>Wat wordt er bedoeld met 'uitputting' in het Nederlands auteursrecht en aan welke eisen moet worden voldaan voordat het auteursrecht op een online gedownloade softwareoplossing uitgeput is? Kun je ook relevante wetgeving en rechtspraak noemen waar dit uit blijkt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uitputting wil zeggen dat een auteursrechthebbende geen zeggenschap meer heeft over de verdere <i>distributie</i> van een exemplaar van een auteursrechtelijke werk.</li> <li>2. Het auteursrecht wordt in principe uitgeput zodra een 'exemplaar' van dat werk rechtmatig binnen de EER op de markt wordt gebracht. De auteursrechthebbende kan zich daarna niet meer verzetten tegen bijvoorbeeld de doorverkoop van dat werk (artikel 12b Aw).</li> <li>3. Voor online gedownloade software is de uitputtingsleer niet zonder meer van toepassing omdat er alleen een gedownload bestand is en geen fysiek exemplaar van het werk.</li> <li>4. In bepaalde omstandigheden moet echter ook het auteursrecht op een gedownload stuk software worden geacht te zijn uitgeput (HvJEU UsedSoft). Deze criteria zijn (i) licentie voor onbepaalde tijd, (ii)</li> </ol>	<p>Ik zal eerst uitleggen wat uitputting inhoudt en daarna specifiek ingaan op de eisen voor online gedownloade software.</p> <p>Uitputting algemeen:  Het uitputtingsbeginsel is vastgelegd in artikel 12b Auteurswet (Aw) en houdt in dat wanneer een exemplaar van een werk rechtmatig in het verkeer is gebracht, het distributierecht van de auteursrechthebbende voor dat specifieke exemplaar is 'uitgeput'. De verkrijger mag het exemplaar dan verder verhandelen zonder toestemming van de rechthebbende.</p> <p>Voor software specifiek:  Artikel 45i Aw jo. artikel 45j Aw regelen de uitputting voor computerprogramma's.</p> <p>Het Hof van Justitie EU heeft in het UsedSoft/Oracle arrest (C-128/11) belangrijke voorwaarden gesteld voor uitputting bij online gedownloade software:</p>	<p>Het leerstuk van uitputting in het auteursrecht betekent dat na de eerste rechtmatige verkoop van een exemplaar van een werk door de rechthebbende, deze geen zeggenschap meer heeft over de verdere verhandeling van dat specifieke exemplaar. Dit is een complex onderwerp, vooral bij software. Laat me dit systematisch uiteenzetten:</p> <p>Wettelijke basis:  - Artikel 12b Auteurswet (algemene uitputtingsregel)  - Artikel 45i Auteurswet (specifiek voor computerprogrammatuur)  - Artikel 4(2) Softwarerichtlijn 2009/24/EG</p> <p>Belangrijke rechtspraak:  - HvJ EU UsedSoft/Oracle (C-128/11)  - HvJ EU Tom Kabinet (C-263/18)</p> <p>Vereisten voor uitputting bij online gedownloade software:  1. Eerste verkoop</p>	<p>Ik zal deze vraag over uitputting in het Nederlandse auteursrecht systematisch behandelen.</p> <p>Het uitputtingsbeginsel in het auteursrecht houdt in dat zodra een exemplaar van een werk met toestemming van de rechthebbende in het verkeer is gebracht, het distributierecht ten aanzien van dat specifieke exemplaar is 'uitgeput'. Dit betekent dat de verkrijger het exemplaar vrijelijk verder kan verhandelen zonder toestemming van de auteursrechthebbende.</p> <p>Voor software is dit geregeld in artikel 45h van de Auteurswet, dat de implementatie vormt van artikel 4(2) van de Softwarerichtlijn (2009/24/EG).</p> <p>Voor online gedownloade software heeft het Hof van Justitie EU in het UsedSoft/Oracle arrest (HvJEU 3 juli 2012, C-128/11) belangrijke voorwaarden geformuleerd voor uitputting:</p>

	<p>tegen betaling van een eenmalige vergoeding, en (iii) waarbij de vergoeding een reële vergoeding is.</p>	<p>Vereisten voor uitputting:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er moet sprake zijn van een "eerste verkoop" in de EU/EER <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een licentie voor onbepaalde tijd tegen betaling van een eenmalige vergoeding</li> <li>- Het enkele downloaden zonder verkoop is onvoldoende</li> </ul> </li> <li>2. De rechthebbende moet toestemming hebben gegeven <ul style="list-style-type: none"> <li>- De eerste verkoop moet met toestemming zijn gebeurd</li> <li>- Er moet een rechtmatige licentie zijn verkregen</li> </ul> </li> <li>3. De oorspronkelijke verkrijger moet: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn eigen kopie onbruikbaar maken</li> <li>- De software niet meer gebruiken</li> <li>- Eventuele back-up kopieën verwijderen</li> </ul> </li> <li>4. De licentie moet als geheel worden overgedragen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen splitsing van gebruikersaantallen mogelijk</li> <li>- De volledige functionaliteit moet overgaan</li> </ul> </li> </ol> <p>Belangrijke nuances uit rechtspraak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitputting geldt ook voor digitale downloads (UsedSoft/Oracle)</li> <li>- Updates/upgrades vallen niet onder de uitputting</li> <li>- Onderhoudsovereenkomsten gaan niet automatisch mee over</li> <li>- Bij Software-as-a-Service (SaaS) is meestal geen sprake van uitputting omdat er geen "verkoop" plaatsvindt</li> </ul> <p>Het niet voldoen aan deze voorwaarden betekent dat er geen uitputting plaatsvindt en doorverkoop dus inbreuk maakt op het auteursrecht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er moet sprake zijn van een daadwerkelijke verkoop</li> <li>- Een licentie voor onbepaalde tijd tegen eenmalige vergoeding wordt gezien als 'verkoop'</li> <li>- Tijdelijke licenties leiden niet tot uitputting</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Toestemming rechthebbende <ul style="list-style-type: none"> <li>- De eerste verkoop moet met toestemming van de auteursrechthebbende zijn gebeurd</li> <li>- De software moet rechtmatig zijn verkregen</li> </ul> </li> <li>3. EER-gebied <ul style="list-style-type: none"> <li>- De eerste verkoop moet binnen de Europese Economische Ruimte hebben plaatsgevonden</li> <li>- Downloads van buiten de EER leiden niet tot uitputting</li> </ul> </li> <li>4. Onbruikbaar maken origineel <ul style="list-style-type: none"> <li>- De oorspronkelijke verkrijger moet zijn kopie onbruikbaar maken</li> <li>- Dit volgt expliciet uit UsedSoft/Oracle</li> </ul> </li> <li>5. Ondeelbaarheid <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenties mogen niet worden opgesplitst</li> <li>- Het aantal gebruikers mag niet worden uitgebreid</li> </ul> </li> </ol> <p>Bijzondere aspecten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Updates en patches <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitputting geldt alleen voor de versie die oorspronkelijk is aangeschaft</li> <li>- Voor updates/patches is nieuwe toestemming nodig</li> <li>- Dit volgt uit het UsedSoft arrest</li> </ul> </li> <li>2. Downloadbare software vs. streaming <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitputting geldt alleen bij overdracht van een kopie</li> <li>- Bij streaming services is geen sprake van uitputting</li> <li>- Dit is bevestigd in het Tom Kabinet arrest</li> </ul> </li> <li>3. Bewijs <ul style="list-style-type: none"> <li>- De doorverkoper moet kunnen bewijzen dat:</li> <li>- De software rechtmatig is verkregen</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De eerste verkrijger moet een eeuwigdurende licentie hebben verkregen</li> <li>2. De software moet met toestemming van de rechthebbende in de EER in het verkeer zijn gebracht</li> <li>3. De eerste verkrijger moet zijn kopie onbruikbaar maken bij doorverkoop</li> <li>4. De vergoeding moet overeenkomen met de economische waarde van de kopie</li> </ol> <p>In het Tom Kabinet-arrest (HvJEU 19 december 2019, C-263/18) heeft het Hof echter bepaald dat het UsedSoft-arrest specifiek ziet op computerprogramma's onder de Software-richtlijn. Voor andere digitale content (zoals e-books) geldt het uitputtingsbeginsel niet.</p> <p>De Nederlandse rechtspraak volgt deze lijn. Zo overwoog de Rechtbank Amsterdam in een zaak over tweedehands software (ECLI:NL:RBAMS:2014:4888) dat voor uitputting aan alle bovengenoemde voorwaarden moet zijn voldaan.</p> <p>Het is belangrijk om op te merken dat veel softwarelicenties tegenwoordig zijn vormgegeven als tijdelijke abonnementen ("software as a service"). In die gevallen is er geen sprake van een eeuwigdurende licentie en kan het uitputtingsbeginsel geen toepassing vinden.</p> <p>Samenvattend: voor online gedownloade software geldt het uitputtingsbeginsel alleen als er sprake is van een eeuwigdurende licentie die tegen betaling van de economische waarde is verkregen, waarbij de eerste verkrijger zijn kopie onbruikbaar maakt bij doorverkoop. De wettelijke basis hiervoor ligt in artikel 45h Auteurswet en artikel 4(2) Software-richtlijn, zoals uitgelegd door het HvJ EU in het UsedSoft-arrest.</p>
--	---	---	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- De originele kopie onbruikbaar is gemaakt</li> <li>- De licentie voor onbepaalde tijd was</li> </ul> <p>4. SaaS-oplossingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij Software-as-a-Service is meestal geen sprake van uitputting</li> <li>- Er vindt immers geen overdracht van een kopie plaats</li> </ul> <p>5. Contractuele beperkingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contractuele bepalingen die uitputting proberen te voorkomen zijn in principe niet geldig</li> <li>- Dit volgt uit het dwingendrechtelijke karakter van uitputting</li> </ul> <p>Het is belangrijk op te merken dat het leerstuk van uitputting bij software nog steeds in ontwikkeling is, vooral gezien de snelle technologische ontwikkelingen en nieuwe distributiemodellen.</p>	
<p><b>Ben je naar Nederlands recht in alle gevallen vrij om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken? Zo nee, op basis waarvan moet worden bepaald of dit wel of niet mogelijk is en wat zijn de gevolgen als je toch de onderhandelingen afbreekt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. In Nederland worden contracten beheerst door redelijkheid en billijkheid (artikel 6:248 BW). Dit beginsel geldt ook voor de precontractuele fase (HR Baris/Riezenkamp).</li> <li>2. De redelijkheid en billijkheid kan meebrengen dat het afbreken van onderhandelingen niet (meer) kan. De gevolgen zijn afhankelijk van hoe ver gevorderd de onderhandelingen zijn. Initieel werd in rechtspraak onderscheid gemaakt tussen drie fasen (HR Plas/Valburg): <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Fase 1: afbreken mag zonder consequenties</li> <li>b. Fase 2: afbreken mag, maar tegen vergoeding negatief</li> <li>c. Fase 3: afbreken is onaanvaardbaar; indien dit toch wordt gedaan dan moet positief contractsbelang worden vergoed.</li> </ol> </li> </ol>	<p>Nee, naar Nederlands recht ben je niet in alle gevallen vrij om onderhandelingen over een overeenkomst af te breken. Dit is gebaseerd op het leerstuk van de precontractuele fase en het arrest Plas/Valburg (1982) van de Hoge Raad. Hierin worden drie stadia onderscheiden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eerste stadium In dit stadium kunnen partijen de onderhandelingen zonder meer afbreken, zonder schadevergoedingsplicht. Partijen zijn volledig vrij.</li> <li>2. Tweede stadium In dit stadium mogen onderhandelingen worden afgebroken, maar kan er wel een verplichting ontstaan tot vergoeding van gemaakte kosten (negatief contractsbelang). Dit is het geval als er bij de wederpartij gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat er een overeenkomst tot stand zou komen.</li> <li>3. Derde stadium In dit gevorderde stadium kunnen onderhandelingen in beginsel niet meer eenzijdig worden afgebroken zonder schadevergoedingsplicht. Als er wordt afgebroken, kan dit leiden tot:</li> </ol>	<p>De vrijheid om onderhandelingen af te breken wordt in Nederland begrensd door het leerstuk van de precontractuele fase. Dit is ontwikkeld in de rechtspraak, met name in drie belangrijke arresten van de Hoge Raad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plas/Valburg (HR 18 juni 1982) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduceerde drie fasen in onderhandelingen: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Volledig vrij om af te breken</li> <li>b) Afbreken mogelijk, maar met vergoeding van kosten</li> <li>c) Afbreken in strijd met goede trouw, schadevergoeding verschuldigd</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>2. VSH/Shell (HR 23 oktober 1987) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verfijning van criteria voor beoordeling afbreken</li> <li>- Belang andere partij moet worden meegewogen</li> <li>- Gerechtvaardigde verwachtingen zijn belangrijk</li> </ul> </li> <li>3. CBB/JPO (HR 12 augustus 2005) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Huidige standaardarrest voor afbreken onderhandelingen</li> <li>- Hoofdreutel: onderhandelingen mogen worden afgebroken</li> <li>- Uitzondering: als dit onaanvaardbaar is</li> </ul> </li> </ol>	<p>Nee, naar Nederlands recht ben je niet in alle gevallen vrij om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken. Dit is gebaseerd op vaste jurisprudentie van de Hoge Raad, met name het arrest Plas/Valburg (1982) en latere arresten zoals CBB/JPO (2005). De beoordeling of het afbreken van onderhandelingen geoorloofd is, vindt plaats aan de hand van drie stadia: Het eerste stadium: Partijen zijn in beginsel vrij om de onderhandelingen af te breken, zonder schadevergoedingsplicht. Het tweede stadium (precontractuele fase): Partijen kunnen de onderhandelingen nog afbreken, maar mogelijk wel met een verplichting tot vergoeding van gemaakte kosten van de wederpartij. Het derde stadium: Het afbreken van de onderhandelingen kan onaanvaardbaar zijn vanwege het gerechtvaardigd vertrouwen van de wederpartij dat een overeenkomst tot stand zou komen. Ook andere omstandigheden van het geval kunnen hierbij een rol spelen. De gevolgen van ongeoorloofd afbreken kunnen zijn: Schadevergoeding: Vergoeding van het negatief contractsbelang (gemaakte</p>

	<p>3. In late rechtspraak is deze leer genuanceerd. Door sommigen wordt inmiddels betoogd (o.m. op basis van HR CBB / JPO) dat de tweede fase niet 'echt' meer bestaat.</p>	<p>- Vergoeding van het positief contractsbelang (de gederfde winst) - In uitzonderlijke gevallen: een verplichting om door te onderhandelen</p> <p>Of afbreken geoorloofd is, wordt beoordeeld aan de hand van: - De gerechtvaardigde verwachtingen van de wederpartij - De mate waarin en de wijze waarop de partij die wil afbreken heeft bijgedragen aan die verwachtingen - Of er voor het afbreken een rechtvaardige grond bestaat</p> <p>Belangrijke factoren hierbij zijn: - Het stadium van de onderhandelingen - De door partijen gedane investeringen - Of er overeenstemming is bereikt over essentiële punten - Of er nog belangrijke punten open staan - De reden voor het afbreken</p> <p>Het uitgangspunt blijft contractsvrijheid, maar naarmate de onderhandelingen vorderen en er meer gerechtvaardigd vertrouwen ontstaat, wordt deze vrijheid steeds meer beperkt door de eisen van redelijkheid en billijkheid.</p>	<p>gezien gerechtvaardigd vertrouwen</p> <p>Beoordelingscriteria of afbreken geoorloofd is:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stadium van onderhandelingen - Hoe verder gevorderd, hoe minder vrijheid - Mate van overeenstemming over essentiële punten - Openstaande punten en hun belang</li> <li>2. Gewekt vertrouwen - Gerechtvaardigde verwachtingen over totstandkoming - Gedragingen en mededelingen partijen - Investerings op basis van vertrouwen</li> <li>3. Gewijzigde omstandigheden - Onvoorziene ontwikkelingen kunnen afbreken rechtvaardigen - Moet wel proportioneel zijn</li> </ol> <p>Gevolgen van ongeoorloofd afbreken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schadevergoeding - Positief contractsbelang (situatie alsof contract gesloten) - Negatief contractsbelang (gemaakte kosten) - Afhankelijk van stadium en omstandigheden</li> <li>2. Dooronderhandelen - Rechter kan gebieden onderhandelingen voort te zetten - In praktijk zeldzaam vanwege praktische bezwaren</li> <li>3. Onrechtmatige daad - Basis voor aansprakelijkheid is artikel 6:162 BW - Schending zorgvuldigheidsnorm in precontractuele fase</li> </ol> <p>Praktische aanbevelingen: - Documenteer onderhandelingen zorgvuldig - Communiceer duidelijk over voorbehouden - Wees transparant over intenties - Houd rekening met gerechtvaardigde</p>	<p>kosten) en in sommige gevallen zelfs het positief contractsbelang (gederfde winst). Dooronderhandelen: De rechter kan bepalen dat partijen verder moeten onderhandelen. Bij de beoordeling kijkt de rechter naar verschillende factoren: De mate waarin en de wijze waarop de partij die de onderhandelingen afbreekt heeft bijgedragen aan het ontstaan van dat vertrouwen De gerechtvaardigde belangen van de partij die de onderhandelingen afbreekt Of er onvoorziene omstandigheden zijn ontstaan tijdens de onderhandelingen Het is dus belangrijk om zorgvuldig om te gaan met het afbreken van onderhandelingen en dit goed te motiveren als het nodig is.</p>
--	---	---	--	---

			belangen wederpartij - Voorkom schijn van definitieve overeenstemming als die er niet is	
<b>Moeilijk</b>				
Ik ben een overeenkomst aan het opstellen voor een planningsapp voor iOS en Android die ik door een Nederlands softwareontwikkelingsbedrijf wil laten bouwen op grond van de Agile ontwikkelmethodiek. Deze app wil ik zelf tegen betaling aan mijn klanten aan gaan bieden als deze klaar is. Stel een clause op naar Nederlands recht om de overdracht van intellectuele eigendomsrechten op de software te regelen. Houd er rekening mee dat de softwareontwikkelaar een open source development framework als basis gebruikt voor de app. Geef ook een definitie voor begrippen in de clause die voor meerdere interpretaties vatbaar zijn.	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Definitie intellectueel eigendomsrecht.</b> Zou in ieder geval het auteursrecht moeten noemen aangezien dat de primaire bron van IE-bescherming is in een IE-context. Idealiter noemt het AI-systeem ook andere vormen van IE zoals gebruikelijk in de IT-contractspraktijk.</li> <li><b>Definitie van de software.</b> De definitie moet in ieder geval noemen op wat voor soort software er ontwikkeld wordt; volgens het prompt is dat een planningsapp voor iOS en Android. Idealiter wordt ook rekening gehouden met aanverwante materialen zoals documentatie. Met het oog op het vereiste van bepaalbaarheid, ligt het voor de hand om te verwijzen naar een externe bron (zoals een bijlage) voor een nadere uitleg van wat er wordt overgedragen.</li> <li><b>Levering van de intellectuele eigendomsrechten.</b> Uit de bepaling moet voldoende duidelijk blijven dat de IE-rechten door de ontwikkelaar worden geleverd en overgedragen aan de opdrachtgever. Idealiter benoemt de bepaling ook expliciet dat de levering en overdracht door de wederpartij wordt aanvaard.</li> <li><b>Moment van overdracht:</b> bij voorkeur vindt overdracht direct plaats bij betaling voor de betreffende sprint gelet op het gegeven prompt en de keuze voor Agile.</li> <li><b>Gebruik van open source.</b> Uit de bepaling moet gelet op het gegeven prompt duidelijk blijken dat de ontwikkelaar gebruik mag maken van het open source development framework. De auteursrechten op dit framework kunnen niet worden overgedragen en moeten dus worden uitgezonderd. Idealiter bevat</li> </ol>	<p># Artikel [X] - Intellectuele eigendomsrechten</p> <p>## 1. Definities</p> <p>In dit artikel wordt verstaan onder:</p> <p><b>**Software**</b>: de door Opdrachtnemer te ontwikkelen mobiele applicatie voor iOS en Android, inclusief maar niet beperkt tot de broncode, objectcode, documentatie, designs, user interface elementen, en alle andere materialen die specifiek voor Opdrachtgever worden ontwikkeld in het kader van deze overeenkomst.</p> <p><b>**Open Source Software**</b>: software waarvan de broncode publiekelijk beschikbaar is en die wordt verstrekt onder een licentie die het recht geeft de software vrijelijk te gebruiken, aan te passen en te distribueren onder de voorwaarden van de betreffende open source licentie.</p> <p><b>**Intellectuele Eigendomsrechten**</b>: alle rechten van intellectuele eigendom en daarmee verwante rechten, waaronder begrepen maar niet beperkt tot auteursrechten, databankrechten, rechten op tekeningen en modellen, handelsnaamrechten, merkrechten, octrooirechten, handelssecretrechten, knowhow en alle andere rechten om voornoemde rechten te exploiteren of in licentie te geven.</p> <p>## 2. Overdracht rechten</p> <p>2.1 Opdrachtnemer draagt hierbij over aan Opdrachtgever, die deze overdracht aanvaardt, alle huidige en toekomstige Intellectuele Eigendomsrechten op de Software, voor zover deze niet berusten op Open Source Software. Deze overdracht omvat het exclusieve recht om de Software te gebruiken, te wijzigen, te veeleelvoudigen, openbaar te maken en te exploiteren, in de ruimste zin des woords en wereldwijd.</p>	<p>Hier is een IE-rechtenoverdrachtsclausule voor uw situatie:</p> <p>...</p> <p>Artikel [X] - Intellectuele Eigendomsrechten</p> <p>1. Definities</p> <p>1.1 "Software": de door Opdrachtnemer ontwikkelde planningsapplicatie voor iOS en Android, inclusief maar niet beperkt tot de broncode, objectcode, API's, gebruikersinterface, documentatie en alle daaraan gerelateerde materialen, met uitzondering van de Open Source Componenten.</p> <p>1.2 "Open Source Componenten": alle softwarecomponenten die onder een Open Source Licentie worden gebruikt bij de ontwikkeling van de Software.</p> <p>1.3 "Open Source Licentie": een licentie die voldoet aan de Open Source Definition zoals gepubliceerd door de Open Source Initiative (OSI), waaronder maar niet beperkt tot MIT, Apache, GPL en BSD licenties.</p> <p>1.4 "Intellectuele Eigendomsrechten": alle rechten van intellectuele eigendom met betrekking tot de Software, waaronder maar niet beperkt tot auteursrechten, databankrechten, octrooirechten, merkrechten, handelsnaamrechten en alle aanverwante rechten, inclusief alle aanspraken op en aanvragen van dergelijke rechten.</p> <p>2. Overdracht</p> <p>2.1 Opdrachtnemer draagt hierbij over aan Opdrachtgever, die deze overdracht aanvaardt, alle huidige en toekomstige Intellectuele Eigendomsrechten op de Software, voor zover deze rechten bij wet overdraagbaar zijn.</p> <p>2.2 De overdracht zoals bedoeld in artikel</p>	<p>Ik heb een uitgebreide IE-clausule opgesteld die de volgende belangrijke aspecten regelt:</p> <p>Duidelijke definities van kernbegrippen om interpretatieverschillen te voorkomen</p> <p>Volledige overdracht van IE-rechten op de maatwerksoftware</p> <p>Specifieke bepalingen over het gebruik van open source software</p> <p>Regeling van persoonlijkheidsrechten</p> <p>De clause is zo opgesteld dat u als opdrachtgever de volledige commerciële exploitatierechten verkrijgt, terwijl er tegelijk rekening wordt gehouden met de realiteit van modern softwareontwikkeling waarin vaak open source componenten worden gebruikt.</p> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen van de clause nader toelicht of aanpas aan specifieke wensen van uw situatie?</p> <p>## 1. Definities</p> <p>In deze Overeenkomst wordt verstaan onder:</p> <p><b>**Software**</b>: de door Opdrachtnemer specifiek voor Opdrachtgever ontwikkelde computerprogrammatuur, waaronder begrepen de broncode, objectcode, documentatie en alle andere materialen die door Opdrachtnemer worden ontwikkeld in het kader van de planningsapplicatie voor iOS en Android platforms.</p> <p><b>**Open Source Software**</b>: alle software componenten die onder een open source licentie worden gebruikt als basis voor of geïntegreerd in de Software.</p> <p><b>**Intellectuele Eigendomsrechten**</b>: alle rechten van intellectuele eigendom en daarmee verwante rechten, waaronder begrepen maar niet beperkt tot auteursrechten, databankrechten, octrooirechten, merkrechten, handelsnaamrechten, ontwerprechten, en</p>

	<p>de bepaling ook een verbod op open source componenten met een licentie waar een copyleft-effect vanuit gaat, aangezien uit het prompt blijkt dat de app als propriëtaire oplossing op de markt wordt gebracht.</p> <p>6. <b>Vangnet voor ongeldige overdracht:</b> de clausule zou idealiter moeten voorzien in een vangnet voor situaties waarin de rechten toch niet geldig zijn overgedragen. Dit vangnet kan bijvoorbeeld bestaan uit een exclusieve licentie gekoppeld aan een medewerkingsplicht om alsnog te overdracht te effectueren.</p> <p>7. <b>Vrijwaring intellectueel eigendomsrecht.</b> Gangbaar is om in een IE-clausule een vrijwaring op te nemen voor situaties waarin derden claimen dat de software inbreuk maakt op hun rechten.</p> <p>8. <b>Afstand persoonlijkheidsrechten.</b> Als de clausule een specifiek beding bevat om het ontwikkelingsbedrijf en diens medewerkers afstand te laten doen van hun persoonlijkheidsrechten, kan een bonuspunt worden toegekend.</p>	<p>2.2 Voor zover voor de overdracht van enig recht een nadere akte is vereist, zal Opdrachtnemer op eerste verzoek van Opdrachtgever aan de overdracht van zodanige rechten meewerken en daartoe alle benodigde documenten ondertekenen.</p> <p><b>## 3. Open Source Software</b></p> <p>3.1 Opdrachtnemer garandeert dat het gebruik van Open Source Software in de Software geen afbreuk doet aan de rechten die Opdrachtgever verkrijgt onder artikel 2.1 en dat het gebruik van de Software door Opdrachtgever en haar klanten niet in strijd is met de voorwaarden van de toepasselijke open source licenties.</p> <p>3.2 Opdrachtnemer zal voorafgaand aan het gebruik van Open Source Software Opdrachtgever schriftelijk informeren over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) welke Open Source Software wordt gebruikt;</li> <li>b) de voorwaarden van de toepasselijke open source licenties;</li> <li>c) de wijze waarop de Open Source Software in de Software wordt geïntegreerd.</li> </ul> <p><b>## 4. Vrijwaring</b> Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever tegen alle aanspraken van derden met betrekking tot (vermeende) inbreuk op Intellectuele Eigendomsrechten in verband met de Software, met uitzondering van aanspraken die betrekking hebben op het gebruik van Open Source Software in overeenstemming met de toepasselijke licentievoorwaarden.</p> <p><b>## 5. Morele rechten</b> Voor zover rechtens mogelijk doet Opdrachtnemer hierbij afstand van alle eventuele persoonlijkheidsrechten die aan haar toekomen met betrekking tot de Software, voor zover de toepasselijke regelgeving zodanige afstand toelaat.</p>	<p>2.1 omvat niet de Intellectuele Eigendomsrechten op de Open Source Componenten, welke beheerst blijven door de respectievelijke Open Source Licenties.</p> <p>3. Garanties en vrijwaring</p> <p>3.1 Opdrachtnemer garandeert dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) hij bevoegd is de Intellectuele Eigendomsrechten over te dragen;</li> <li>b) de Software geen inbreuk maakt op Intellectuele Eigendomsrechten van derden;</li> <li>c) hij Opdrachtgever volledig zal informeren over alle gebruikte Open Source Componenten en de bijbehorende licentievoorwaarden.</li> </ul> <p>3.2 Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever tegen alle aanspraken van derden die gebaseerd zijn op de bewering dat de Software, met uitzondering van de Open Source Componenten, inbreuk maakt op enig Intellectueel Eigendomsrecht van die derden.</p> <p>4. Medewerking</p> <p>4.1 Opdrachtnemer zal alle documenten ondertekenen en alle handelingen verrichten die nodig zijn om de overdracht van de Intellectuele Eigendomsrechten te effectueren en te registreren.</p> <p>4.2 Tot het moment van volledige overdracht verleent Opdrachtnemer aan Opdrachtgever een exclusieve, wereldwijde, onherroepelijke licentie om de Intellectuele Eigendomsrechten te gebruiken voor alle doeleinden en op alle wijzen.</p> <p>Deze clausule:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maakt duidelijk onderscheid tussen custom ontwikkelde code en open source componenten</li> <li>- Regelt de overdracht van alle IE-rechten voor zover wettelijk mogelijk</li> <li>- Bevat duidelijke definities om interpretatiegeschillen te voorkomen</li> <li>- Voorziet in een vrijwaring tegen claims van derden</li> </ul>	<p>rechten op know-how.</p> <p><b>## 2. Overdracht Intellectuele Eigendomsrechten</b></p> <p>2.1 Opdrachtnemer draagt hierbij over aan Opdrachtgever, die deze overdracht aanvaardt, alle huidige en toekomstige Intellectuele Eigendomsrechten op de Software, voor zover deze niet betrekking hebben op de Open Source Software.</p> <p>2.2 De overdracht zoals bedoeld in artikel 2.1 omvat het exclusieve, eeuwigdurende, wereldwijde en onbepaalde recht om de Software te gebruiken, te wijzigen, te verveelvoudigen, openbaar te maken en te exploiteren, waaronder begrepen het recht om de Software commercieel te distribueren aan derden.</p> <p>2.3 Voor zover rechtens vereist, zal Opdrachtnemer op eerste verzoek van Opdrachtgever aanvullende (rechts)handelingen verrichten die nodig zijn om de overdracht van de Intellectuele Eigendomsrechten te effectueren.</p> <p><b>## 3. Open Source Software</b></p> <p>3.1 Opdrachtnemer garandeert dat het gebruik van Open Source Software in de Software geen afbreuk doet aan de in artikel 2 bedoelde overdracht van rechten, en dat het gebruik van de Open Source Software verenigbaar is met de commerciële exploitatie van de Software door Opdrachtgever.</p> <p>3.2 Opdrachtnemer zal voorafgaand aan het gebruik van Open Source Software Opdrachtgever informeren over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) de specifieke Open Source Software die zal worden gebruikt;</li> <li>b) de toepasselijke open source licentievoorwaarden;</li> <li>c) de eventuele verplichtingen en beperkingen die hieruit voortvloeien voor Opdrachtgever.</li> </ul> <p>3.3 Opdrachtnemer garandeert dat zij alle verplichtingen uit de toepasselijke open</p>
--	--	--	--	--

		<p>Deze clausule regelt de volgende belangrijke aspecten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duidelijke definities van kernbegrippen om discussie te voorkomen</li> <li>2. Volledige overdracht van IE-rechten aan u als opdrachtgever</li> <li>3. Specifieke bepalingen voor het gebruik van open source software</li> <li>4. Een vrijwaring tegen claims van derden</li> <li>5. Afstand van persoonlijkheidsrechten</li> </ol> <p>Enkele aandachtspunten bij deze clausule:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg dat deze wordt opgenomen in de hoofdovereenkomst met verwijzing naar de algemene definities</li> <li>- Laat de ontwikkelaar specifiek documenteren welke open source componenten worden gebruikt</li> <li>- Overweeg of u aanvullende bepalingen wilt over het deponeren van broncode (escrow)</li> </ul> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen van de clausule nader toelicht of aanpas?</p>	<p>- Regelt de tussenperiode via een licentie</p> <p>- Verplicht tot medewerking bij formalisering van de overdracht</p> <p>Wilt u dat ik specifieke onderdelen verder toelicht of aanvul?</p>	<p>source licenties correct zal naleven en vrijwaart Opdrachtgever voor aanspraken van derden wegens niet-naleving van deze verplichtingen.</p> <p>## 4. Persoonlijkheidsrechten</p> <p>4.1 Opdrachtnemer doet, voor zover rechtens mogelijk, afstand van alle eventuele persoonlijkheidsrechten die rusten op de Software, voor zover de toepasselijke regelgeving zodanige afstand toelaat.</p> <p>4.2 Voor zover een zodanige afstand niet mogelijk is, zal Opdrachtnemer deze rechten niet uitoefenen dan na voorafgaand overleg met Opdrachtgever.</p>
<p><b>Ik ben leveringsvoorwaarden aan het opstellen voor een SaaS-bedrijf. Stel een marktconform aansprakelijkheidsbeding op naar Nederlands recht dat ik in deze leveringsvoorwaarden kan opnemen. Ik wil graag de maximale aansprakelijkheid koppelen aan de contractwaarde. De SaaS-leverancier heeft verschillende toeleveranciers en het is van belang dat ook hun risico's worden beperkt.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Aansprakelijkheidslimiet.</b> De clausule moet de maximale aansprakelijkheid op een marktconforme manier beperken, waarbij de limiet gekoppeld is aan de contractwaarde. Van belang is dat er wordt gekeken naar de contractwaarde gedurende een specifieke periode (bijvoorbeeld 12 maanden, maar alles tussen de 6 en 36 maanden is acceptabel) aangezien uit het prompt blijkt dat het een duurovereenkomst betreft. Idealiter bevat de limiet niet alleen een beperking per gebeurtenis maar ook per jaar. Bonuspunt als in de clausule expliciet wordt opgenomen dat deze ook geldt bij een schending van een garantieverplichting.</li> <li>2. <b>Blokken parallelsprong:</b> uit de clausule zou moeten blijken dat de aansprakelijkheidsbeperking niet alleen geldt bij vorderingen op grond van wanprestatie maar ook bij andere soorten vorderingen, zoals</li> </ol>	<p># Artikel [X] - Aansprakelijkheid</p> <p>## 1. Algemene aansprakelijkheidsbeperking</p> <p>1.1 De totale aansprakelijkheid van Leverancier wegens een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van deze overeenkomst, uit onrechtmatige daad of uit enige andere hoofde, is beperkt tot vergoeding van directe schade tot maximaal het bedrag dat in het betreffende kalenderjaar door Afnemer aan Leverancier is betaald voor de diensten (exclusief BTW).</p> <p>1.2 Indien de overeenkomst een looptijd heeft van meer dan één jaar, wordt de contractwaarde gesteld op het totaal van de vergoedingen (exclusief BTW) van de voorafgaande twaalf maanden.</p> <p>1.3 In geen geval zal de totale aansprakelijkheid van Leverancier voor directe schade, uit welke hoofde dan ook, meer bedragen dan € 500.000</p>	<p>### Artikel [X] - Aansprakelijkheid</p> <p>1. De totale aansprakelijkheid van Leverancier wegens een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de Overeenkomst, uit onrechtmatige daad of op welke andere grond ook, daaronder uitdrukkelijk begrepen iedere tekortkoming in de nakoming van een met Opdrachtgever overeengekomen garantieverplichting, is beperkt tot vergoeding van directe schade tot maximaal het bedrag van de voor die Overeenkomst bedongen prijs (excl. BTW) voor één jaar. Indien de Overeenkomst hoofdzakelijk een duurovereenkomst is met een looptijd van meer dan één jaar, wordt de voor die Overeenkomst bedongen prijs gesteld op het totaal van de vergoedingen (excl. BTW) voor één jaar.</p> <p>2. De aansprakelijkheid van Leverancier voor indirecte schade, gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, verminderde goodwill, schade door</p>	<p>Ik heb een uitgebreid aansprakelijkheidsbeding opgesteld dat de volgende belangrijke elementen bevat:</p> <p>Een beperking van de aansprakelijkheid tot de jaarlijkse contractwaarde</p> <p>Uitsluiting van indirecte schade en gevolgschade</p> <p>Een specifieke regeling voor duurovereenkomsten</p> <p>Bescherming van toeleveranciers via een doorwerking van de aansprakelijkheidsbeperking</p> <p>Een vervalttermijn van 24 maanden</p> <p>Een vrijwaring voor productaansprakelijkheid</p> <p>Een uitzondering voor opzet of bewuste roekeloosheid</p> <p>Het beding is opgesteld conform Nederlands recht en volgt de gangbare marktnormen voor SaaS-dienstverlening. De bepaling onder punt 8 zorgt ervoor dat ook uw toeleveranciers beschermd worden door de aansprakelijkheidsbeperkingen.</p> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen nog</p>



	<p>onrechtmatige daad en ongerechtvaardigde verrijking.</p> <p>3. <b>Directe versus indirecte schade:</b> het ligt voor de hand om te differentiëren tussen directe en indirecte schade. Dit is standaardpraktijk en uit het prompt blijkt dat het AI-systeem een marktconforme clause moet genereren. Er zou dan ook een passende definitie van directe dan wel indirecte schade in moeten staan. Het moet duidelijk zijn waar de grens ligt; er mag geen limitatieve definitie zijn van zowel directe als indirecte schade.</p> <p>4. <b>Uitzondering opzet en bewuste roekeloosheid:</b> de clause zou een uitzondering moeten bevatten voor schade die het gevolg is van opzet en bewuste roekeloosheid. Idealiter wordt deze uitzondering conform jurisprudentie beperkt tot het hoger leidinggevend personeel.</p> <p>5. <b>Blokken paardensprong:</b> gelet op het gegeven prompt is het van belang dat de aansprakelijkheidsbeperking ook geldt voor derden die betrokken zijn bij de uitvoering van de overeenkomst, zoals onderaannemers. De regeling dient dan ook een marktconform Himalaya-beding te bevatten.</p>	<p>(vijfhonderdduizend euro).</p> <p>## 2. Directe schade</p> <p>2.1 Onder directe schade wordt uitsluitend verstaan:</p> <p>a) de redelijke kosten die Afnemer heeft gemaakt om de prestatie van Leverancier aan de overeenkomst te laten beantwoorden;</p> <p>b) redelijke kosten gemaakt ter vaststelling van de oorzaak en de omvang van de schade, voor zover de vaststelling betrekking heeft op directe schade in de zin van deze voorwaarden;</p> <p>c) redelijke kosten gemaakt ter voorkoming of beperking van schade, voor zover Afnemer aantoonbaar dat deze kosten hebben geleid tot beperking van directe schade in de zin van deze voorwaarden.</p> <p>## 3. Uitsluitingen</p> <p>3.1 De aansprakelijkheid van Leverancier voor indirecte schade is uitgesloten. Onder indirecte schade wordt verstaan: gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, verminderde goodwill, schade door bedrijfsstagnatie, schade als gevolg van aanspraken van afnemers van Afnemer, schade verband houdende met het gebruik van door Afnemer aan Leverancier voorgeschreven zaken, materialen of programmatuur van derden en schade verband houdende met de inschakeling van door Afnemer aan Leverancier voorgeschreven toeleveranciers.</p> <p>3.2 De in dit artikel genoemde beperkingen komen te vervallen indien en voor zover de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van Leverancier of diens leidinggevenden.</p> <p>## 4. Toeleveranciers</p> <p>4.1 Leverancier is gerechtigd om bij de uitvoering van de diensten gebruik te maken van toeleveranciers. De in dit artikel opgenomen aansprakelijkheidsbeperkingen gelden ook voor door Leverancier ingeschakelde toeleveranciers.</p>	<p>bedrijfsstagnatie, schade als gevolg van aanspraken van afnemers van Opdrachtgever, schade verband houdende met het gebruik van door Opdrachtgever aan Leverancier voorgeschreven zaken, materialen of programmatuur van derden en schade verband houdende met de inschakeling van door Opdrachtgever aan Leverancier voorgeschreven toeleveranciers, is uitgesloten.</p> <p>3. De in artikel [X].1 en [X].2 beschreven uitsluitingen en beperkingen van aansprakelijkheid van Leverancier laten de overige uitsluitingen en beperkingen van aansprakelijkheid van Leverancier welke in deze Leveringsvoorwaarden zijn beschreven, geheel onverlet.</p> <p>4. De in artikel [X].1 tot en met [X].3 bedoelde uitsluitingen en beperkingen komen te vervallen indien en voor zover de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de bedrijfsleiding van Leverancier.</p> <p>5. Tenzij nakoming door Leverancier blijvend onmogelijk is, ontstaat de aansprakelijkheid van Leverancier wegens toerekenbare tekortkoming in de nakoming van een Overeenkomst slechts indien Opdrachtgever Leverancier onverwijld schriftelijk in gebreke stelt, waarbij een redelijke termijn voor de zuivering van de tekortkoming wordt gesteld, en Leverancier ook na die termijn toerekenbaar blijft tekortschieten in de nakoming van zijn verplichtingen. De ingebrekestelling dient een zo volledig en gedetailleerd mogelijke omschrijving van de tekortkoming te bevatten, opdat Leverancier in de gelegenheid wordt gesteld adequaat te reageren.</p> <p>6. Iedere vordering tot schadevergoeding tegen Leverancier vervalt door het enkele verloop van vierentwintig maanden na het ontstaan van de vordering, tenzij Opdrachtgever vóór het verstrijken van die termijn een rechtsvordering tot vergoeding van de schade heeft ingesteld.</p>	<p>nader toelicht of aanpas?</p> <p>## Artikel [X] - Aansprakelijkheid</p> <p>1. De totale aansprakelijkheid van Leverancier wegens een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de Overeenkomst, uit onrechtmatige daad of op welke andere grond ook, daaronder uitdrukkelijk ook begrepen iedere tekortkoming in de nakoming van een met Opdrachtgever overeengekomen garantieverplichting, is beperkt tot vergoeding van directe schade tot maximaal het bedrag van de voor die Overeenkomst bedongen prijs (excl. BTW) voor één jaar. Indien de Overeenkomst hoofdzakelijk een duurovereenkomst is met een looptijd van meer dan één jaar, wordt de voor die Overeenkomst bedongen prijs gesteld op het totaal van de vergoedingen (excl. BTW) bedongen voor één jaar.</p> <p>2. De aansprakelijkheid van Leverancier voor indirecte schade, gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, verminderde goodwill, schade door bedrijfsstagnatie, schade als gevolg van aanspraken van afnemers van Opdrachtgever, schade verband houdende met het gebruik van door Opdrachtgever aan Leverancier voorgeschreven zaken, materialen of programmatuur van derden en schade verband houdende met de inschakeling van door Opdrachtgever aan Leverancier voorgeschreven toeleveranciers is uitgesloten.</p> <p>3. De in artikel [X].1 en [X].2 beschreven uitsluitingen en beperkingen van aansprakelijkheid van Leverancier laten de overige uitsluitingen en beperkingen van aansprakelijkheid van Leverancier uit hoofde van deze Leveringsvoorwaarden geheel onverlet.</p> <p>4. De in artikel [X].1 tot en met [X].3 bedoelde uitsluitingen en beperkingen komen te vervallen indien en voor zover de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de bedrijfsleiding van</p>
--	---	---	---	--

		<p>4.2 Afnemer vrijwaart Leverancier tegen alle aanspraken van derden, waaronder mede begrepen toeleveranciers, die verband houden met de uitvoering van deze overeenkomst en waarvan de oorzaak aan andere dan aan Leverancier toerekenbaar is.</p> <p>## 5. Meldingstermijn 5.1 Iedere vordering tot schadevergoeding tegen Leverancier vervalt door het enkele verloop van vierentwintig (24) maanden na het ontstaan van de vordering, tenzij Afnemer vóór het verstrijken van die termijn een rechtsvordering tot vergoeding van de schade heeft ingesteld.</p> <p>## 6. Verzekering 6.1 Leverancier draagt zorg voor adequate verzekering van zijn aansprakelijkheidsrisico's. Op verzoek van Afnemer verstrekt Leverancier een certificaat van verzekering.</p> <p>Deze clausule bevat de volgende belangrijke elementen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een primaire beperking gekoppeld aan de jaarlijkse contractwaarde</li> <li>2. Een absoluut maximum van €500.000</li> <li>3. Een duidelijke definitie van directe schade</li> <li>4. Uitsluiting van indirecte schade</li> <li>5. Bescherming van toeleveranciers</li> <li>6. Een meldingstermijn voor claims</li> <li>7. Een verzekeringsplicht</li> </ol> <p>Enkele aandachtspunten: - Het bedrag van €500.000 is een voorbeeld en kan worden aangepast aan uw situatie - Overweeg of u specifieke risico's wilt uitsluiten of anders wilt behandelen - De clausule moet in samenhang worden bezien met eventuele boetebepalingen of garanties</p> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen van de clausule nader toelicht of aanpas?</p>	<p>7. Opdrachtgever vrijwaart Leverancier voor alle aanspraken van derden wegens productaansprakelijkheid als gevolg van een gebrek in een product of systeem dat door Opdrachtgever aan een derde is geleverd en dat mede bestond uit door Leverancier geleverde apparatuur, programmatuur of andere materialen, tenzij en voor zover Opdrachtgever bewijst dat de schade is veroorzaakt door die apparatuur, programmatuur of andere materialen.</p> <p>8. Het bepaalde in dit artikel evenals alle andere beperkingen en uitsluitingen van aansprakelijkheid genoemd in deze Leveringsvoorwaarden gelden mede ten gunste van alle (rechts)personen waarvan Leverancier en diens toeleveranciers zich bij de uitvoering van de Overeenkomst bedient.</p> <p>Ik heb een uitgebreid aansprakelijkheidsbeding opgesteld dat de volgende belangrijke punten bevat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beperking van de aansprakelijkheid tot directe schade en maximaal de jaarlijkse contractwaarde</li> <li>2. Uitsluiting van indirecte schade en gevolgschade</li> <li>3. Doorberekening van aansprakelijkheidsbeperkingen naar toeleveranciers</li> <li>4. Uitzondering voor opzet of bewuste roekeloosheid</li> <li>5. Procedure voor ingebrekestelling</li> <li>6. Verval van vorderingen na 24 maanden</li> <li>7. Vrijwaring voor productaansprakelijkheid</li> <li>8. Derdenwerking van de aansprakelijkheidsbeperkingen</li> </ol> <p>Dit beding is marktconform en in lijn met Nederlands recht. Wilt u dat ik bepaalde onderdelen nader toelicht of aanpas?</p>	<p>Leverancier.</p> <p>5. Tenzij nakoming door Leverancier blijvend onmogelijk is, ontstaat de aansprakelijkheid van Leverancier wegens toerekenbare tekortkoming in de nakoming van een Overeenkomst slechts indien Opdrachtgever Leverancier onverwijld schriftelijk in gebreke stelt, waarbij een redelijke termijn voor de zuivering van de tekortkoming wordt gesteld, en Leverancier ook na die termijn toerekenbaar blijft tekortschieten in de nakoming van zijn verplichtingen. De ingebrekestelling dient een zo volledig en gedetailleerd mogelijke omschrijving van de tekortkoming te bevatten, opdat Leverancier in de gelegenheid wordt gesteld adequaat te reageren.</p> <p>6. Voorwaarde voor het ontstaan van enig recht op schadevergoeding is steeds dat Opdrachtgever de schade zo spoedig mogelijk na het ontstaan daarvan schriftelijk bij Leverancier meldt. Iedere vordering tot schadevergoeding tegen Leverancier vervalt door het enkele verloop van vierentwintig maanden na het ontstaan van de vordering.</p> <p>7. Opdrachtgever vrijwaart Leverancier voor alle aanspraken van derden wegens productaansprakelijkheid als gevolg van een gebrek in een product of systeem dat door Opdrachtgever aan een derde is geleverd en dat mede bestond uit door Leverancier geleverde apparatuur, programmatuur of andere materialen, tenzij en voor zover Opdrachtgever bewijst dat de schade is veroorzaakt door die apparatuur, programmatuur of andere materialen.</p> <p>8. Het bepaalde in dit artikel alsmede alle andere beperkingen en uitsluitingen van aansprakelijkheid genoemd in deze Leveringsvoorwaarden gelden mede ten gunste van alle (rechts)personen waarvan Leverancier zich bij de uitvoering van de Overeenkomst bedient, waaronder uitdrukkelijk begrepen haar toeleveranciers.</p>
--	--	---	---	---

<p><b>Ik ben bezig met het opstellen van een Service Level Agreement (SLA) voor een Nederlandse SaaS-leverancier. Stel een regeling op naar Nederlands recht op grond waarvan de klant recht heeft op een korting (service credit) bij het niet halen van de gegarandeerde beschikbaarheid (ter informatie: de gegarandeerde beschikbaarheid is 99,5 procent per maand). De hoogte van de korting moet gekoppeld worden (conform een bepaalde staffel) aan de mate waarin van het service level wordt afgeweken.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Relevante KPI:</b> uit de regeling moet duidelijk blijken op welke KPI de regeling betrekking heeft. Gelet op het gegeven prompt zou dat de gerealiseerde beschikbaarheid moeten zijn.</li> <li><b>Kortingsstaffel:</b> de regeling moet een duidelijke kortingsstaffel bevatten waarbij de korting op een eenvoudige manier kan worden vastgesteld op basis van de gerealiseerde beschikbaarheid. Er kan een <b>bonuspunt</b> worden toegekend als het AI-systeem direct een logische staffel heeft opgenomen waarbij een percentage als 99,5% als 'ijkpunt' wordt genomen gelet op het gegeven prompt.</li> <li><b>Wijze van verrekening:</b> uit de regeling moet duidelijk blijken hoe de korting wordt toegepast. Gebruikelijk is om de korting in rekening te brengen op de eerstvolgende factuur, maar voor andere oplossingen (zoals gratis uren voor consultancy of support in plaats van een korting) kunnen ook punten worden toegepast mits de regeling coherent en marktconform is</li> <li><b>Sole remedy:</b> aangezien uit het prompt blijkt dat de SLA moet worden opgesteld vanuit het perspectief van de leverancier, ligt het voor de hand om aan de regeling een schadefixerend karakter mee te geven.</li> </ol>	<p><b># Artikel [X] - Service Credits</b></p> <p><b>## 1. Definities</b></p> <p>1.1 In dit artikel wordt verstaan onder:</p> <p><b>**Beschikbaarheid**:</b> het percentage van de tijd binnen een Maand dat de Dienst beschikbaar is voor gebruik door Afnemer, berekend volgens de volgende formule:  <math display="block">\frac{((\text{Totaal aantal minuten per Maand} - \text{Niet-beschikbare minuten}) / \text{Totaal aantal minuten per Maand}) \times 100\%}{}</math></p> <p><b>**Dienst**:</b> de door Leverancier aan Afnemer ter beschikking gestelde software-as-a-service oplossing, zoals nader gespecificeerd in de Overeenkomst.</p> <p><b>**Maand**:</b> een kalendermaand.</p> <p><b>**Maandelijkse Vergoeding**:</b> het totaalbedrag dat Afnemer per Maand aan Leverancier verschuldigd is voor het gebruik van de Dienst, exclusief BTW.</p> <p><b>**Niet-beschikbaar**:</b> de situatie waarin de Dienst niet toegankelijk of niet bruikbaar is voor Afnemer, met uitzondering van de situaties genoemd in artikel 2.2.</p> <p><b>**Service Credit**:</b> een korting op de Maandelijkse Vergoeding, zoals bepaald in artikel 3.</p> <p><b>## 2. Beschikbaarheid</b></p> <p>2.1 Leverancier garandeert een Beschikbaarheid van 99,5% per Maand.</p> <p>2.2 Bij de berekening van de Beschikbaarheid wordt geen rekening gehouden met niet-beschikbaarheid als gevolg van:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gepland onderhoud, mits ten minste 48 uur van tevoren aangekondigd;</li> <li>Noodonderhoud dat redelijkerwijs noodzakelijk is voor de veiligheid of stabiliteit van de Dienst;</li> <li>Storingen in systemen of netwerken van Afnemer of derden waarop Leverancier geen invloed heeft;</li> </ol>	<p><b>### Artikel [X] - Service Credits</b></p> <p>1. Indien de beschikbaarheid van de Dienst in een kalendermaand lager is dan de overeengekomen beschikbaarheid van 99,5%, heeft Opdrachtgever recht op een Service Credit conform de onderstaande staffel, waarbij de Service Credit wordt berekend over de maandelijkse vergoeding (exclusief BTW) voor de Dienst:</p> <table border="1" data-bbox="1317 422 1617 497"> <thead> <tr> <th>Beschikbaarheidspercentage</th> <th>Service Credit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>99,0% - 99,49%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>98,0% - 98,99%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>97,0% - 97,99%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>&lt; 97,0%</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. De beschikbaarheid wordt als volgt berekend:    Beschikbaarheid = <math>\frac{(\text{Totaal aantal minuten per maand} - \text{Totaal aantal minuten Niet-Beschikbaarheid})}{\text{Totaal aantal minuten per maand}} \times 100\%</math></p> <p>3. Onder Niet-Beschikbaarheid wordt verstaan: de tijd waarin de Dienst niet beschikbaar is voor Opdrachtgever, met uitzondering van:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Geplande Onderhoudswerkzaamheden;</li> <li>Storingen veroorzaakt door of toe te rekenen aan Opdrachtgever;</li> <li>Storingen in de infrastructuur en/of programmatuur van Opdrachtgever;</li> <li>Overmachtssituaties zoals gedefinieerd in deze Overeenkomst;</li> <li>Het niet beschikbaar zijn van de Dienst als gevolg van factoren die buiten de redelijke controle van Leverancier vallen.</li> </ol> <p>4. Om in aanmerking te komen voor een Service Credit dient Opdrachtgever binnen 30 dagen na afloop van de betreffende kalendermaand een schriftelijk verzoek in te dienen bij Leverancier. Het verzoek dient de volgende informatie te bevatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>"Service Credit Claim" in de onderwerpregel;</li> <li>De betreffende kalendermaand;</li> <li>Een beschrijving van de ervaren Niet-Beschikbaarheid;</li> <li>Relevante logs of andere documentatie die de Niet-Beschikbaarheid aantonen.</li> </ol>	Beschikbaarheidspercentage	Service Credit	99,0% - 99,49%	5%	98,0% - 98,99%	10%	97,0% - 97,99%	15%	< 97,0%	20%	<p>Ik heb een uitgebreide service credit regeling opgesteld die de volgende belangrijke elementen bevat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Een duidelijke definitie van beschikbaarheid en niet-beschikbaarheid</li> <li>Een gestaffelde compensatieregeling met vier niveaus</li> <li>Een heldere procedure voor het aanvragen en toekennen van service credits</li> <li>Bepalingen over de verrekening van de credits</li> <li>Een uitsluitende remedie clause</li> <li>De staffel is zo opgezet dat de compensatie proportioneel toeneemt naarmate de afwijking van het service level groter wordt. Dit stimuleert de leverancier om problemen snel op te lossen.</li> <li>Wilt u dat ik specifieke onderdelen van de regeling aanpas of heeft u nog andere wensen voor de inhoud?</li> </ul> <p><b>## Service Credit Regeling</b></p> <p><b>### 1. Definities</b></p> <p>1.1 "Beschikbaarheid": het percentage van de tijd binnen een kalendermaand waarin de Dienst beschikbaar is voor gebruik door Klant, berekend volgens de volgende formule:</p> $\frac{(\text{Totaal aantal minuten in een kalendermaand} - \text{Aantal minuten Niet-Beschikbaarheid})}{\text{Totaal aantal minuten in een kalendermaand}} \times 100\%$ <p>1.2 "Niet-Beschikbaarheid": de periode waarin de Dienst niet beschikbaar is voor gebruik door Klant, met uitzondering van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Geplande onderhoudswerkzaamheden waarover minimaal 48 uur van tevoren is gecommuniceerd</li> <li>Storingen veroorzaakt door factoren buiten de redelijke controle van Leverancier</li> <li>Storingen veroorzaakt door apparatuur of software van Klant of derden</li> <li>Force majeure situaties zoals gedefinieerd in de Overeenkomst</li> </ul> <p>1.3 "Service Credit": een korting op de maandelijkse vergoeding voor de Dienst,</p>
Beschikbaarheidspercentage	Service Credit													
99,0% - 99,49%	5%													
98,0% - 98,99%	10%													
97,0% - 97,99%	15%													
< 97,0%	20%													

		<p>d) Overmachtssituaties zoals beschreven in de Overeenkomst; e) Opschorting van de Dienst conform de Overeenkomst.</p> <p><b>## 3. Service Credits</b> 3.1 Indien de werkelijke Beschikbaarheid in een Maand lager is dan de gegarandeerde Beschikbaarheid, heeft Afnemer recht op een Service Credit volgens onderstaande staffel:</p> <p>  Beschikbaarheid   Service Credit (% van Maandelijks Vergoeding)  </p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Beschikbaarheid</th> <th>Service Credit (% van Maandelijks Vergoeding)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>99,0% - 99,49%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>98,0% - 98,99%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>97,0% - 97,99%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>&lt; 97,0%</td> <td>40%</td> </tr> </tbody> </table> <p>3.2 Service Credits worden berekend over de Maandelijks Vergoeding van de Maand waarin de gegarandeerde Beschikbaarheid niet is gehaald.</p> <p><b>## 4. Procedure</b> 4.1 Om in aanmerking te komen voor een Service Credit dient Afnemer binnen 30 dagen na afloop van de betreffende Maand een schriftelijk verzoek in te dienen bij Leverancier, onder vermelding van: a) De periode van verminderde Beschikbaarheid; b) Een beschrijving van de ervaren problemen; c) Relevante logbestanden of andere documentatie die de verminderde Beschikbaarheid aantonen.</p> <p>4.2 Indien het verzoek wordt gehonoreerd, zal de Service Credit worden verrekend met de eerstvolgende factuur.</p> <p><b>## 5. Beperkingen</b> 5.1 Service Credits zijn de enige en uitsluitende remedie van Afnemer met betrekking tot het niet behalen van de gegarandeerde Beschikbaarheid.</p> <p>5.2 Het totaal aan Service Credits kan per Maand niet meer bedragen dan 40% van de Maandelijks Vergoeding.</p>	Beschikbaarheid	Service Credit (% van Maandelijks Vergoeding)	99,0% - 99,49%	10%	98,0% - 98,99%	20%	97,0% - 97,99%	30%	< 97,0%	40%	<p>5. Service Credits worden verrekend met de eerstvolgende factuur na goedkeuring van het verzoek door Leverancier. Indien verrekening niet mogelijk is, wordt het bedrag van de Service Credit door Leverancier aan Opdrachtgever terugbetaald.</p> <p>6. De totale Service Credits die in een kalendermaand kunnen worden toegekend, bedragen maximaal 20% van de maandelijks vergoeding voor de Dienst.</p> <p>7. Service Credits kunnen niet worden overgedragen, zijn niet inwisselbaar voor geld (behoudens het bepaalde in lid 5) en vervallen indien de Overeenkomst wordt beëindigd voordat de Service Credits zijn verrekend.</p> <p>8. De in dit artikel beschreven Service Credits vormen de enige en uitsluitende remedie van Opdrachtgever en de enige en uitsluitende aansprakelijkheid van Leverancier met betrekking tot het niet behalen van de overeengekomen beschikbaarheid van de Dienst.</p> <p>Ik heb een uitgebreide Service Credits regeling opgesteld met de volgende kenmerken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een duidelijke staffel die oploopt naarmate de beschikbaarheid verder afwijkt van de norm</li> <li>2. Een heldere definitie van beschikbaarheid en niet-beschikbaarheid</li> <li>3. Een procedure voor het claimen van Service Credits</li> <li>4. Bepalingen over de verrekening en maximering van Service Credits</li> <li>5. Een duidelijke afbakening van de remedie</li> </ol> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen nader toelicht of aanpas? Bijvoorbeeld de percentages in de staffel of de procedure voor het claimen van Service Credits?</p>	<p>berekend volgens artikel 3 van deze regeling.</p> <p><b>### 2. Beschikbaarheidsgarantie</b> 2.1 Leverancier garandeert een minimale Beschikbaarheid van 99,5% per kalendermaand.</p> <p><b>### 3. Service Credits</b> 3.1 Indien de werkelijke Beschikbaarheid in een kalendermaand lager is dan de gegarandeerde Beschikbaarheid, heeft Klant recht op een Service Credit volgens onderstaande staffel:</p> <p>  Beschikbaarheidspercentage   Service Credit (% van maandelijks vergoeding)  </p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Beschikbaarheidspercentage</th> <th>Service Credit (% van maandelijks vergoeding)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>99,0% - 99,49%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>98,0% - 98,99%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>97,0% - 97,99%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>&lt; 97,0%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>3.2 De maximale totale Service Credit per kalendermaand bedraagt 100% van de maandelijks vergoeding voor de Dienst.</p> <p><b>### 4. Procedure voor Service Credits</b> 4.1 Om in aanmerking te komen voor een Service Credit dient Klant binnen 30 kalenderdagen na afloop van de betreffende kalendermaand een schriftelijk verzoek in te dienen bij Leverancier.</p> <p>4.2 Het verzoek dient ten minste te bevatten: - De naam en contactgegevens van Klant - De periode van Niet-Beschikbaarheid - Een beschrijving van de ervaren storing - Relevante documentatie ter onderbouwing van het verzoek</p> <p>4.3 Leverancier zal het verzoek binnen 30</p>	Beschikbaarheidspercentage	Service Credit (% van maandelijks vergoeding)	99,0% - 99,49%	10%	98,0% - 98,99%	25%	97,0% - 97,99%	50%	< 97,0%	100%
Beschikbaarheid	Service Credit (% van Maandelijks Vergoeding)																							
99,0% - 99,49%	10%																							
98,0% - 98,99%	20%																							
97,0% - 97,99%	30%																							
< 97,0%	40%																							
Beschikbaarheidspercentage	Service Credit (% van maandelijks vergoeding)																							
99,0% - 99,49%	10%																							
98,0% - 98,99%	25%																							
97,0% - 97,99%	50%																							
< 97,0%	100%																							

		<p>5.3 Service Credits kunnen niet worden uitbetaald in geld en vervallen bij beëindiging van de Overeenkomst.</p> <p>5.4 Afnemer heeft geen recht op een Service Credit indien:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Afnemer in verzuim is met enige betalingsverplichting;</li> <li>De verminderde Beschikbaarheid het gevolg is van een omstandigheid zoals genoemd in artikel 2.2;</li> <li>Het verzoek niet tijdig is ingediend conform artikel 4.1.</li> </ol> <p>Deze regeling bevat de volgende belangrijke elementen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Duidelijke definities van kernbegrippen</li> <li>Een precieze formule voor het berekenen van beschikbaarheid</li> <li>Een gedetailleerde staffel voor service credits</li> <li>Een heldere procedure voor het aanvragen van credits</li> <li>Redelijke uitsluitingen en beperkingen</li> </ol> <p>Enkele aandachtspunten bij deze regeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De staffel is marktconform maar kan worden aangepast aan uw specifieke situatie</li> <li>- Overweeg of u aanvullende metrics wilt opnemen (zoals responsetijd)</li> <li>- De procedure moet aansluiten bij uw interne processen</li> </ul> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen van de regeling nader toelicht of aanpas?</p>		<p>kalenderdagen na ontvangst beoordelen en Klant schriftelijk informeren over de toegekende Service Credit.</p> <p>### 5. Verrekening Service Credits</p> <p>5.1 Toegekende Service Credits worden verrekend met de eerstvolgende factuur na toekenning van de Service Credit.</p> <p>5.2 Service Credits kunnen niet worden uitgekeerd in geld en zijn niet overdraagbaar.</p> <p>5.3 Bij beëindiging van de Overeenkomst vervallen alle nog niet verrekenende Service Credits.</p> <p>### 6. Uitsluitende remedie</p> <p>6.1 De in deze regeling beschreven Service Credits vormen de enige en uitsluitende remedie van Klant en de enige en uitsluitende aansprakelijkheid van Leverancier voor het niet behalen van de gegarandeerde Beschikbaarheid.</p> <p>6.2 Service Credits worden alleen toegekend indien Klant al zijn verplichtingen uit de Overeenkomst is nagekomen, waaronder tijdige betaling van alle verschuldigde vergoedingen.</p>
<p><b>Ik ben een licentieovereenkomst aan het maken voor een Nederlandse softwareleverancier die software levert aan zakelijke klanten die dit on premise installeren. Deze leverancier wil audits kunnen uitvoeren bij zijn klanten om te controleren of ze wel binnen de scope van hun licentie blijven. Stel hiervoor een passende auditclausule op.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Recht op audit:</b> uit de clausule moet duidelijk blijken dat de softwareleverancier het recht heeft om periodiek een audit uit te voeren.</li> <li><b>Medewerkingsplicht:</b> de clausule moet een duidelijke verplichting bevatten voor de klant om mee te werken aan de audit en om bijvoorbeeld toegang te geven tot systemen en informatie als dat gelet op het doel van de audit nodig is.</li> <li><b>Doel van de audit:</b> uit de clausule zou moeten blijken wat het doel van de audit is. Gelet op het gegeven</li> </ol>	<p># Artikel [X] - Audit</p> <p>## 1. Auditrecht</p> <p>1.1 Licentiegever heeft het recht om, niet vaker dan één (1) keer per kalenderjaar en op eigen kosten, een audit uit te voeren bij Licentienemer om te controleren of het gebruik van de Software in overeenstemming is met deze Overeenkomst.</p> <p>1.2 In afwijking van artikel 1.1 heeft Licentiegever het recht om een extra audit uit te voeren indien hij een redelijk</p>	<p>### Artikel [X] - Audit</p> <p>1. Leverancier is gerechtigd om, niet vaker dan één keer per kalenderjaar en na voorafgaande schriftelijke kennisgeving van ten minste dertig (30) dagen, op eigen kosten een audit uit te voeren bij Licentienemer ter controle van de naleving van de bepalingen uit deze Overeenkomst, in het bijzonder maar niet uitsluitend met betrekking tot het toegestane gebruik van de Software zoals bepaald in artikel [Y].</p> <p>2. De audit zal worden uitgevoerd door een</p>	<p>Ik heb een uitgebreide auditclausule opgesteld die rekening houdt met de belangen van zowel de softwareleverancier als de klant. De belangrijkste kenmerken zijn:</p> <p>Een duidelijke frequentiebeperking (1x per jaar), met uitzondering voor verdachte situaties</p> <p>Een gestructureerd proces met voldoende aankondigingsstermijn</p> <p>Waarborgen voor de bedrijfsvoering van de klant</p> <p>Gebruik van onafhankelijke auditoren</p> <p>Een gedegen rapportageproces met hoor</p>

	<p>prompt zou dit naleving van de licentievoorwaarden moeten zijn.</p> <p>4. <b>Frequentie van de audit:</b> het moet duidelijk zijn hoe vaak er een audit kan worden uitgevoerd. Logisch zou zijn dat dit in ieder geval eens per jaar kan of vaker bij een concreet vermoeden van overtreding. Voor andere suggesties kunnen ook punten worden toegekend mits marktconform.</p> <p>5. <b>Kosten van de audit:</b> uit de clausule moet blijken hoe de kosten van de audit verrekend worden. Logisch zou zijn dat de leverancier de kosten van de audit betaalt; eventueel zou van de klant kunnen worden verlangd dat hij zelf zijn eigen kosten draagt voor het beschikbaar houden van personeel en/of het toegang geven tot systemen en informatie.</p> <p>6. <b>Gevolgen van de audit:</b> uit de clausule zou moeten blijken wat de gevolgen zijn als bij de audit wordt geconstateerd dat de klant meer licenties gebruikt dan waar hij recht op heeft. Gangbaar is dat de klant dan alsnog deze licenties moet aanschaffen, eventueel tegen de dan geldende lijstprijzen of met toepassing van een opslag als een contractuele boete. Voor andere oplossingen kunnen ook punten worden toegekend mits passend en marktconform.</p>	<p>vermoeden heeft van ongeautoriseerd gebruik van de Software. De kosten van deze extra audit komen voor rekening van Licentienemer indien uit de audit blijkt dat er sprake is van ongeautoriseerd gebruik.</p> <p><b>## 2. Uitvoering</b></p> <p>2.1 Licentiegever zal de audit ten minste dertig (30) dagen van tevoren schriftelijk aankondigen, onder vermelding van:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de voorgenomen datum en duur van de audit;</li> <li>de identiteit van de auditor(s);</li> <li>de scope van de audit.</li> </ol> <p>2.2 De audit wordt uitgevoerd door een onafhankelijke registeraccountant of andere gekwalificeerde IT-auditor, die gebonden is aan geheimhouding.</p> <p>2.3 De audit wordt uitgevoerd op werkdagen tijdens kantooruren en op een wijze die de bedrijfsactiviteiten van Licentienemer zo min mogelijk verstoort.</p> <p><b>## 3. Medewerking</b></p> <p>3.1 Licentienemer zal alle redelijke medewerking verlenen aan de audit, waaronder:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>toegang tot relevante systemen en administratie;</li> <li>het beschikbaar stellen van gekwalificeerd personeel;</li> <li>het verstrekken van alle informatie die redelijkerwijs nodig is voor de audit.</li> </ol> <p>3.2 Licentienemer heeft het recht om redelijke beveiligingsmaatregelen te treffen ter bescherming van zijn bedrijfsgeheimen en vertrouwelijke informatie tijdens de audit.</p> <p><b>## 4. Rapportage en gevolgen</b></p> <p>4.1 Binnen dertig (30) dagen na afronding van de audit ontvangt Licentienemer een schriftelijk rapport met de bevindingen.</p> <p>4.2 Indien uit de audit blijkt dat er sprake is van gebruik buiten de scope van de licentie, zal Licentienemer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>met terugwerkende kracht de toepasselijke licentiekosten vergoeden</li> </ol>	<p>onafhankelijke registeraccountant of gecertificeerde IT-auditor, die door Leverancier wordt geselecteerd en die gebonden is aan geheimhouding. Leverancier zal Licentienemer vooraf informeren over de identiteit van de auditor.</p> <p>3. Licentienemer verplicht zich om aan de audit mee te werken en de auditor toegang te verlenen tot haar locaties, systemen en administratie voor zover dit redelijkerwijs noodzakelijk is voor het uitvoeren van de audit. De audit zal worden uitgevoerd tijdens normale kantooruren en op een wijze die de bedrijfsactiviteiten van Licentienemer zo min mogelijk verstoort.</p> <p>4. Licentienemer zal de auditor voorzien van alle informatie die redelijkerwijs noodzakelijk is voor het uitvoeren van de audit, waaronder:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Toegang tot de systemen waarop de Software is geïnstalleerd;</li> <li>Een overzicht van alle gebruikers die toegang hebben tot de Software;</li> <li>Documentatie waaruit blijkt dat het gebruik van de Software in overeenstemming is met de Overeenkomst.</li> </ol> <p>5. De kosten van de audit komen voor rekening van Leverancier, tenzij uit de audit blijkt dat Licentienemer de bepalingen van deze Overeenkomst niet heeft nageleefd. In dat geval komen de redelijke kosten van de audit voor rekening van Licentienemer.</p> <p>6. Indien uit de audit blijkt dat Licentienemer meer gebruik heeft gemaakt van de Software dan waartoe zij op grond van de Overeenkomst gerechtigd was, zal Licentienemer met terugwerkende kracht alsnog de vergoeding betalen voor het extra gebruik, vermeerderd met een opslag van 25% over dit bedrag. Deze betaling dient te geschieden binnen 30 dagen na schriftelijke kennisgeving door Leverancier.</p> <p>7. De auditor zal een rapport opstellen van</p>	<p>en wederhoor</p> <p>Proportionele consequenties bij geconstateerde overtredingen</p> <p>Vertrouwelijkheidsbepalingen</p> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen aanpas of heeft u nog andere wensen voor de inhoud van de clauseule?</p>
--	--	---	--	---

		<p>voor de periode van overgebruik, vermeerderd met 25%;</p> <p>b) de kosten van de audit vergoeden indien deze conform artikel 1.2 voor zijn rekening komen;</p> <p>c) binnen dertig (30) dagen na ontvangst van het rapport het gebruik in overeenstemming brengen met de Overeenkomst.</p> <p>4.3 Het niet voldoen aan de verplichtingen uit artikel 4.2 geeft Licentiegever het recht om deze Overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen, onverminderd zijn recht op schadevergoeding.</p> <p>## 5. Geheimhouding</p> <p>5.1 De resultaten van de audit worden door beide partijen als vertrouwelijke informatie behandeld en niet aan derden verstrekt, tenzij:</p> <p>a) dit noodzakelijk is voor de uitoefening van rechten onder deze Overeenkomst;</p> <p>b) openbaarmaking wettelijk verplicht is;</p> <p>c) de andere partij vooraf schriftelijke toestemming heeft gegeven.</p> <p>Deze clausule bevat de volgende belangrijke elementen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een duidelijke frequentie voor reguliere audits</li> <li>2. Mogelijkheid tot extra audit bij vermoeden van misbruik</li> <li>3. Gedetailleerde procedures voor aankondiging en uitvoering</li> <li>4. Waarborgen voor de bedrijfsvoering van de licentienemer</li> <li>5. Concrete gevolgen bij geconstateerde overtredingen</li> <li>6. Geheimhoudingsbepalingen</li> </ol> <p>Enkele aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De termijnen kunnen worden aangepast aan uw specifieke situatie</li> <li>- Overweeg of u specifieke software tools wilt voorschrijven voor de audit</li> <li>- De boete van 25% kan worden aangepast aan uw beleid</li> </ul>	<p>zijn bevindingen, waarvan een kopie aan Licentienemer zal worden verstrekt. Leverancier zal de auditresultaten als vertrouwelijke informatie behandelen en deze uitsluitend gebruiken voor het doel waarvoor de audit is uitgevoerd.</p> <p>8. Indien Licentienemer weigert mee te werken aan de audit of indien uit de audit blijkt dat er sprake is van materiële niet-naleving van de Overeenkomst, heeft Leverancier het recht om de Overeenkomst met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onverminderd andere rechten die Leverancier op grond van de wet of de Overeenkomst toekomen.</p> <p>Ik heb een uitgebreide auditclausule opgesteld die de volgende belangrijke elementen bevat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frequentie en aankondigingstermijn van audits</li> <li>2. Uitvoering door onafhankelijke auditor</li> <li>3. Medewerkingsplicht van de licentienemer</li> <li>4. Verdeling van de kosten</li> <li>5. Gevolgen van geconstateerde overtredingen</li> <li>6. Vertrouwelijkheid van de auditresultaten</li> <li>7. Beëindigingsrecht bij niet-medewerking of materiële overtredingen</li> </ol> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen nader toelicht of aanpas? Bijvoorbeeld de aankondigingstermijn, de hoogte van de opslag bij overtreding, of de frequentie van de audits?</p>	
--	--	---	--	--

<p><b>Ik ben bezig met het opstellen van een overeenkomst naar Nederlands recht voor een zakelijke samenwerking tussen twee ICT-leveranciers. In de samenwerkingsovereenkomst wil ik een geheimhoudingsbeding opnemen. Stel een marktconform beding op.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Definitie vertrouwelijke informatie:</b> het moet duidelijk zijn welke informatie als 'vertrouwelijk' moet worden gezien. De clausele dient een duidelijke en marktconforme beschrijving hiervan te bevatten.</li> <li><b>Geheimhoudingsplicht:</b> uit de clausele moet blijken dat er voor de vertrouwelijke informatie een geheimhoudingsplicht geldt. Dat wil zeggen dat deze (in beginsel) niet met derden mag worden gedeeld en passend beveiligd moet worden.</li> <li><b>Doelbeperking:</b> de vertrouwelijke informatie mag alleen gebruikt worden voor het doel waarvoor deze is verstrekt.</li> <li><b>Verstreking aan derden:</b> uit het beding moet duidelijk blijken of en zo ja onder welke voorwaarden de vertrouwelijke informatie aan derden mag worden verstrekt. Gangbaar is om dit te koppelen aan het doel (zie boven) of om op te nemen dat dit alleen mag met specifieke schriftelijke toestemming.</li> <li><b>Uitzonderingen op vertrouwelijkheid:</b> het beding moet gangbare uitzonderingen op vertrouwelijkheid bevatten, zoals openbare informatie en informatie verkregen van derden zonder schending van geheimhouding.</li> <li><b>Bevel van autoriteiten:</b> het beding moet rekening houden met een evt. bevel van een rechter, toezichthouder of andere competente autoriteit. Gangbaar is dat het bevel mag worden ingewilligd maar dat eerst ruimte moet worden geboden om tegen het bevel te protesteren voor zover de wet daar ruimte voor biedt.</li> <li><b>Boete (optioneel):</b> eventueel kan aan het beding een boete worden gekoppeld. Er kan een bonuspunt worden toegekend als dit op een passende manier wordt gedaan. 'Passend' wil zeggen dat het bedrag</li> </ol>	<p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen van de clausele nader toelicht of aanpas?</p> <p># Artikel [X] - Geheimhouding</p> <p>## 1. Definities</p> <p>1.1 In dit artikel wordt verstaan onder:</p> <p><b>**Vertrouwelijke Informatie**:</b> alle informatie die:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>door een Partij als vertrouwelijk is aangemerkt;</li> <li>naar haar aard vertrouwelijk is;</li> <li>bedrijfsgeheimen bevat in de zin van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen; waaronder maar niet beperkt tot: technische informatie, broncode, bedrijfsprocessen, prijzen, businessplannen, klantenlijsten, financiële gegevens, knowhow en andere bedrijfsinformatie van Partijen.</li> </ol> <p><b>**Verbonden Onderneming**:</b> een rechtspersoon die direct of indirect:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>zeggenschap heeft over een Partij;</li> <li>onder zeggenschap staat van een Partij; of</li> <li>onder gemeenschappelijke zeggenschap staat met een Partij.</li> </ol> <p>## 2. Geheimhoudingsplicht</p> <p>2.1 Partijen verplichten zich over en weer om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>alle Vertrouwelijke Informatie strikt geheim te houden;</li> <li>Vertrouwelijke Informatie uitsluitend te gebruiken voor de uitvoering van deze Overeenkomst;</li> <li>Vertrouwelijke Informatie niet aan derden te verstrekken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de andere Partij.</li> </ol> <p>2.2 De geheimhoudingsplicht geldt niet voor informatie die:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>algemeen bekend is of wordt, anders dan door toedoen van de ontvangende Partij;</li> <li>onafhankelijk is ontwikkeld door de ontvangende Partij zonder gebruik van Vertrouwelijke Informatie;</li> <li>rechtmatig is verkregen van een derde die niet gebonden is aan geheimhouding;</li> </ol>	<p>### Artikel [X] - Geheimhouding</p> <p>1. Partijen erkennen dat zij in het kader van de uitvoering van deze Overeenkomst toegang kunnen krijgen tot Vertrouwelijke Informatie van de andere Partij. Onder "Vertrouwelijke Informatie" wordt verstaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>alle informatie die door een Partij als vertrouwelijk is aangemerkt;</li> <li>alle informatie waarvan het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan worden vermoed;</li> <li>bedrijfsgeheimen, knowhow, klantenbestanden, (marketing)strategieën, financiële gegevens en andere bedrijfsinformatie;</li> <li>de inhoud van deze Overeenkomst.</li> </ol> <p>2. Partijen verplichten zich:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de Vertrouwelijke Informatie strikt geheim te houden;</li> <li>de Vertrouwelijke Informatie uitsluitend te gebruiken voor de uitvoering van deze Overeenkomst;</li> <li>de Vertrouwelijke Informatie alleen toegankelijk te maken voor medewerkers en hulppersonen voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van deze Overeenkomst;</li> <li>dezelfde mate van zorgvuldigheid in acht te nemen ter bescherming van de Vertrouwelijke Informatie als zij voor hun eigen vertrouwelijke informatie hanteren, maar minimaal een redelijke mate van zorgvuldigheid.</li> </ol> <p>3. De geheimhoudingsplicht is niet van toepassing op informatie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>die op het moment van verstrekking reeds openbaar was;</li> <li>die na verstrekking buiten toedoen van de ontvangende Partij openbaar is geworden;</li> <li>waarover de ontvangende Partij reeds beschikte voordat deze van de andere Partij werd ontvangen;</li> <li>die door de ontvangende Partij op rechtmatige wijze van een derde is verkregen;</li> </ol>	<p>Ik heb een uitgebreid geheimhoudingsbeding opgesteld dat de volgende belangrijke elementen bevat: Een brede maar duidelijke definitie van vertrouwelijke informatie Concrete verplichtingen voor de ontvangende partij Regelingen voor toegestane openbaarmakingen Beveiligingsverplichtingen Een redelijke duur van 5 jaar na beëindiging Duidelijke bepalingen over intellectueel eigendom Effectieve remedies inclusief een boetebeding Wilt u dat ik specifieke onderdelen aanpas of heeft u nog andere wensen voor de inhoud van het beding?</p> <p>## Geheimhouding</p> <p>### 1. Definities</p> <p>1.1 "Vertrouwelijke Informatie": alle informatie van vertrouwelijke aard die door een Partij ("Verstrekkende Partij") aan de andere Partij ("Ontvangende Partij") wordt verstrekt in het kader van de Overeenkomst, waaronder maar niet beperkt tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedrijfsgeheimen</li> <li>- Technische specificaties en documentatie</li> <li>- Sourcecode en andere software</li> <li>- Prijsstellingen en financiële informatie</li> <li>- Klantenbestanden en leveranciersrelaties</li> <li>- Bedrijfsstrategieën en marketingplannen</li> <li>- Overige informatie waarvan het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs bekend moet worden verondersteld</li> </ul> <p>1.2 Niet als Vertrouwelijke Informatie wordt aangemerkt informatie die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op het moment van verstrekking reeds publiekelijk bekend was</li> <li>- Na verstrekking publiekelijk bekend is geworden buiten toedoen van de Ontvangende Partij</li> </ul>
---	--	--	--	--



	<p>niet te hoog is; daarnaast geen boete per dag want dit is niet logisch bij schending geheimhouding.</p>	<p>d) op grond van een wettelijke verplichting of rechterlijk bevel openbaar moet worden gemaakt.</p> <p><b>## 3. Organisatorische maatregelen</b>  3.1 Partijen zullen:  a) passende technische en organisatorische maatregelen nemen om Vertrouwelijke Informatie te beschermen;  b) Vertrouwelijke Informatie alleen toegankelijk maken voor medewerkers en hulppersonen voor zover noodzakelijk voor de uitvoering van deze Overeenkomst;  c) hun medewerkers en hulppersonen die toegang krijgen tot Vertrouwelijke Informatie, binden aan geheimhouding.</p> <p><b>## 4. Toegestane verstrekking</b>  4.1 Het is Partijen toegestaan om Vertrouwelijke Informatie te delen met:  a) hun Verbonden Ondernemingen;  b) hun professionele adviseurs;  c) toezichthouders;  mits de ontvangers gebonden zijn aan vergelijkbare geheimhoudingsverplichtingen.</p> <p><b>## 5. Duur</b>  5.1 De geheimhoudingsverplichtingen blijven van kracht gedurende de looptijd van deze Overeenkomst en voor een periode van drie (3) jaar na beëindiging daarvan.</p> <p>5.2 Voor informatie die kwalificeert als bedrijfsgeheim blijven de geheimhoudingsverplichtingen van kracht zolang deze informatie als bedrijfsgeheim kwalificeert.</p> <p><b>## 6. Retournering of vernietiging</b>  6.1 Op eerste verzoek van de verstreckende Partij, en in ieder geval bij beëindiging van deze Overeenkomst, zal de ontvangende Partij:  a) alle Vertrouwelijke Informatie retourneren of vernietigen;  b) alle kopieën, samenvattingen en uittreksels daarvan verwijderen uit haar systemen;  c) schriftelijk bevestigen dat aan deze verplichting is voldaan.</p>	<p>e) die op grond van een wettelijke verplichting of rechterlijk bevel openbaar moet worden gemaakt.</p> <p>4. Indien een Partij op grond van een wettelijke verplichting of rechterlijk bevel gehouden is Vertrouwelijke Informatie openbaar te maken, zal zij:  a) de andere Partij hiervan onmiddellijk schriftelijk op de hoogte stellen;  b) de andere Partij in de gelegenheid stellen zich hiertegen te verzetten;  c) de openbaarmaking beperken tot hetgeen waartoe zij wettelijk verplicht is.</p> <p>5. Partijen zullen hun medewerkers en hulppersonen die toegang krijgen tot Vertrouwelijke Informatie, schriftelijk aan dezelfde geheimhoudingsverplichtingen binden als opgenomen in dit artikel.</p> <p>6. Bij beëindiging van deze Overeenkomst zal elke Partij alle Vertrouwelijke Informatie van de andere Partij retourneren of, op verzoek van die andere Partij, vernietigen, met uitzondering van informatie die op grond van wet- en regelgeving bewaard moet worden.</p> <p>7. De geheimhoudingsverplichtingen uit dit artikel blijven van kracht gedurende de looptijd van deze Overeenkomst en voor een periode van vijf (5) jaar na beëindiging daarvan.</p> <p>8. Bij overtreding van de geheimhoudingsverplichtingen uit dit artikel verbeurt de overtredende Partij aan de andere Partij een direct opeisbare boete van EUR 25.000,- per overtreding en EUR 2.500,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van de andere Partij om aanvullende schadevergoeding te vorderen.</p> <p>Ik heb een uitgebreid geheimhoudingsbeding opgesteld dat de volgende belangrijke elementen bevat:</p> <p>1. Een duidelijke definitie van Vertrouwelijke Informatie</p>	<p>- Reeds rechtmatig in bezit was van de Ontvangende Partij vóór verstrekking  - Van een derde is verkregen die gerechtigd was deze te verstrekken  - Onafhankelijk is ontwikkeld door de Ontvangende Partij zonder gebruik van Vertrouwelijke Informatie</p> <p><b>### 2. Geheimhoudingsplicht</b></p> <p>2.1 De Ontvangende Partij zal:  - Alle Vertrouwelijke Informatie strikt geheim houden  - Vertrouwelijke Informatie uitsluitend gebruiken voor de uitvoering van de Overeenkomst  - Vertrouwelijke Informatie alleen delen met werknemers en hulppersonen voor zover noodzakelijk voor de uitvoering van de Overeenkomst  - Ten minste dezelfde mate van zorg betrachten voor de bescherming van Vertrouwelijke Informatie als zij voor haar eigen vertrouwelijke informatie hanteert, doch minimaal een redelijke mate van zorg</p> <p>2.2 De Ontvangende Partij zal ervoor zorgdragen dat haar werknemers en hulppersonen die toegang krijgen tot Vertrouwelijke Informatie:  - Op de hoogte zijn van het vertrouwelijke karakter  - Gebonden zijn aan geheimhoudingsverplichtingen die ten minste even streng zijn als die in deze Overeenkomst  - De Vertrouwelijke Informatie uitsluitend gebruiken voor zover noodzakelijk voor hun werkzaamheden</p> <p><b>### 3. Toegestane Openbaarmaking</b></p> <p>3.1 De Ontvangende Partij mag Vertrouwelijke Informatie openbaar maken indien:  - De Verstreckende Partij voorafgaande schriftelijke toestemming heeft gegeven  - Dit wordt vereist door een wettelijke verplichting of door een bevoegde autoriteit</p> <p>3.2 In geval van een verplichte</p>
--	--	--	--	--

		<p><b>## 7. Schending</b>  7.1 Bij schending van dit artikel verbeurt de overtredende Partij aan de andere Partij een onmiddellijk opeisbare boete van € 50.000 (vijftigduizend euro) per overtreding en € 5.000 (vijfduizend euro) voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht op volledige schadevergoeding.</p> <p>7.2 Partijen erkennen dat schending van dit artikel onherstelbare schade kan veroorzaken waarvoor geen adequate compensatie mogelijk is en dat de andere Partij gerechtigd is tot het vorderen van nakoming en/of een verbod in kort geding.</p> <p>Deze clausule bevat de volgende belangrijke elementen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een ruime definitie van vertrouwelijke informatie</li> <li>2. Duidelijke verplichtingen en uitzonderingen</li> <li>3. Concrete beveiligingsmaatregelen</li> <li>4. Regeling voor toegestane verstrekking</li> <li>5. Een realistische duur van de verplichting</li> <li>6. Retournerings- en vernietigingsplicht</li> <li>7. Effectieve handhavingsmogelijkheden</li> </ol> <p>Enkele aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De boetebedragen kunnen worden aangepast aan uw situatie</li> <li>- De bewaartermijn kan worden verlengd of verkort</li> <li>- U kunt specifieke beveiligingsmaatregelen toevoegen</li> </ul> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen van de clausule nader toelicht of aanpas?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Concrete verplichtingen voor partijen</li> <li>3. Uitzonderingen op de geheimhoudingsplicht</li> <li>4. Procedure bij wettelijk verplichte openbaarmaking</li> <li>5. Doorwerking naar medewerkers en hulppersonen</li> <li>6. Bepalingen over retournering/vernietiging</li> <li>7. Duur van de geheimhouding</li> <li>8. Boetebeding</li> </ol> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen nader toelicht of aanpas? Bijvoorbeeld de hoogte van de boetes, de duur van de geheimhouding na beëindiging, of de reikwijdte van het begrip Vertrouwelijke Informatie?</p>	<p>openbaarmaking zal de Ontvangende Partij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De Verstreckende Partij hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis stellen</li> <li>- De openbaarmaking beperken tot het strikt noodzakelijke</li> <li>- Waar mogelijk in overleg treden over de inhoud en timing van de openbaarmaking</li> <li>- Medewerking verlenen aan eventuele rechtmatige pogingen van de Verstreckende Partij om de openbaarmaking te voorkomen of te beperken</li> </ul> <p><b>### 4. Beveiliging</b></p> <p>4.1 De Ontvangende Partij zal passende technische en organisatorische maatregelen nemen om Vertrouwelijke Informatie te beveiligen tegen ongeoorloofde toegang, verlies of wijziging.</p> <p>4.2 De Ontvangende Partij zal de Verstreckende Partij onmiddellijk informeren bij ontdekking van een inbreuk op de beveiliging van Vertrouwelijke Informatie.</p> <p><b>### 5. Duur en Beëindiging</b></p> <p>5.1 De geheimhoudingsverplichtingen blijven van kracht gedurende de looptijd van de Overeenkomst en voor een periode van vijf (5) jaar na beëindiging daarvan.</p> <p>5.2 Op eerste verzoek van de Verstreckende Partij, en in ieder geval bij beëindiging van de Overeenkomst, zal de Ontvangende Partij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle Vertrouwelijke Informatie retourneren of vernietigen, naar keuze van de Verstreckende Partij</li> <li>- Schriftelijk bevestigen dat aan deze verplichting is voldaan</li> <li>- Zich onthouden van verder gebruik van de Vertrouwelijke Informatie</li> </ul> <p><b>### 6. Intellectuele Eigendom</b></p> <p>6.1 Alle rechten van intellectuele</p>
--	--	---	--	--

				<p>eigendom met betrekking tot de Vertrouwelijke Informatie blijven berusten bij de Verstreckende Partij.</p> <p>6.2 Het verstrekken van Vertrouwelijke Informatie impliceert geen verlening van enige licentie of ander recht van intellectuele eigendom.</p> <p>### 7. Remedies</p> <p>7.1 Partijen erkennen dat schending van de geheimhoudingsverplichtingen onherstelbare schade kan veroorzaken waarvoor schadevergoeding alleen mogelijk ontoereikend is.</p> <p>7.2 In geval van (dreigende) schending heeft de Verstreckende Partij het recht om, naast andere rechtsmiddelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nakoming te vorderen</li> <li>- Een verbod te vorderen op verdere schending</li> <li>- Een onmiddellijk opeisbare boete te vorderen van € 25.000 per overtreding, te vermeerderen met € 2.500 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt</li> <li>- Volledige schadevergoeding te vorderen voor zover deze de verbeurde boete overtreft</li> </ul>
--	--	--	--	--

Prompt	Model	Copilot - gratis (1)	Copilot - gratis (2)	Copilot - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<p><b>Wat zijn naar Nederlands recht de verschillen tussen het opzeggen en ontbinden van een overeenkomst? Kun je hierbij ook de relevante wetsartikelen benoemen?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ontbinding is een wettelijk recht om de overeenkomst te beëindigen bij wanprestatie van de wederpartij, mits aan bepaalde criteria voldaan is. Deze criteria zijn op hoofdlijnen (i) dat de tekortkoming de ontbinding moet rechtvaardigen en (ii.a) dat nakoming onmogelijk is OF (ii.b) er sprake is van verzuim. Contractueel kan ook een ontbindingsrecht worden bedongen voor andere situaties.</li> <li>Bij ontbinding worden partijen bevrijd van hun verplichtingen onder de overeenkomst en ontstaan er ongedaanmakingsverbintenissen voor reeds geleverde prestaties (6:271 BW).</li> <li>Opzegging is een reguliere beëindiging van de overeenkomst. In welke gevallen dat kan is afhankelijk van het type overeenkomst (zie bijv. 7:408 BW voor de overeenkomst van opdracht) en de gemaakte contractuele afspraken.</li> <li>Opzegging leidt niet tot ongedaanmakingsverbintenissen maar heeft eenvoudigweg tot gevolg dat de overeenkomst eindigt. Contractueel kunnen er wel concrete rechtsgevolgen aan de opzegging worden verbonden.</li> </ol>	<p>Het opzeggen en ontbinden van een overeenkomst zijn twee verschillende juridische handelingen in het Nederlands recht. Hier zijn de belangrijkste verschillen:</p> <p>### <b>**Opzeggen van een overeenkomst**</b></p> <p>- <b>**Definitie**</b>: Opzegging is een eenzijdige beëindiging van een overeenkomst door een van de partijen.</p> <p>- <b>**Reden**</b>: Dit kan vaak zonder specifieke reden gebeuren, afhankelijk van de overeenkomst en de wettelijke bepalingen.</p> <p>- <b>**Wetsartikelen**</b>: Artikel 7:408 BW (Burgerlijk Wetboek) regelt bijvoorbeeld de opzegging van een overeenkomst van opdracht. In het arbeidsrecht zijn artikelen zoals 7:671 BW van belang.</p> <p>- <b>**Voorwaarden**</b>: De voorwaarden voor opzegging kunnen in de overeenkomst zelf zijn vastgelegd, bijvoorbeeld een opzegtermijn.</p> <p>### <b>**Ontbinden van een overeenkomst**</b></p> <p>- <b>**Definitie**</b>: Ontbinding is een beëindiging van een overeenkomst wegens een tekortkoming (zoals wanprestatie) door een van de partijen.</p> <p>- <b>**Reden**</b>: Er moet sprake zijn van een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst door de wederpartij.</p> <p>- <b>**Wetsartikelen**</b>: Artikel 6:265 BW regelt de ontbinding wegens een toerekenbare tekortkoming.</p> <p>- <b>**Voorwaarden**</b>: Er moet meestal sprake zijn van een ingebrekestelling, tenzij de tekortkoming van de wederpartij de ontbinding rechtvaardigt zonder ingebrekestelling.</p> <p>Ik hoop dat dit duidelijk maakt wat de verschillen zijn tussen opzeggen en ontbinden in het Nederlands recht. Heb je specifieke voorbeelden of verdere details nodig?</p>	<p>In Nederland zijn opzegging en ontbinding twee verschillende manieren om een overeenkomst te beëindigen. Laten we de verschillen nader bekijken:</p> <p>### <b>Opzegging</b></p> <p><b>**Opzegging**</b> betekent dat één van de partijen een overeenkomst eenzijdig beëindigt. Dit kan vaak zonder dat er een tekortkoming van de andere partij is. Het recht om op te zeggen kan contractueel zijn afgesproken, of het kan voortvloeien uit de aard van de overeenkomst (bijvoorbeeld bij een arbeidsovereenkomst of een huurovereenkomst). Bij opzegging moeten vaak wel bepaalde formaliteiten in acht worden genomen, zoals een opzegtermijn.</p> <p>Relevant wetsartikel: Artikel 7:408 en 7:764 van het Burgerlijk Wetboek (BW) gaan onder andere over de opzegging van opdracht en aanneming van werk.</p> <p>### <b>Ontbinding</b></p> <p><b>**Ontbinding**</b> daarentegen treedt in wanneer één van de partijen zijn verplichtingen uit de overeenkomst niet nakomt. De ontbinding kan gerechtvaardigd zijn als er sprake is van een tekortkoming in de nakoming, die ontbinding rechtvaardigt. Na ontbinding worden beide partijen bevrijd van hun verplichtingen en ontstaat er een ongedaanmakingsverplichting, wat betekent dat reeds ontvangen prestaties moeten worden teruggegeven.</p> <p>Relevant wetsartikel: Artikel 6:265 BW regelt het recht op ontbinding bij een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst.</p> <p>Ik hoop dat dit je helpt! Heb je specifieke vragen over een type overeenkomst?</p>	<p>In het Nederlands recht zijn er duidelijke verschillen tussen het opzeggen en ontbinden van een overeenkomst. Hier zijn de belangrijkste verschillen en de relevante wetsartikelen:</p> <p>Opzeggen van een overeenkomst  <b>Definitie</b>: Opzeggen is een eenzijdige rechtshandeling waarbij een partij aangeeft de overeenkomst te willen beëindigen.  <b>Voorwaarden</b>: Opzegging kan vaak zonder opgave van reden, tenzij anders bepaald in de overeenkomst of de wet. Bijvoorbeeld, bij een overeenkomst van opdracht kan de opdrachtgever te allen tijde opzeggen (artikel 7:408 lid 1 BW), maar de opdrachtnemer alleen bij dringende redenen of als de overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan (artikel 7:408 lid 2 BW)[1].  <b>Gevolgen</b>: Na opzegging moeten beide partijen hun verplichtingen nakomen tot het einde van de opzegtermijn. Daarna zijn er geen verdere verplichtingen meer.  Ontbinden van een overeenkomst  <b>Definitie</b>: Ontbinding is mogelijk wanneer een partij tekortschiet in de nakoming van haar verplichtingen.  <b>Voorwaarden</b>: Ontbinding kan alleen als er sprake is van een tekortkoming die de ontbinding rechtvaardigt (artikel 6:265 BW). De tekortschietende partij moet in verzuim zijn, wat meestal inhoudt dat er een ingebrekestelling heeft plaatsgevonden en een redelijke termijn voor nakoming is verstreken zonder resultaat.  <b>Gevolgen</b>: Bij ontbinding moeten de reeds verrichte prestaties ongedaan worden gemaakt, wat betekent dat beide partijen terugkeren naar de situatie van vóór de overeenkomst.  Relevante wetsartikelen  Opzegging: Artikel 7:408 BW (overeenkomst van opdracht)  Ontbinding: Artikel 6:265 BW (algemene regels voor ontbinding)</p>

				<p>Heb je nog specifieke vragen over een bepaald type overeenkomst of situatie? Ik help je graag verder!</p> <p>References [1] Het verschil tussen een overeenkomst opzeggen en ontbinden</p>
<p><b>Kan ik naar Nederlands recht auteursrecht hebben op software? Kun je ook de relevante wetsartikelen noemen waar dit uit blijkt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Het auteursrecht ziet primair op werken van letterkunde, wetenschap of kunst (artikel 1 Aw).</li> <li>Ook computerprogramma's vallen hieronder en worden gelijkgesteld met een werk van letterkunde (artikel 10 Aw).</li> </ol>	<p>Ja, in Nederland kun je auteursrecht hebben op software. Het auteursrecht ontstaat van rechtswege, wat betekent dat het automatisch van kracht wordt zodra je een origineel werk creëert. Dit geldt ook voor software.</p> <p>### **Relevante wetsartikelen:** - **Artikel 10 lid 1 onder 12 van de Auteurswet***: Dit artikel specificeert dat de broncode en objectcode van een computerprogramma onder het auteursrecht vallen. - **Artikel 6:15 BW***: Dit artikel bepaalt dat het auteursrecht vanzelf ontstaat zonder dat er een registratie of andere formaliteit nodig is.</p> <p>Het auteursrecht beschermt de creatieve elementen van de software, zoals de broncode en de objectcode, maar niet de ideeën of functionaliteit zelf.</p> <p>Heb je specifieke vragen over hoe je je software kunt beschermen of over licentieopties?</p>	<p>Ja, in Nederland kun je auteursrecht hebben op software! Software wordt beschouwd als een werk dat auteursrechtelijk beschermd kan zijn, mits het voldoet aan bepaalde criteria. Dit betekent dat de software een eigen karakter moet hebben en het resultaat moet zijn van scheppende menselijke arbeid.</p> <p>De belangrijkste wetsartikelen die hierbij betrokken zijn, zijn:</p> <p>- **Artikel 10 lid 1 onder 12 van de Auteurswet***: Dit artikel specificeert dat de uitdrukingswijzen van een computerprogramma en het voorbereidend ontwerp materiaal onder het auteursrecht vallen. - **Artikel 6:23 BW***: Dit artikel bepaalt dat het auteursrecht vanzelf ontstaat bij het maken van een origineel werk.</p> <p>Het is belangrijk om te weten dat het idee op zichzelf niet beschermd wordt, maar alleen de uitwerking die voor menselijke waarneming vatbaar is. Ook de gebruikershandleiding en de gebruikersinterface kunnen auteursrechtelijk beschermd zijn als werk in de zin van de Auteurswet.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over auteursrecht op software?</p>	<p>Ja, onder Nederlands recht kun je auteursrecht hebben op software. Software wordt beschermd door de Auteurswet (Aw). Dit betekent dat de maker van de software het exclusieve recht heeft om te bepalen wat er met de software gebeurt, zoals het verlenen van gebruiksrechten (licenties) of het verkopen van de software[1][2].</p> <p>De relevante wetsartikelen uit de Auteurswet zijn: Artikel 4 Aw: Dit artikel bepaalt dat de maker van een werk, zoals software, de auteursrechtelijke is[3]. Artikel 7 Aw: Dit artikel regelt dat als software in dienstverband is ontwikkeld, de werkgever de auteursrechtelijke is, tenzij anders is overeengekomen[3]. Artikel 8 Aw: Dit artikel bevat een wettelijke fictie die bepaalt dat de partij die het werk openbaar maakt, onder bepaalde omstandigheden, als de auteursrechtelijke wordt aangemerkt[1].</p> <p>Heb je specifieke vragen over hoe je jouw software kunt beschermen of over het overdragen van auteursrechten?</p> <p>References [1] Auteursrechten op software   Delissen Martens Advocaten [2] Auteursrecht op software. Hoe zat het ook alweer? [3] Auteursrecht: Artikel 7 Auteurswet   IT-Jurist   Specialist in IE en IT ...</p>
<p><b>Welke handelingen moet ik naar Nederlands recht verrichten om het auteursrecht te verkrijgen op software? Kun je ook de relevante wetsartikelen noemen waar dit uit blijkt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Het auteursrecht komt tot stand door de enkele 'schepping' van een auteursrechtelijk werk.</li> <li>De drempel voor bescherming onder het auteursrecht ligt hierbij heel laag: ook een amateuristisch stuk software komt dus voor bescherming in aanmerking.</li> </ol>	<p>In Nederland hoeft je geen specifieke handelingen te verrichten om auteursrecht te verkrijgen op software. Het auteursrecht ontstaat automatisch op het moment dat je een origineel werk creëert. Dit geldt ook voor software. De belangrijkste voorwaarde is dat de software een eigen, oorspronkelijk karakter heeft en het persoonlijk stempel van de maker draagt.</p>	<p>In Nederland hoeft je geen specifieke handelingen te verrichten om auteursrecht te verkrijgen op software. Het auteursrecht ontstaat automatisch zodra een origineel werk is gecreëerd en vastgelegd, zoals in dit geval softwarecode. Er is geen registratie of depot nodig, zoals bij sommige andere intellectuele eigendomsrechten.</p>	<p>In Nederland ontstaat het auteursrecht op software automatisch, zonder dat je specifieke handelingen hoeft te verrichten. Dit betekent dat zodra je software creëert, je hierop auteursrecht hebt, mits de software voldoet aan bepaalde criteria. De software moet een eigen en oorspronkelijk karakter hebben en de persoonlijke stempel van de maker dragen[1][2].</p> <p>De relevante wetsartikelen uit de</p>

	<p>3. Er zijn geen verdere vormvereisten om auteursrecht te verkrijgen, zoals registratie of deponering.</p>	<p>### **Relevante wetsartikelen:**  - **Artikel 1 van de Auteurswet**:  Dit artikel bepaalt dat de maker van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst het auteursrecht op dat werk heeft.  - **Artikel 10 lid 1 onder 12 van de Auteurswet**:  Dit artikel specificeert dat de broncode en objectcode van een computerprogramma onder het auteursrecht vallen.  - **Artikel 6:15 BW**:  Dit artikel bepaalt dat het auteursrecht vanzelf ontstaat zonder dat er een registratie of andere formaliteit nodig is.</p> <p>Dit betekent dat zodra je je software hebt gecreëerd, je automatisch auteursrecht hebt op de software. Dit recht geeft je het exclusieve recht om de software te verveelvoudigen en openbaar te maken. Wil je meer weten over hoe je je software kunt beschermen of licentieopties?</p>	<p>De relevante wetsartikelen die dit bevestigen zijn:</p> <p>- **Artikel 1 van de Auteurswet**:  Dit artikel stelt dat auteursrecht automatisch ontstaat zodra een werk is gemaakt.  - **Artikel 10 lid 1 onder 12 van de Auteurswet**:  Hierin wordt expliciet vermeld dat software onder de werken valt die auteursrechtelijke bescherming kunnen genieten.</p> <p>Het is echter wel verstandig om te kunnen bewijzen dat jij de maker van de software bent, bijvoorbeeld door broncode te bewaren, een datumstempel te gebruiken of de software op een bepaalde manier vast te leggen (zoals via een notaris). Dit kan van pas komen in geval van een geschil over de auteursrechten.</p> <p>Wil je nog meer weten over auteursrechten, of heb je misschien een ander onderwerp in gedachten?</p>	<p>Auteurswet (Aw) zijn:  Artikel 1 Aw: Dit artikel bepaalt dat de maker van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst het auteursrecht heeft op dat werk.  Artikel 4 Aw: Hierin staat dat de maker van een werk de auteursrechtelijke is, tenzij anders is overeengekomen.  Artikel 7 Aw: Dit artikel regelt het werkgeversauteursrecht. Als software in dienstverband wordt ontwikkeld, komt het auteursrecht toe aan de werkgever, tenzij anders is overeengekomen[3][4].  Heb je nog andere vragen over auteursrecht of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p> <p>References  [1] Auteursrecht op software. Hoe zat het ook alweer?  [2] Bescherming intellectueel eigendom en bedrijfsgeheimen  [3] Auteursrecht: Artikel 7 Auteurswet   IT-Jurist   Specialist in IE en IT ...  [4] Auteursrechten op software   Delissen Martens Advocaten</p>
<p><b>Aan welke eisen moet een softwarelicentie voldoen om deze als een 'open source licentie' te kunnen kwalificeren?</b></p>	<p>1. Het ligt voor de hand om aan te sluiten bij de definitie van het Open Source Initiative waarin 10 criteria worden onderscheiden.</p>	<p>Een softwarelicentie moet aan een aantal specifieke eisen voldoen om als een 'open source licentie' te worden beschouwd. Deze eisen zijn vastgelegd in de Open Source Definition (OSD) en de Free Software Definition (FSD). Hier zijn de belangrijkste eisen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Vrij gebruik</b>: Iedereen mag de software gebruiken voor elke doel, zonder beperkingen.</li> <li><b>Toegang tot broncode</b>: De broncode van de software moet beschikbaar zijn voor iedereen.</li> <li><b>Rechten van gebruikers</b>: Gebruikers mogen de software kopiëren en verspreiden.</li> <li><b>Aangepaste versies</b>: Gebruikers mogen aangepaste versies maken van de software en deze versies verspreiden.</li> <li><b>Broncode van aangepaste versies</b>: Aangepaste versies van de software moeten ook broncode bevatten.</li> <li><b>Geen discriminatie</b>: Gebruikers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van persoonlijke of economische</li> </ol>	<p>Een softwarelicentie moet aan bepaalde eisen voldoen om als een 'open source licentie' te worden beschouwd. Deze eisen zijn vastgelegd in de Open Source Definition (OSD) en de Free Software Definition (FSD). Hier zijn de belangrijkste eisen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Vrij gebruik</b>: Iedereen mag de software gebruiken voor elke doel, zonder beperkingen.</li> <li><b>Toegang tot broncode</b>: De broncode van de software moet beschikbaar zijn voor iedereen.</li> <li><b>Rechten van gebruikers</b>: Gebruikers mogen de software kopiëren en verspreiden.</li> <li><b>Aangepaste versies</b>: Gebruikers mogen aangepaste versies maken en deze versies verspreiden.</li> <li><b>Broncode bij aangepaste versies</b>: Aangepaste versies moeten ook broncode bevatten.</li> <li><b>Geen discriminatie</b>: Geen discriminatie tegen iemand mag worden uitgevoerd op basis van identiteit of</li> </ol>	<p>Een softwarelicentie moet aan verschillende criteria voldoen om als een 'open source licentie' te worden beschouwd. Volgens de Open Source Initiative (OSI) zijn de belangrijkste eisen[1]:  Vrije her distributie: De licentie moet toestaan dat de software vrijelijk wordt verspreid, zonder dat er kosten aan verbonden zijn.  Toegang tot broncode: De broncode moet beschikbaar zijn, zodat gebruikers de software kunnen bestuderen en wijzigen.  Afgeleide werken: De licentie moet toestaan dat wijzigingen en afgeleide werken worden gemaakt en verspreid onder dezelfde voorwaarden als de originele software.  Integriteit van de broncode van de auteur: De licentie mag beperkingen opleggen om ervoor te zorgen dat de oorspronkelijke broncode van de auteur behouden blijft.  Geen discriminatie tegen personen of groepen: De licentie mag geen enkele groep of persoon uitsluiten.  Geen discriminatie tegen specifieke</p>

		<p>status.</p> <p>7. <b>**Geen discriminatie tegen secties**</b>: Gebruikers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van het gebruik van de software in een bepaalde sector.</p> <p>8. <b>**Geen discriminatie tegen personen of groepen**</b>: Gebruikers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van hun identiteit of groep.</p> <p>9. <b>**Geen discriminatie tegen andere software**</b>: Gebruikers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van de software die ze gebruiken.</p> <p>10. <b>**Geen discriminatie tegen andere bedrijven**</b>: Gebruikers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van de bedrijven waarmee ze samenwerken.</p> <p>11. <b>**Geen discriminatie tegen andere licenties**</b>: Gebruikers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van de licentie die ze gebruiken.</p> <p>12. <b>**Geen discriminatie tegen andere bedrijven**</b>: Gebruikers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van de bedrijven waarmee ze samenwerken.</p> <p>13. <b>**Geen discriminatie tegen andere licenties**</b>: Gebruikers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van de licentie die ze gebruiken.</p> <p>14. <b>**Geen discriminatie tegen andere bedrijven**</b>: Gebruikers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van de bedrijven waarmee ze samenwerken.</p> <p>15. <b>**Geen discriminatie tegen andere licenties**</b>: Gebruikers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van de licentie die ze gebruiken.</p> <p>Deze eisen zijn vastgelegd in de Open Source Definition (OSD) en de Free Software Definition (FSD). Heb je specifieke vragen over een bepaalde licentie of wil je meer weten over hoe je een open source licentie kunt implementeren?</p>	<p>gebruikersgroep.</p> <p>7. <b>**Geen discriminatie tegen secties**</b>: Geen discriminatie tegen een sectie van de gemeenschap mag worden uitgevoerd.</p> <p>8. <b>**Geen discriminatie tegen andere software**</b>: Geen discriminatie tegen andere software mag worden uitgevoerd.</p> <p>9. <b>**Geen veranderingen aan de licentie**</b>: De licentie mag niet worden gewijzigd door contracten of andere juridische instrumenten.</p> <p>10. <b>**Geen verplichtingen aan andere software**</b>: Geen verplichtingen aan andere software mag worden opgelegd.</p> <p>Deze eisen zijn vastgelegd in de OSD en FSD, en verschillende open source licenties zoals de GNU General Public License (GPL), MIT License, en Apache License voldoen aan deze eisen.</p> <p>Heb je specifieke vragen over een bepaalde open source licentie?</p>	<p>toepassingen: De licentie mag het gebruik van de software voor een specifiek doel niet beperken.</p> <p>Distributie van licentie: De rechten die aan de software zijn verbonden, moeten gelden voor iedereen aan wie de software wordt verspreid, zonder dat er een aanvullende licentie nodig is.</p> <p>Licentie mag niet specifiek zijn voor een product: De rechten die aan de software zijn verbonden, mogen niet afhankelijk zijn van het feit dat de software deel uitmaakt van een specifieke software distributie.</p> <p>Licentie mag andere software niet beperken: De licentie mag geen beperkingen opleggen aan andere software die samen met de gelicentieerde software wordt verspreid.</p> <p>Deze criteria zorgen ervoor dat open source software vrij kan worden gebruikt, aangepast en verspreid, wat de kern vormt van de open source filosofie[2][3].</p> <p>Heb je een specifiek project in gedachten waarvoor je een open source licentie overweegt?</p> <p>References  [1] Licensing for Open Source Software - TermsFeed  [2] Open-source license - Wikipedia  [3] Open Source Software Licenses Explained: A Beginner's Overview</p>
<p><b>Wat is naar Nederlands recht het verschil tussen 'nietige' overeenkomsten en 'vernietigbare' overeenkomsten?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nietige overeenkomsten worden geacht nooit te hebben bestaan. Er is geen (rechts)handeling nodig om de ongeldigheid van de overeenkomst in te roepen.</li> <li>2. Een vernietigbare overeenkomst is in de basis een geldige overeenkomst,</li> </ol>	<p>In het Nederlands recht bestaan er belangrijke verschillen tussen "nietige" en "vernietigbare" overeenkomsten. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <p>### <b>**Nietige overeenkomsten**</b></p> <p>- <b>**Definitie**</b>: Een nietige overeenkomst</p>	<p>In het Nederlands recht zijn er twee belangrijke begrippen wanneer het gaat om de geldigheid van overeenkomsten: nietigheid en vernietigbaarheid. Laten we ze nader bekijken:</p> <p>### Nietige Overeenkomsten</p>	<p>In het Nederlands recht zijn er belangrijke verschillen tussen 'nietige' en 'vernietigbare' overeenkomsten:</p> <p>Nietige overeenkomsten:  Definitie: Een nietige overeenkomst wordt geacht nooit te hebben bestaan. Dit betekent dat de overeenkomst vanaf het</p>

	<p>tot een partij zich op vernietiging beroept.</p> <p>3. Een overeenkomst is onder meer vernietigbaar als er sprake is van een wilsgebrek (bedreiging, bedrog, misbruik van omstandigheden of dwaling). Vernietigbaarheid kan bijvoorbeeld ook voortvloeien uit handelingsonbekwaamheid.</p> <p>4. Er zijn verschillende gronden die kunnen resulteren in nietigheid van de overeenkomst, zoals strijdigheid met de openbare orde en goede zeden.</p>	<p>is vanaf het begin ongeldig en heeft geen rechtsgevolgen.</p> <p>- <b>**Gronden**</b>: Nietigheid kan bijvoorbeeld ontstaan door strijd met de wet, de openbare orde of de goede zeden.</p> <p>- <b>**Relevante wetsartikelen**</b>: Artikel 3:40 BW bepaalt dat rechtshandelingen die in strijd zijn met de openbare orde of de goede zeden nietig zijn.</p> <p>### <b>**Vernietigbare overeenkomsten**</b></p> <p>- <b>**Definitie**</b>: Een vernietigbare overeenkomst is geldig totdat deze door een daartoe gerechtigde partij wordt vernietigd.</p> <p>- <b>**Gronden**</b>: Vernietigbaarheid kan ontstaan door wilsgebreken zoals dwaling, bedrog, bedreiging of misbruik van omstandigheden.</p> <p>- <b>**Relevante wetsartikelen**</b>: Artikel 3:44 BW geeft de gronden voor vernietigbaarheid wegens wilsgebreken. Artikel 3:49 BW bepaalt dat vernietiging met terugwerkende kracht werkt, zodat de overeenkomst geacht wordt nooit te hebben bestaan.</p> <p>### <b>**Voorbeeld**</b></p> <p>- <b>**Nietig**</b>: Stel, een overeenkomst wordt gesloten waarbij de ene partij illegale drugs verkoopt aan de andere partij. Deze overeenkomst is nietig omdat zij in strijd is met de wet.</p> <p>- <b>**Vernietigbaar**</b>: Stel, iemand sluit een koopovereenkomst voor een huis, maar komt er later achter dat de verkoper bewust onjuiste informatie heeft gegeven over de staat van het huis. Deze overeenkomst kan vernietigd worden wegens bedrog.</p> <p>Heb je verdere vragen over deze juridische concepten?</p>	<p>Een nietige overeenkomst is van meet af aan ongeldig. Dit betekent dat de overeenkomst juridisch gezien nooit heeft bestaan. De nietigheid werkt automatisch en hoeft niet door een rechter te worden vastgesteld. Redenen voor nietigheid kunnen zijn:</p> <p>- De overeenkomst is in strijd met de wet (bijv. een overeenkomst om een misdrijf te plegen).</p> <p>- De overeenkomst is in strijd met de openbare orde of goede zeden.</p> <p>- De overeenkomst is gesloten door een handelingsonbekwame persoon zonder benodigde toestemming.</p> <p>Relevant wetsartikel: Artikel 3:40 van het Burgerlijk Wetboek (BW).</p> <p>### <b>Vernietigbare Overeenkomsten</b></p> <p>Een vernietigbare overeenkomst is in principe geldig totdat deze door een van de partijen wordt vernietigd. Dit betekent dat de overeenkomst in stand blijft, tenzij een partij actie onderneemt om deze te vernietigen. Redenen voor vernietigbaarheid kunnen zijn:</p> <p>- Dwaling, bedrog of bedreiging bij het sluiten van de overeenkomst.</p> <p>- Misbruik van omstandigheden.</p> <p>- Minderjarigheid of handelingsonbekwaamheid, mits de overeenkomst niet van rechtswege nietig is.</p> <p>Relevant wetsartikel: Artikel 3:44 BW behandelt wilsgebreken (zoals bedrog en dwaling) en artikel 6:228 BW behandelt dwaling specifiek.</p> <p>Samengevat:</p> <p>- <b>**Nietig**</b>: Overeenkomst is vanaf het begin ongeldig en heeft nooit bestaan.</p> <p>- <b>**Vernietigbaar**</b>: Overeenkomst is geldig totdat deze door een partij wordt vernietigd.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over een van deze concepten of wil je een concreet voorbeeld bespreken?</p>	<p>begin ongeldig is.</p> <p>Gronden: Nietigheid kan optreden als de overeenkomst in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden[1][2]. Bijvoorbeeld, een overeenkomst die een strafbare activiteit ondersteunt, is automatisch nietig.</p> <p>Gevolgen: Omdat de overeenkomst nooit heeft bestaan, kunnen de gemaakte afspraken niet worden afgedwongen. Eventuele prestaties die al zijn verricht, moeten worden teruggedraaid[1].</p> <p>Vernietigbare overeenkomsten:</p> <p>Definitie: Een vernietigbare overeenkomst is geldig totdat deze door een van de partijen wordt vernietigd. Dit betekent dat de overeenkomst geldig blijft totdat er expliciet een beroep op vernietiging wordt gedaan.</p> <p>Gronden: Vernietigbaarheid kan worden ingeroepen bij wilsgebreken zoals dwaling, bedrog, of misbruik van omstandigheden[2]. Bijvoorbeeld, als iemand een auto koopt en later ontdekt dat er met de kilometerstand is gesjoemeld, kan hij de overeenkomst vernietigen.</p> <p>Gevolgen: Na vernietiging wordt de overeenkomst geacht nooit te hebben bestaan, vergelijkbaar met nietigheid. Echter, vernietiging vereist een actieve handeling, zoals een buitengerechtelijke verklaring of een rechterlijke uitspraak[1]. Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp?</p> <p>References</p> <p>[1] Nietigheid en vernietigbaarheid; wat is het verschil?</p> <p>[2] Nietige en vernietigbare overeenkomsten: juridische verschillen en ...</p>
<b>Gemiddeld</b>				



<p><b>Welke onderdelen van een softwareoplossing komen wel of juist niet voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking en uit welke wetgeving en rechtspraak blijkt dat?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Het Auteursrecht beschermd in ieder geval de broncode, de objectcode en het voorbereidend materiaal (artikel 10 TRIPS overeenkomst en HvJEU Softwarova).</li> <li>Daarnaast kan ook de grafische interface van de software beschermd zijn als deze een 'eigen intellectuele schepping' (EIS) van de maker vormt.</li> <li>Het criterium van EIS betekenend dat hierin creativiteit van de maker terug te zien is en dat het werk niet ontleend is aan het auteursrechtelijk werk van een ander (HvJEU Infopaq I).</li> </ol>	<p>Volgens het Nederlands recht komen bepaalde onderdelen van een softwareoplossing voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking, terwijl andere onderdelen daarvan niet beschermd zijn. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <p><b>### **Beschermd onderdelen:**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Broncode**</b>: De oorspronkelijke broncode van een computerprogramma valt onder auteursrechtelijke bescherming.</li> <li>- <b>**Objectcode**</b>: De vertaalde vorm van de broncode, zoals de objectcode, is ook beschermd.</li> <li>- <b>**Voorbereidend materiaal**</b>: Dit omvat documentatie, ontwerpen en andere voorbereidende werkzaamheden die bij het maken van de software zijn gemaakt.</li> </ul> <p><b>### **Niet beschermd onderdelen:**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Ideeën en functionele aspecten**</b>: De ideeën en beginselen die aan de software ten grondslag liggen, evenals de functionele aspecten van de software, vallen buiten de auteursrechtelijke bescherming.</li> <li>- <b>**Functioneel bepaalde onderdelen**</b>: Onderdelen die volledig functioneel bepaald zijn en geen creatieve elementen bevatten, zoals bepaalde gebruikersinterfaces, vallen niet onder auteursrechtelijke bescherming.</li> </ul> <p><b>### **Relevante wetsartikelen:**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Artikel 10 lid 1 onder 12 van de Auteurswet**</b>: Specificceert dat de broncode en objectcode van een computerprogramma onder het auteursrecht vallen.</li> <li>- <b>**Artikel 6:15 BW**</b>: Bevestigt dat het auteursrecht vanzelf ontstaat zonder dat er een registratie of andere formaliteit nodig is.</li> </ul> <p>Deze onderscheiding is belangrijk omdat het auteursrecht alleen de creatieve elementen van de software beschermt, niet de technische of functionele aspecten.</p> <p>Heb je specifieke vragen over hoe je je</p>	<p>Bij een softwareoplossing zijn er verschillende onderdelen die auteursrechtelijk beschermd kunnen zijn, terwijl andere onderdelen hiervan uitgesloten zijn. Hier is een overzicht:</p> <p><b>### Beschermd onderdeel</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Broncode**</b>: De oorspronkelijke code van de software valt onder auteursrechtelijke bescherming omdat het een creatieve uitwerking is van de maker](<a href="https://www.poelmannvandenbroek.nl/actuele-zaken/auteursrechtelijke-bescherming-van-apps-en-software-3-praktische-tips">https://www.poelmannvandenbroek.nl/actuele-zaken/auteursrechtelijke-bescherming-van-apps-en-software-3-praktische-tips</a>).</li> <li><b>**Gebruikersinterface (UI)**</b>: Als de UI een eigen karakter heeft en de persoonlijke stempel van de maker draagt, kan deze auteursrechtelijk beschermd zijn](<a href="https://www.poelmannvandenbroek.nl/actuele-zaken/auteursrechtelijke-bescherming-van-apps-en-software-3-praktische-tips">https://www.poelmannvandenbroek.nl/actuele-zaken/auteursrechtelijke-bescherming-van-apps-en-software-3-praktische-tips</a>).</li> <li><b>**Design en lay-out**</b>: Dit omvat bijvoorbeeld de combinatie van kleuren, lettertypen en andere vormgevingscomponenten die een unieke uitstraling geven](<a href="https://www.poelmannvandenbroek.nl/actuele-zaken/auteursrechtelijke-bescherming-van-apps-en-software-3-praktische-tips">https://www.poelmannvandenbroek.nl/actuele-zaken/auteursrechtelijke-bescherming-van-apps-en-software-3-praktische-tips</a>).</li> </ol> <p><b>### Niet beschermd onderdeel</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Functionele aspecten**</b>: Onderdelen die volledig functioneel bepaald zijn en geen creatieve elementen bevatten, vallen buiten de auteursrechtelijke bescherming.</li> <li><b>**Ideeën en beginselen**</b>: De ideeën en beginselen die ten grondslag liggen aan de software worden niet beschermd.</li> </ol> <p>De wetgeving die hierbij speelt, is voornamelijk de <b>**Auteurswet**</b> en de <b>**Burgerlijk Wetboek**</b> (BW)](<a href="https://www.poelmannvandenbroek.nl/actuele-zaken/auteursrechtelijke-bescherming-van-apps-en-software-3-praktische-tips">https://www.poelmannvandenbroek.nl/actuele-zaken/auteursrechtelijke-bescherming-van-apps-en-software-3-praktische-tips</a>). De Auteurswet bepaalt dat het auteursrecht vanzelf ontstaat bij het maken van een origineel werk (Artikel 1 van de</p>	<p>De auteursrechtelijke bescherming van software is een complex onderwerp. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <p>Onderdelen die wel voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking komen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Broncode en objectcode: De daadwerkelijke regels code die door de programmeur zijn geschreven[1].</li> <li>Documentatie: Handleidingen, specificaties en andere begeleidende documentatie die creatief van aard is[1].</li> <li>Grafische gebruikersinterface (GUI): De visuele elementen van de software, mits deze een eigen en oorspronkelijk karakter hebben[2].</li> </ul> <p>Onderdelen die niet voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking komen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Functionele aspecten: De functionaliteit van de software, zoals de manier waarop het werkt of de algoritmen die het gebruikt[1].</li> <li>Programmeertalen en protocollen: De talen en protocollen die worden gebruikt om de software te schrijven[1].</li> <li>Ideeën en principes: De onderliggende ideeën en principes achter de software[2].</li> </ul> <p>Wetgeving en rechtspraak:</p> <p>De bescherming van software onder het auteursrecht is vastgelegd in de Auteurswet. Artikel 1 van de Auteurswet stelt dat de maker van een werk het exclusieve recht heeft om dit werk openbaar te maken en te verveelvoudigen[1]. Daarnaast is er jurisprudentie die deze principes verder uitwerkt, zoals de uitspraak van het Europese Hof van Justitie in de zaak SAS Institute Inc. v. World Programming Ltd., waarin werd bevestigd dat functionaliteit, programmeertalen en gegevensformaten niet auteursrechtelijk beschermd zijn[2]. Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp?</p> <p>References</p> <p>[1] Auteursrecht software: dit zijn de 5 vragen - ICT-Advocatenkantoor Legalz</p> <p>[2] Auteursrecht op software. Hoe zat het ook alweer?</p>
--	---	--	--	---

		software kunt beschermen of over licentieopties?	Auteurswet)( <a href="https://www.poelmannvand enbroek.nl/actuele-zaken/auteursrechtelijke-bescherming-van-apps-en-software-3-praktische-tips">https://www.poelmannvand enbroek.nl/actuele-zaken/auteursrechtelijke-bescherming-van-apps-en-software-3-praktische-tips</a> ). De BW bevat bepalingen over de opzegging en vernietiging van overeenkomsten, wat relevant kan zijn bij het gebruik van software.  Heb je nog specifieke vragen over een bepaald onderdeel of wil je meer weten over een ander aspect van auteursrecht?	
<b>Wat zijn op grond van geldende wetgeving en rechtspraak de belangrijkste aspecten om op te letten bij het opstellen van een contractueel boetebeding?</b>	De belangrijkste punten die in ieder geval in het antwoord terug zouden moeten komen:  1. Of de boete al dan niet een schadefixerend effect heeft (artikel 6:92 BW). 2. Dat niet in het beding mag staan "dat deze niet voor matiging vatbaar is" (artikel 6:94 BW en HR Intrahof/Bartsmit). 3. Dat beter niet met eenheidsboetes kan worden gewerkt omdat dit sneller zal resulteren in matiging van de boete (HR Monda/Hauer II).	Bij het opstellen van een contractueel boetebeding in Nederland zijn er een aantal belangrijke aspecten om op te letten om ervoor te zorgen dat de boetebeding effectief en wettelijk bindend is. Hier zijn enkele belangrijke punten:  ### <b>Belangrijke aspecten:</b> 1. <b>Formele vereisten:</b> Zorg ervoor dat de boetebeding schriftelijk is opgenomen in de overeenkomst. Dit geldt ook voor arbeidsovereenkomsten en algemene voorwaarden. 2. <b>Doel van de boetebeding:</b> Bepaal of de boetebeding een schadefixerend of aansporend karakter heeft. Een schadefixerend boetebeding wordt gebruikt om de schade vast te stellen, terwijl een aansporend boetebeding de partijen aanmoedigt om de overeenkomst correct na te komen. 3. <b>Verhouding tot nakoming en schadevergoeding:</b> Zorg ervoor dat de boetebeding niet tegelijkertijd met de nakoming van de overeenkomst kan worden gevorderd, tenzij de boete als vergoeding voor aanvullende schade is bedoeld. De boete kan in plaats van de schadevergoeding gelden, maar niet naast deze. 4. <b>Inroeping van de boetebeding:</b> De andere partij moet schriftelijk worden aangemaand om de contractuele verplichtingen na te komen voordat de boete kan worden opgeëist. Dit kan worden afwijkend geregeld door op te nemen dat de boete direct en zonder nadere ingebrekestelling verschuldigd is. 5. <b>Billijkheid:</b> De rechter kan de boete matigen indien de eigenlijke verschuldigde	Bij het opstellen van een contractueel boetebeding in Nederland zijn er verschillende belangrijke aspecten om op te letten om ervoor te zorgen dat het boetebeding effectief en wettelijk toegestaan is. Hier zijn enkele van de belangrijkste aspecten:  1. <b>Formele vereisten:</b> Een boetebeding moet schriftelijk worden opgenomen in de overeenkomst of in de algemene voorwaarden. Als de hoofdovereenkomst schriftelijk moet zijn, geldt dit ook voor het boetebeding.  2. <b>Doel van het boetebeding:</b> Het boetebeding kan een schadefixerend of aansporend karakter hebben. Een schadefixerend boetebeding wordt gebruikt om discussies over de hoogte van geleden schade te voorkomen, terwijl een aansporend boetebeding fungeert als prikkel voor de andere partij om de overeenkomst correct en tijdig na te komen.  3. <b>Verhouding tot nakoming en schadevergoeding:</b> Op grond van de wet is het niet mogelijk om gelijktijdig nakoming van de overeenkomst en de verschuldigde boete te eisen, tenzij de boete bedoeld is als vergoeding voor aanvullende schade als gevolg van de niet-tijdige nakoming van de overeenkomst. De boete treedt in de plaats van de schadevergoeding, tenzij anders is overeengekomen.  4. <b>Inroeping van het boetebeding:</b> Voordat een boete kan worden opgeëist,	Bij het opstellen van een contractueel boetebeding zijn er verschillende belangrijke aspecten om rekening mee te houden, gebaseerd op geldende wetgeving en rechtspraak: Doel van het boetebeding: Een boetebeding kan dienen als schadefixerend middel of als aansporing tot nakoming. In het eerste geval wordt het gebruikt om discussies over de hoogte van de schade te voorkomen. In het tweede geval fungeert de boete als prikkel voor de andere partij om de overeenkomst correct en tijdig na te komen[1][2]. Formele vereisten: Over het algemeen zijn er geen specifieke formele vereisten voor een boetebeding, behalve dat het schriftelijk moet worden vastgelegd als de hoofdovereenkomst dat vereist. In arbeidsovereenkomsten moet een boetebeding altijd schriftelijk worden vastgelegd[2]. Verhouding tot nakoming en schadevergoeding: Volgens de wet kan een boete in principe niet gelijktijdig met nakoming van de overeenkomst worden geeëist, tenzij de boete bedoeld is als vergoeding voor aanvullende schade. Partijen kunnen echter contractueel afwijken van deze wettelijke beperking[2]. Matiging van de boete: De wet biedt de mogelijkheid om een boete te matigen als de billijkheid dat klaarblijkelijk vereist. Dit is alleen mogelijk in zeer uitzonderlijke omstandigheden, namelijk wanneer de boete zou leiden tot een buitensporig en onaanvaardbaar resultaat[1]. Inroeping van het boetebeding: Voordat een boete kan worden opgeëist, moet de andere partij schriftelijk worden

		<p>boete tot zeer onredelijke gevolgen zou leiden. Dit betekent dat de boete proportioneel moet zijn en niet buitensporig hoog.</p> <p>### **Relevante wetsartikelen:**  - **Artikel 6:94 lid 1 BW**: Stelt dat de rechter de boete kan matigen indien de billijkheid dit klaarblijkelijk eist.  - **Artikel 3:40 BW**: Bevordert dat rechtshandelingen die in strijd zijn met de openbare orde of de goede zeden nietig zijn.</p> <p>Het is belangrijk om deze aspecten goed te overwegen bij het opstellen van een boetebeding om ervoor te zorgen dat deze effectief en wettelijk bindend is. Heb je specifieke vragen over een bepaald type boetebeding of situatie?</p>	<p>moet de andere partij schriftelijk worden aangemaand om de contractuele verplichtingen na te komen. Dit wordt een ingebrekestelling genoemd. Je kunt echter contractueel bepalen dat de boete direct en zonder nadere ingebrekestelling verschuldigd is.</p> <p>5. **Matiging van de boete**: De rechter heeft de bevoegdheid om een contractuele boete te matigen als de billijkheid dit klaarblijkelijk eist. Dit betekent dat de boete niet buitensporig mag zijn in verhouding tot de schade door overtredingen. De rechter kijkt naar verschillende factoren zoals de wanverhouding tussen boete en schade, de aard van de overeenkomst, het onderhandelingsproces, de bruikbaarheid van het beding en de verhouding tussen partijen.</p> <p>6. **Verval van het boetebeding**: Als de verbintenis komt te vervallen, vervalt ook het boetebeding, tenzij het gaat om een boetebeding die verplicht tot het betalen van een schadevergoeding. In dat geval behoudt het boetebeding nog wel enig bestaansrecht.</p> <p>Deze aspecten zijn vastgelegd in verschillende artikelen van het Burgerlijk Wetboek (BW), zoals artikel 6:91 BW (boetebeding), artikel 6:93 BW (verzuim) en artikel 6:94 BW (matiging van boetebedingen).</p> <p>Heb je specifieke vragen over een van deze aspecten of wil je meer weten over een ander onderwerp?</p>	<p>aangemaand om de contractuele verplichtingen na te komen, tenzij anders is overeengekomen in het contract[2]. Het is belangrijk om deze aspecten zorgvuldig te overwegen bij het opstellen van een boetebeding om ervoor te zorgen dat het juridisch houdbaar en effectief is. Heb je specifieke vragen over een bepaald type contract of situatie?</p> <p>References  [1] DE CONTRACTUELE BOETE - Hermanides Advocaten  [2] Contractueel boetebeding Aan welke vereisten moet een boete ...</p>
<p><b>Welke opzegtermijn moet in acht worden genomen bij het opzeggen van een duurovereenkomst als er contractueel geen opzegtermijn overeen is gekomen?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>In het antwoord zou in ieder geval terug moeten komen dat gekeken moet worden naar de kwalificatie van de overeenkomst.</li> <li>Als de overeenkomst een bijzondere overeenkomst is, is de kans groot dat de wet in regels voorziet (zie bijv. artikel 7:408 voor de overeenkomst van opdracht).</li> <li>Als de overeenkomst niet als een bijzondere overeenkomst kwalificeert, geldt als uitgangspunt</li> </ol>	<p>Als er contractueel geen opzegtermijn is vastgelegd voor een duurovereenkomst, gelden er standaard opzegtermijnen die door de wet zijn vastgesteld. Deze termijnen zijn als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Vier maanden</b> voor een overeenkomst met een duur van ten hoogste drie jaar.</li> <li>- <b>Vijf maanden</b> voor een overeenkomst van meer dan drie jaar.</li> <li>- <b>Zes maanden</b> voor overeenkomsten</li> </ul>	<p>Als er geen contractuele opzegtermijn is overeengekomen voor een duurovereenkomst, dan bepaalt de Nederlandse wetgeving en rechtspraak dat er een redelijke opzegtermijn in acht moet worden genomen. Wat als "redelijk" wordt beschouwd, hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval, zoals de aard van de overeenkomst en de duur van de relatie tussen de partijen.</p> <p>In de rechtspraak is bepaald dat een</p>	<p>Als er contractueel geen opzegtermijn is overeengekomen voor een duurovereenkomst, dan geldt de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid volgens artikel 6:248 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Dit betekent dat de opzegtermijn moet worden bepaald op basis van wat redelijk en billijk is onder de gegeven omstandigheden[1][2]. De Hoge Raad heeft bepaald dat een duurovereenkomst voor onbepaalde tijd in beginsel opzegbaar is, tenzij de</p>

	<p>dat de overeenkomst opzegbaar is. Wel kan de R&amp;B in dat geval meebrengen dat er een bepaalde opzegtermijn in acht moet worden genomen, alleen mag bij zwaarwegende gronden of dat een schadevergoeding verschuldigd is (zie ECLI:NL:HR:2013:BZ4163).</p>	<p>van meer dan zes jaar.</p> <p>Deze termijnen zijn vastgelegd in <b>**Artikel 7:437 lid 1 BW**</b> (Burgerlijk Wetboek). Deze termijnen kunnen worden aangepast op grond van de redelijkheid en billijkheid, afhankelijk van de specifieke omstandigheden van de overeenkomst.</p> <p>Heb je een specifieke situatie of voorbeeld in gedachten waarvoor je meer gedetailleerde informatie nodig hebt?</p>	<p>overeenkomst voor onbepaalde tijd in beginsel opzegbaar is, zelfs als er geen regeling voor opzegging in de overeenkomst is opgenomen. De redelijke opzegtermijn wordt bepaald door factoren zoals de investeringen van de partijen, hun afhankelijkheid van de overeenkomst en de impact van de beëindiging op hun belangen.</p> <p>Relevant wetsartikel: Artikel 6:248 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek (BW) bepaalt dat een overeenkomst niet alleen naar de letter, maar ook naar de redelijkheid en billijkheid moet worden uitgevoerd.</p> <p>Daarnaast zijn er verschillende uitspraken van de Hoge Raad die richting geven aan de interpretatie van een redelijke opzegtermijn.</p> <p>Als je een specifiek type duurovereenkomst in gedachten hebt of meer details wilt over een bepaalde situatie, laat het me gerust weten!</p>	<p>redelijkheid en billijkheid in verband met de aard en de omstandigheden van het geval een opzegging zonder opzegtermijn onaanvaardbaar maken[1][2]. Heb je een specifieke situatie in gedachten waarvoor je dit wilt weten?</p> <p>References [1] Opzegging van een duurovereenkomst. Wat zijn de regels? [2] Opzegging van een duurovereenkomst - Wieringa Advocaten</p>
<p><b>Wat wordt er bedoeld met 'uitputting' in het Nederlands auteursrecht en aan welke eisen moet worden voldaan voordat het auteursrecht op een online gedownloade softwareoplossing uitgeput is? Kun je ook relevante wetgeving en rechtspraak noemen waar dit uit blijkt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uitputting wil zeggen dat een auteursrechthebbende geen zeggenschap meer heeft over de verdere <i>distributie</i> van een exemplaar van een auteursrechtelijke werk.</li> <li>2. Het auteursrecht wordt in principe uitgeput zodra een 'exemplaar' van dat werk rechtmatig binnen de EER op de markt wordt gebracht. De auteursrechthebbende kan zich daarna niet meer verzetten tegen bijvoorbeeld de doorverkoop van dat werk (artikel 12b Aw).</li> <li>3. Voor online gedownloade software is de uitputtingsleer niet zonder meer van toepassing omdat er alleen een gedownload bestand is en geen fysiek exemplaar van het werk.</li> <li>4. In bepaalde omstandigheden moet echter ook het auteursrecht op een gedownload stuk software worden geacht te zijn uitgeput (HvJEU <i>UsedSoft</i>). Deze criteria zijn (i) licentie voor onbepaalde tijd, (ii) tegen betaling van een eenmalige vergoeding, en (iii) waarbij de</li> </ol>	<p>In het Nederlands auteursrecht verwijst 'uitputting' naar het moment waarop de rechthebbende van een werk geen bezwaar meer kan maken tegen verdere distributie van dat werk door derden. Dit betekent dat als de rechthebbende het werk zelf op de markt heeft gebracht, hij geen zeggenschap meer heeft over de verdere verspreiding ervan.</p> <p>### <b>**Eisen voor uitputting van auteursrecht op een online gedownloade softwareoplossing:**</b> 1. <b>**Eerste verkoop**</b>: De software moet voor de eerste keer verkocht zijn met eigendomsrecht](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>). Dit betekent dat de koper het recht heeft om het softwareprogramma voor onbepaalde tijd te gebruiken](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>).</p>	<p>In het Nederlands auteursrecht verwijst <b>**uitputting**</b> naar het moment waarop de rechthebbende van een werk geen bezwaar meer kan maken tegen verdere distributie van dat werk door derden. Dit betekent dat als de rechthebbende het werk zelf op de markt heeft gebracht, hij geen zeggenschap meer heeft over de verdere verspreiding ervan.</p> <p>Voor softwareoplossingen gelden specifieke eisen voordat het auteursrecht als uitgeput kan worden beschouwd](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>). Deze eisen zijn vooral gebaseerd op het <b>**UsedSoft-arrest**</b> van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ) uit 2012](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>). De belangrijkste eisen zijn:</p>	<p>Uitputting in het Nederlands auteursrecht betekent dat de rechthebbende geen controle meer heeft over de verdere verspreiding van een exemplaar van zijn werk nadat dit exemplaar met zijn toestemming in de handel is gebracht binnen de Europese Economische Ruimte (EER). Dit betekent dat de rechthebbende niet kan optreden tegen de doorverkoop van dat exemplaar[1][2].</p> <p>Voor software die online is gedownload, gelden specifieke eisen voordat het auteursrecht uitgeput is: Rechtmatige eerste verkoop: De software moet door of met toestemming van de rechthebbende voor de eerste keer in de handel zijn gebracht. Verkoop binnen de EER: De eerste verkoop moet binnen de EER hebben plaatsgevonden. Verkoop en niet verhuur: De software moet verkocht zijn, wat betekent dat er een eenmalige betaling is gedaan voor een eeuwigdurend gebruiksrecht[1][3]. Relevante wetgeving en rechtspraak: Artikel 12b van de Auteurswet: Dit artikel regelt de uitputting van het auteursrecht in</p>

	<p>vergoeding een reële vergoeding is.</p>	<p>copyrights-on-software-licenses).  2. <b>**Vergoeding**</b>: De verkoper moet een vergoeding hebben ontvangen die overeenstemt met de economische waarde van het softwareprogramma](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>).  3. <b>**Unieke kopie**</b>: De oorspronkelijke verkrijger moet zijn eigen kopie onbruikbaar maken op het moment van de doorverkoop](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>). Dit kan bijvoorbeeld door het verwijderen van de software of het gebruik van technische beschermingsmaatregelen zoals productsleutels](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>).   ### <b>**Relevante wetgeving en rechtspraak:**</b>  - <b>**Artikel 12b van de Auteurswet**</b>: Dit artikel bepaalt dat het anderszins in het verkeer brengen van een exemplaar van een werk, met uitzondering van verhuur en uitlening, geen inbreuk vormt op het auteursrecht.  - <b>**UsedSoft-arrest (Hof van Justitie van de Europese Unie, 3 juli 2012)**</b>: In dit arrest werd bepaald dat het distributierecht van de auteursrechthebbende is uitgeput en dat de auteursrechthebbende zich dus niet kan verzetten tegen de wederverkoop van een licentie voor het softwareprogramma, indien aan de bovengenoemde voorwaarden is voldaan](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>).   Heb je nog andere vragen over</p>	<p>1. De eerste verkoop van een kopie van het softwareprogramma moet een overdracht van eigendomsrecht op die kopie betekenen](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>).  2. De verkrijger moet een vergoeding betalen die overeenstemt met de economische waarde van het exemplaar](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>).  3. De doorverkoper moet zijn eigen kopie onbruikbaar maken op het moment van de doorverkoop](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>).   Relevant wetgeving en rechtspraak:  - <b>**Artikel 12b van de Auteurswet**</b>: Dit artikel specificieert dat het distributierecht is uitgeput zodra een exemplaar van een werk door of met toestemming van de maker in de Europese Economische Ruimte is gebracht.  - <b>**UsedSoft-arrest (HvJ, 2012)**</b>: Dit arrest bepaalt dat het distributierecht van de auteursrechthebbende is uitgeput en dat de auteursrechthebbende zich dus niet kan verzetten tegen de wederverkoop van een licentie voor het softwareprogramma, indien aan de bovengenoemde voorwaarden is voldaan](<a href="https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses">https://www.dentons.com/en/insights/newsletters/2021/march/11/dentons-amsterdam-ip-and-t-bites/ipt-newsletter-march-2021/exhaustion-of-copyrights-on-software-licenses</a>).   Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of wil je meer details over een bepaalde situatie?</p>	<p>Nederland[2].  UsedSoft-arrest (HvJEU, 2012): In deze zaak oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Unie dat het auteursrecht op software uitgeput is indien de kopie is verstrekt op een fysieke drager of als de licentiegever het downloaden van die kopie van internet heeft toegestaan en hiervoor een vergoeding heeft ontvangen die overeenstemt met de economische waarde van de kopie[3].  Heb je nog andere vragen over auteursrecht of een ander onderwerp? 😊</p> <p>References  [1] Uitputting van het auteursrecht @ iusmentis.com door Arnaud Engelfriet  [2] De uitputting van het auteursrecht - Focus Magazine  [3] Sprake van uitputting van auteursrechten wanneer software niet is ...</p>
--	--	---	--	---

<p><b>Ben je naar Nederlands recht in alle gevallen vrij om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken? Zo nee, op basis waarvan moet worden bepaald of dit wel of niet mogelijk is en wat zijn de gevolgen als je toch de onderhandelingen afbreekt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>In Nederland worden contracten beheerst door redelijkheid en billijkheid (artikel 6:248 BW). Dit beginsel geldt ook voor de precontractuele fase (HR Baris/Riezenkamp).</li> <li>De redelijkheid en billijkheid kan meebrengen dat het afbreken van onderhandelingen niet (meer) kan. De gevolgen zijn afhankelijk van hoe ver gevorderd de onderhandelingen zijn. Initieel werd in rechtspraak onderscheid gemaakt tussen drie fasen (HR Plas/Valburg): <ol style="list-style-type: none"> <li>Fase 1: afbreken mag zonder consequenties</li> <li>Fase 2: afbreken mag, maar tegen vergoeding negatief contractsbepaling</li> <li>Fase 3: afbreken is onaanvaardbaar; indien dit toch wordt gedaan dan moet positief contractsbelang worden vergoed.</li> </ol> </li> <li>In late rechtspraak is deze leer genuanceerd. Door sommigen wordt inmiddels betoogd (o.m. op basis van HR CBB / JPO) dat de tweede fase niet 'echt' meer bestaat.</li> </ol>	<p>auteursrecht of specifieke situaties waar je meer over wilt weten?</p> <p>Nee, naar Nederlands recht ben je niet in alle gevallen vrij om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken. Het hangt af van de redelijkheid en billijkheid, evenals van de verwachtingen die tijdens de onderhandelingen zijn gewekt.</p> <p>### **Gronden voor het tussentijds afbreken van onderhandelingen:**</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Redelijkheid en Billijkheid**:</b> Volgens de redelijkheid en billijkheid kan een partij verplicht zijn om de onderhandelingen voort te zetten als de andere partij gerechtvaardigde verwachtingen heeft gekregen dat een overeenkomst tot stand zou komen.</li> <li><b>**Gerechvaardigd Vertrouwen**:</b> Wanneer er bij de andere partij gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de overeenkomst daadwerkelijk tot stand zou komen, kan het abrupt afbreken van de onderhandelingen onrechtmatig zijn.</li> <li><b>**Fase van de Onderhandelingen**:</b> Hoe verder gevorderd de onderhandelingen zijn, hoe minder vrijheid een partij heeft om deze af te breken zonder goede reden.</li> </ol> <p>### **Relevante wetgeving en rechtspraak:**</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Artikel 6:248 lid 2 BW**:</b> Dit artikel bepaalt dat een overeenkomst ook kan worden aangevuld en gewijzigd door redelijkheid en billijkheid.</li> <li>- <b>**CBB/JPO-arrest (Hoge Raad, 18 juni 2004)**:</b> In dit arrest werd geoordeeld dat het afbreken van onderhandelingen onrechtmatig kan zijn als het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat een overeenkomst zou worden gesloten, en de onderhandelingen in een vergevorderd stadium verkeren.</li> </ul> <p>### **Gevolgen van het onrechtmatig afbreken van onderhandelingen:**</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Schadevergoeding**:</b> Als een partij onrechtmatig de onderhandelingen afbreekt, kan zij verplicht worden om de schade te vergoeden die de andere partij</li> </ul>	<p>Nee, je bent niet in alle gevallen vrij om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken. In het Nederlands recht geldt dat er onder bepaalde omstandigheden sprake kan zijn van onrechtmatig afbreken van onderhandelingen.</p> <p>### Wanneer afbreken van onderhandelingen onrechtmatig is:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Redelijk vertrouwen**:</b> Als de onderhandelingen zich in een vergevorderd stadium bevinden en de ene partij gerechtvaardigd vertrouwen heeft in het tot stand komen van de overeenkomst.</li> <li><b>**Afhankelijkheid**:</b> De mate waarin de ene partij afhankelijk is geworden van de overeenkomst.</li> <li><b>**Onverwacht en zonder goede reden**:</b> Als de onderhandelingen onverwacht en zonder goede reden worden afgebroken.</li> </ol> <p>### Basis voor beoordeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Artikel 6:162 Burgerlijk Wetboek (BW)**:</b> Dit artikel behandelt de onrechtmatige daad. Het onrechtmatig afbreken van onderhandelingen kan hier onder vallen als er sprake is van schending van de gerechtvaardigde verwachtingen van de andere partij.</li> <li>- <b>**Rechtspraak**:</b> Uitspraken van de Hoge Raad zoals het <b>**CBB/JPO-arrest**</b> (HR 12 augustus 2005, NJ 2005/467) vormen richtlijnen voor wanneer het afbreken van onderhandelingen als onrechtmatig wordt gezien.</li> </ul> <p>### Gevolgen van onrechtmatig afbreken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Schadevergoeding**:</b> De partij die onrechtmatig heeft afgebroken kan verplicht worden een schadevergoeding te betalen aan de andere partij. Deze schadevergoeding kan de gemaakte kosten en eventueel gederfde winst dekken.</li> <li><b>**Rechtsgevolgen**:</b> In uitzonderlijke gevallen kan de rechter bepalen dat de onderhandelingen moeten worden voortgezet of dat er toch een overeenkomst tot stand komt.</li> </ol>	<p>In Nederland ben je niet in alle gevallen vrij om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken. Het uitgangspunt is dat partijen vrij zijn om te onderhandelen en deze onderhandelingen ook weer af te breken. Echter, deze vrijheid is begrensd door het principe van gerechtvaardigd vertrouwen en de redelijkheid en billijkheid[1][2]. Wanneer mag je de onderhandelingen niet zomaar afbreken? Gerechtvaardigd vertrouwen: Als de wederpartij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat er een overeenkomst tot stand zou komen, mag je de onderhandelingen niet zomaar afbreken. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als er al overeenstemming is bereikt over de essentiële elementen van de overeenkomst[1]. Redelijkheid en billijkheid: De omstandigheden van het geval kunnen ook meespelen. Als het afbreken van de onderhandelingen onder de gegeven omstandigheden onaanvaardbaar zou zijn, kan dit leiden tot aansprakelijkheid[2]. Gevolgen van het onterecht afbreken van onderhandelingen: Schadevergoeding: Als je de onderhandelingen onterecht afbreekt, kan de wederpartij schadevergoeding eisen. Dit kan zowel het positief contractsbelang (de situatie waarin de overeenkomst wel tot stand zou zijn gekomen) als het negatief contractsbelang (de kosten die de wederpartij heeft gemaakt tijdens de onderhandelingen) omvatten[2]. Verplichting tot verder onderhandelen: In sommige gevallen kan de wederpartij eisen dat je de onderhandelingen voortzet totdat er een overeenkomst is bereikt[2]. Heb je een specifieke situatie in gedachten waarbij je twijfelt of je de onderhandelingen mag afbreken?</p> <p>References [1] Afbreken van onderhandelingen: wanneer wel/niet toegestaan - CKH advocaten</p>
---	--	--	---	---

		<p>daardoor lijdt.</p> <p>- <b>**Nakoming van Verplichtingen**</b>: In sommige gevallen kan de rechter bepalen dat de onderhandelingen moeten worden hervat of dat bepaalde verplichtingen moeten worden nagekomen.</p> <p>Het is dus belangrijk om zorgvuldig te handelen tijdens onderhandelingen en rekening te houden met de verwachtingen en redelijkheid en billijkheid. Heb je specifieke vragen over een bepaalde situatie of voorbeeld waarbij onderhandelingen zijn afgebroken?</p>	<p>Het hangt sterk af van de specifieke feiten en omstandigheden van de zaak. Het is verstandig om bij twijfel juridisch advies in te winnen.</p> <p>Zijn er specifieke situaties waar je meer over wilt weten?</p>	[2] Alles wat u moet weten over het afbreken van onderhandelingen
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Ik ben een overeenkomst aan het opstellen voor een planningsapp voor iOS en Android die ik door een Nederlands softwareontwikkelingsbedrijf wil laten bouwen op grond van de Agile ontwikkelmethodiek. Deze app wil ik zelf tegen betaling aan mijn klanten aan gaan bieden als deze klaar is. Stel een clause op naar Nederlands recht om de overdracht van intellectuele eigendomsrechten op de software te regelen. Houd er rekening mee dat de softwareontwikkelaar een open source development framework als basis gebruikt voor de app. Geef ook een definitie voor begrippen in de clause die voor meerdere interpretaties vatbaar zijn.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Definitie intellectueel eigendomsrecht.</b> Zou in ieder geval het auteursrecht moeten noemen aangezien dat de primaire bron van IE-bescherming is in een IE-context. Idealiter noemt het AI-systeem ook andere vormen van IE zoals gebruikelijk in de IT-contractspraktijk.</li> <li><b>Definitie van de software.</b> De definitie moet in ieder geval noemen op wat voor soort software er ontwikkeld wordt; volgens het prompt is dat een planningsapp voor iOS en Android. Idealiter wordt ook rekening gehouden met aanverwante materialen zoals documentatie. Met het oog op het vereiste van bepaalbaarheid, ligt het voor de hand om te verwijzen naar een externe bron (zoals een bijlage) voor een nadere uitleg van wat er wordt overgedragen.</li> <li><b>Levering van de intellectuele eigendomsrechten.</b> Uit de bepaling moet voldoende duidelijk blijven dat de IE-rechten door de ontwikkelaar worden geleverd en overgedragen aan de opdrachtgever. Idealiter benoemt de bepaling ook expliciet dat de levering en overdracht door de wederpartij wordt aanvaard.</li> <li><b>Moment van overdracht:</b> bij voorkeur vindt overdracht direct plaats bij betaling voor de betreffende sprint gelet op het</li> </ol>	<p>Hier is een conceptclause voor de overdracht van intellectuele eigendomsrechten op de software, rekening houdend met het gebruik van een open source development framework:</p> <p>### <b>**Clause: Overdracht van Intellectuele Eigendomsrechten**</b></p> <p>1. <b>**Definities**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Software**</b>: De door [Softwareontwikkelingsbedrijf] ontwikkelde planningsapp voor iOS en Android, inclusief alle bijbehorende broncode, objectcode, documentatie en materialen, exclusief de componenten die onder een open source licentie vallen.</li> <li>- <b>**Open Source Componenten**</b>: Componenten van de Software die onder een open source licentie vallen en waarvan de broncode beschikbaar is gesteld onder voorwaarden die de verdere distributie, wijziging of gebruik toestaan.</li> <li>- <b>**Opdrachtgever**</b>: [Naam van jouw bedrijf], gevestigd te [adres], die de opdracht geeft aan [Softwareontwikkelingsbedrijf] voor de ontwikkeling van de Software.</li> <li>- <b>**Auteursrechten**</b>: Alle rechten van intellectuele eigendom, inclusief maar niet beperkt tot auteursrechten, octrooien, handelsmerken en bedrijfsgeheimen, zoals gedefinieerd door de toepasselijke wetgeving.</li> </ul> <p>2. <b>**Overdracht van Rechten**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- [Softwareontwikkelingsbedrijf] draagt</li> </ul>	<p>Hier is een voorbeeld van een clause voor de overdracht van intellectuele eigendomsrechten op de software, rekening houdend met het gebruik van een open source development framework:</p> <p>### <b>Clause Overdracht Intellectuele Eigendomsrechten</b></p> <p>1. <b>**Definities**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <b>**Software**</b>: De door de ontwikkelaar in opdracht van de opdrachtgever te ontwikkelen en aan de opdrachtgever te leveren planningsapplicatie voor iOS en Android, inclusief de broncode, objectcode, documentatie, updates en eventuele aanpassingen.</li> <li>b. <b>**Intellectuele Eigendomsrechten**</b>: Alle rechten van intellectuele eigendom, inclusief maar niet beperkt tot auteursrechten, octrooien, handelsmerken, handelsnamen, rechten op handelsgeheimen, en andere soortgelijke rechten, zoals gedefinieerd in de relevante wetgeving.</li> <li>c. <b>**Open Source Development Framework**</b>: Het raamwerk dat onder een open source licentie valt en wordt gebruikt als basis voor de ontwikkeling van de Software.</li> </ul> <p>2. <b>**Overdracht van Rechten**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. De ontwikkelaar draagt hierbij alle huidige en toekomstige Intellectuele Eigendomsrechten met betrekking tot de Software onvoorwaardelijk en onherroepelijk over aan de opdrachtgever,</li> </ul>	<p>Hier is een voorbeeld van een clause voor de overdracht van intellectuele eigendomsrechten op de software, inclusief definities voor begrippen die voor meerdere interpretaties vatbaar kunnen zijn:</p> <p>Clause: Overdracht van Intellectuele Eigendomsrechten</p> <p>Definities</p> <p>Software: De planningsapplicatie voor iOS en Android die door de Opdrachtnemer wordt ontwikkeld, inclusief alle broncode, objectcode, documentatie, en andere materialen die verband houden met de applicatie.</p> <p>Opdrachtnemer: Het Nederlandse softwareontwikkelingsbedrijf dat de Software ontwikkelt.</p> <p>Opdrachtgever: De partij die de opdracht geeft voor de ontwikkeling van de Software en de intellectuele eigendomsrechten daarop verkrijgt.</p> <p>Open Source Componenten: Softwarecomponenten die onder een open source licentie vallen en worden gebruikt als basis voor de ontwikkeling van de Software.</p> <p>Overdracht van Rechten</p> <p>De Opdrachtnemer draagt hierbij alle huidige en toekomstige intellectuele eigendomsrechten op de Software, exclusief de Open Source Componenten, over aan de Opdrachtgever op het moment van voltooiing en betaling van de laatste factuur.</p> <p>De overdracht omvat, maar is niet beperkt</p>



	<p>gegeven prompt en de keuze voor Agile.</p> <p>5. <b>Gebruik van open source.</b> Uit de bepaling moet gelet op het gegeven prompt duidelijk blijken dat de ontwikkelaar gebruik mag maken van het open source development framework. De auteursrechten op dit framework kunnen niet worden overgedragen en moeten dus worden uitgezonderd. Idealerweise bevat de bepaling ook een verbod op open source componenten met een licentie waar een copyleft-effect vanuit gaat, aangezien uit het prompt blijkt dat de app als propriëtaire oplossing op de markt wordt gebracht.</p> <p>6. <b>Vangnet voor ongeldige overdracht:</b> de clause zou idealiter moeten voorzien in een vangnet voor situaties waarin de rechten toch niet geldig zijn overgedragen. Dit vangnet kan bijvoorbeeld bestaan uit een exclusieve licentie gekoppeld aan een medewerkingsplicht om alsnog te overdracht te effectueren.</p> <p>7. <b>Vrijwaring intellectueel eigendomsrecht.</b> Gangbaar is om in een IE-clausule een vrijwaring op te nemen voor situaties waarin derden claimen dat de software inbreuk maakt op hun rechten.</p> <p>8. <b>Afstand persoonsrechten.</b> Als de clause een specifiek beding bevat om het ontwikkelingsbedrijf en diens medewerkers afstand te laten doen van hun persoonsrechten, kan een bonuspunt worden toegekend.</p>	<p>hierbij alle huidige en toekomstige rechten van intellectuele eigendom, inclusief maar niet beperkt tot auteursrechten, op de Software over aan de Opdrachtgever. Deze overdracht omvat alle rechten op de broncode, objectcode en bijbehorende documentatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De overdracht van rechten omvat niet de Open Source Componenten, die worden geleverd en gebruikt onder de voorwaarden van de respectieve open source licenties.</li> </ul> <p>[Softwareontwikkelingsbedrijf] zal een volledige lijst van de gebruikte Open Source Componenten en hun licentievoorwaarden aan de Opdrachtgever verstrekken.</p> <p>3. <b>**Garantie**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- [Softwareontwikkelingsbedrijf] garandeert dat het gerechtigd is om de rechten op de Software, zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, over te dragen en dat de Software, met uitzondering van de Open Source Componenten, geen inbreuk maakt op de rechten van derden.</li> </ul> <p>4. <b>**Samenwerking**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- [Softwareontwikkelingsbedrijf] zal, op verzoek en op kosten van de Opdrachtgever, alle verdere handelingen verrichten en documenten ondertekenen die nodig zijn om de overdracht van de rechten van intellectuele eigendom zoals vastgelegd in deze clause te effectueren.</li> </ul> <p>5. <b>**Compensatie**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De Opdrachtgever betaalt aan [Softwareontwikkelingsbedrijf] een vergoeding van [bedrag] voor de volledige en onherroepelijke overdracht van de rechten van intellectuele eigendom zoals beschreven in deze clause.</li> </ul> <p>### <b>**Toelichting op Definities**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Software**:</b> Omvat alle door het softwareontwikkelingsbedrijf gecreëerde elementen, met uitzondering van de open source componenten.</li> <li>- <b>**Open Source Componenten**:</b> Duidt op de softwareonderdelen die onder een open source licentie zijn gepubliceerd en</li> </ul>	<p>vanaf het moment dat deze rechten ontstaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b. De overdracht omvat de volledige eigendom en alle exclusieve rechten, inclusief maar niet beperkt tot het recht om de Software te gebruiken, te reproduceren, aan te passen, te wijzigen, te distribueren en te licentiëren.</li> </ul> <p>3. <b>**Gebruik van Open Source Software**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. De ontwikkelaar zal bij de ontwikkeling van de Software gebruik maken van het Open Source Development Framework, en verklaart hierbij dat alle licentievoorwaarden die van toepassing zijn op het gebruik van dit framework zijn nageleefd.</li> <li>b. De opdrachtgever erkent en aanvaardt dat de onderdelen van de Software die zijn ontwikkeld op basis van het Open Source Development Framework onderworpen blijven aan de licentievoorwaarden van dat framework, en dat de ontwikkelaar geen exclusieve rechten kan overdragen op deze onderdelen.</li> </ul> <p>4. <b>**Vrijwaring**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. De ontwikkelaar vrijwaart de opdrachtgever tegen alle aanspraken van derden die voortvloeien uit een vermeende schending van Intellectuele Eigendomsrechten met betrekking tot de Software, voor zover deze schending niet voortvloeit uit het gebruik van het Open Source Development Framework door de opdrachtgever in strijd met de toepasselijke licentievoorwaarden.</li> </ul> <p>### <b>Specifieke Definities:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Software**:</b> Omvat alle onderdelen en versies van de planningsapplicatie, evenals de gerelateerde documentatie en materialen.</li> <li>2. <b>**Intellectuele Eigendomsrechten**:</b> Alle wettelijke rechten en voordelen die verbonden zijn aan de creatie en het gebruik van de Software.</li> <li>3. <b>**Open Source Development Framework**:</b> Een softwareontwikkelingstoolkit die onder een open source licentie valt en door de</li> </ul>	<p>tot, auteursrechten, octrooirechten, handelsmerken, en alle andere rechten die voortvloeien uit de ontwikkeling van de Software.</p> <p>Gebruik van Open Source Componenten De Opdrachtnemer zal ervoor zorgen dat het gebruik van Open Source Componenten in de Software voldoet aan de voorwaarden van de betreffende open source licenties.</p> <p>De Opdrachtnemer erkent dat de intellectuele eigendomsrechten op de Open Source Componenten niet kunnen worden overgedragen en dat deze componenten onder de voorwaarden van hun respectieve licenties blijven vallen.</p> <p>Garantie en Vrijwaring De Opdrachtnemer garandeert dat de Software, exclusief de Open Source Componenten, origineel is en geen inbreuk maakt op de intellectuele eigendomsrechten van derden.</p> <p>De Opdrachtnemer vrijwaart de Opdrachtgever tegen alle aanspraken van derden met betrekking tot inbreuken op intellectuele eigendomsrechten die voortvloeien uit het gebruik van de Software, exclusief de Open Source Componenten.</p> <p>Deze clause zorgt ervoor dat de intellectuele eigendomsrechten op de software, met uitzondering van de open source componenten, worden overgedragen aan de opdrachtgever. Het is belangrijk om de specifieke open source licenties te controleren om ervoor te zorgen dat er geen conflicten ontstaan met de voorwaarden van deze licenties[1][2]. Heb je nog andere specifieke vereisten of vragen over de overeenkomst?</p> <p>References  [1] 10 vragen over intellectueel eigendom en software - NLdigital  [2] Bescherming intellectueel eigendom en bedrijfsgeheimen - Rijksoverheid.nl</p>
--	--	--	---	--



		<p>beschikbaar zijn gesteld.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Opdrachtgever**</b>: De partij die de opdracht geeft voor de ontwikkeling van de software.</li> <li>- <b>**Auteursrechten**</b>: Alle intellectuele eigendomsrechten volgens de toepasselijke wetgeving.</li> </ul> <p>Deze clausule zorgt ervoor dat de intellectuele eigendomsrechten op de Software effectief worden overgedragen aan jou, terwijl rekening wordt gehouden met de gebruiksvoorwaarden van de open source componenten. Heb je nog aanvullende vragen of aanpassingen nodig?</p>	<p>ontwikkelaar is gebruikt bij de creatie van de Software.</p> <p>Dit is een basisvoorstel voor de clausule. Het is belangrijk om deze te laten controleren en aanpassen door een juridisch adviseur om ervoor te zorgen dat deze volledig aansluit bij jouw specifieke situatie en behoeften. Heb je nog meer vragen over contracten of iets anders dat ik voor je kan doen?</p>	
<p><b>Ik ben leveringsvoorwaarden aan het opstellen voor een SaaS-bedrijf. Stel een marktconform aansprakelijkheidsbeding op naar Nederlands recht dat ik in deze leveringsvoorwaarden kan opnemen. Ik wil graag de maximale aansprakelijkheid koppelen aan de contractwaarde. De SaaS-leverancier heeft verschillende toeleveranciers en het is van belang dat ook hun risico's worden beperkt.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Aansprakelijkheidslimiet.</b> De clausule moet de maximale aansprakelijkheid op een marktconforme manier beperken, waarbij de limiet gekoppeld is aan de contractwaarde. Van belang is dat er wordt gekeken naar de contractwaarde gedurende een specifieke periode (bijvoorbeeld 12 maanden, maar alles tussen de 6 en 36 maanden is acceptabel) aangezien uit het prompt blijkt dat het een duurovereenkomst betreft. Idealiter bevat de limiet niet alleen een beperking per gebeurtenis maar ook per jaar. Bonuspunt als in de clausule expliciet wordt opgenomen dat deze ook geldt bij een schending van een garantieverplichting.</li> <li><b>Blokken parallelsprong:</b> uit de clausule zou moeten blijken dat de aansprakelijkheidsbeperking niet alleen geldt bij vorderingen op grond van wanprestatie maar ook bij andere soorten vorderingen, zoals onrechtmatige daad en ongerechtvaardigde verrijking.</li> <li><b>Directe versus indirecte schade:</b> het ligt voor de hand om te differentiëren tussen directe en indirecte schade. Dit is standaardpraktijk en uit het prompt blijkt dat het AI-systeem een marktconforme clausule moet genereren. Er zou dan ook een passende definitie van directe dan</li> </ol>	<p>Hier is een concept voor een aansprakelijkheidsbeding dat rekening houdt met de door jou gestelde eisen:</p> <p>### <b>**Aansprakelijkheidsbeding**</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Beperking van Aansprakelijkheid**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De totale aansprakelijkheid van [Naam SaaS-leverancier] jegens de opdrachtgever voor alle directe schade, voortvloeiend uit of verband houdend met de uitvoering van deze overeenkomst, is beperkt tot een bedrag gelijk aan de totale contractwaarde van de onderhavige overeenkomst.</li> <li>- De aansprakelijkheid van [Naam SaaS-leverancier] voor indirecte schade, gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, verlies van gegevens of schade door bedrijfsstagnatie is uitgesloten, voor zover dit is toegestaan onder het toepasselijke recht.</li> </ul> </li> <li><b>**Aansprakelijkheid van Toeleveranciers**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- [Naam SaaS-leverancier] is niet aansprakelijk voor schade die het gevolg is van handelingen of nalatigheden van haar toeleveranciers. In geval van enige tekortkoming van een toeleverancier zal [Naam SaaS-leverancier] zich inspannen om de rechten van de opdrachtgever te beschermen en, indien redelijkerwijs mogelijk, de schade op de toeleverancier te verhalen.</li> </ul> </li> <li><b>**Uitzonderingen op Beperking**</b>:</li> </ol>	<p>Hier is een voorbeeld van een marktconform aansprakelijkheidsbeding dat je kunt opnemen in de leveringsvoorwaarden van je SaaS-bedrijf, waarbij de maximale aansprakelijkheid is gekoppeld aan de contractwaarde en ook de risico's van toeleveranciers worden beperkt:</p> <p>### <b>Aansprakelijkheidsbeding</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Beperking van Aansprakelijkheid**</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>De totale aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier jegens de klant voor directe schade, ontstaan uit of in verband met de uitvoering van de overeenkomst, is beperkt tot het bedrag dat door de klant is betaald onder de betreffende overeenkomst gedurende de twaalf (12) maanden voorafgaand aan het incident dat de schade heeft veroorzaakt.</li> <li>De aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier voor indirecte schade, gevolgschade, winstderving, gemiste besparingen, verlies van gegevens en schade door bedrijfsstagnatie is uitgesloten.</li> </ol> </li> <li><b>**Aansprakelijkheid van Toeleveranciers**</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>De klant erkent en aanvaardt dat de SaaS-leverancier bij de levering van diensten afhankelijk kan zijn van toeleveranciers. De SaaS-leverancier is niet aansprakelijk voor schade veroorzaakt door tekortkomingen van toeleveranciers,</li> </ol> </li> </ol>	<p>Hier is een voorbeeld van een aansprakelijkheidsbeding dat je kunt opnemen in de leveringsvoorwaarden van je SaaS-bedrijf, waarbij de maximale aansprakelijkheid wordt gekoppeld aan de contractwaarde en ook de risico's van toeleveranciers worden beperkt:</p> <p>Aansprakelijkheid Beperking van Aansprakelijkheid De totale aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier, inclusief die van haar toeleveranciers, voor directe schade voortvloeiend uit of verband houdend met de uitvoering van deze overeenkomst, is beperkt tot een bedrag gelijk aan de totale contractwaarde die door de klant is betaald in de twaalf (12) maanden voorafgaand aan het incident dat aanleiding geeft tot de aansprakelijkheid. Uitsluiting van Indirecte Schade De SaaS-leverancier en haar toeleveranciers zijn in geen geval aansprakelijk voor indirecte schade, gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, verlies van gegevens of schade door bedrijfsstagnatie. Overmacht De SaaS-leverancier en haar toeleveranciers zijn niet aansprakelijk voor enige schade die voortvloeit uit overmacht, waaronder begrepen maar niet beperkt tot natuurrampen, oorlog, terrorisme, pandemieën, storingen in telecommunicatie-infrastructuur, of andere omstandigheden buiten de</p>

	<p>wel indirecte schade in moeten staan. Het moet duidelijk zijn waar de grens ligt; er mag geen limitatieve definitie zijn van zowel directe als indirecte schade.</p> <p>4. <b>Uitzondering opzet en bewuste roekeloosheid:</b> de clause zou een uitzondering moeten bevatten voor schade die het gevolg is van opzet en bewuste roekeloosheid. Idealiter wordt deze uitzondering conform jurisprudentie beperkt tot het hoger leidinggevend personeel.</p> <p>5. <b>Blokken paardensprong:</b> gelet op het gegeven prompt is het van belang dat de aansprakelijkheidsbeperking ook geldt voor derden die betrokken zijn bij de uitvoering van de overeenkomst, zoals onderaannemers. De regeling dient dan ook een marktconform Himalaya-beding te bevatten.</p>	<p>- De in dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid gelden niet indien de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van [Naam SaaS-leverancier] of haar leidinggevende ondergeschikten.</p> <p>4. <b>**Vrijwaring**:</b>  - De opdrachtgever vrijwaart [Naam SaaS-leverancier] en haar toeleveranciers tegen alle aanspraken van derden, die verband houden met de uitvoering van de overeenkomst, tenzij deze aanspraken het gevolg zijn van opzet of bewuste roekeloosheid van [Naam SaaS-leverancier].</p> <p>### <b>**Definities**:</b>  - <b>**Directe schade**:</b> Alle schade die rechtstreeks het gevolg is van een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst.  - <b>**Indirecte schade**:</b> Alle schade die niet rechtstreeks het gevolg is van een tekortkoming, waaronder maar niet beperkt tot gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en verlies van gegevens.  - <b>**Contractwaarde**:</b> De totale som van alle door de opdrachtgever verschuldigde betalingen op grond van deze overeenkomst.</p> <p>Deze clause is ontworpen om zowel jouw risico's als die van jouw toeleveranciers effectief te beperken, terwijl het ook zorgt voor een duidelijke en marktconforme regeling van de aansprakelijkheid. Heb je verdere specificaties of aanpassingen nodig?</p>	<p>mits de SaaS-leverancier redelijke inspanningen heeft geleverd om de tekortkomingen van deze toeleveranciers te vermijden of te beperken.</p> <p>b. Voor zover toeleveranciers van de SaaS-leverancier beperkingen van aansprakelijkheid hanteren jegens de SaaS-leverancier, zullen deze beperkingen eveneens gelden jegens de klant.</p> <p>3. <b>**Uitzonderingen op de Aansprakelijkheidsbeperking**</b>  a. De in dit beding genoemde beperkingen van aansprakelijkheid gelden niet in geval van opzet of bewuste roekeloosheid van de SaaS-leverancier of diens leidinggevend personeel.  b. Niets in deze overeenkomst sluit de aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier uit voor schade die voortvloeit uit dood of lichamelijk letsel veroorzaakt door nalatigheid van de SaaS-leverancier.</p> <p>### <b>Specifieke Definities</b>  - <b>**SaaS-leverancier**:</b> De partij die de Software as a Service-diensten levert aan de klant.  - <b>**Toeleveranciers**:</b> Derde partijen die producten, diensten of componenten leveren die deel uitmaken van of bijdragen aan de SaaS-diensten.  - <b>**Directe schade**:</b> Redelijke kosten die de klant zou moeten maken om de SaaS-diensten in overeenstemming met de overeenkomst te laten voldoen, alsmede redelijke kosten voor het voorkomen of beperken van schade, en redelijke kosten voor het vaststellen van de oorzaak en omvang van de schade.  - <b>**Indirecte schade**:</b> Alle schade die niet onder directe schade valt, inclusief maar niet beperkt tot gevolgschade, winstderving, gemiste besparingen, verlies van gegevens en schade door bedrijfsstagnatie.</p> <p>Ik raad aan om dit beding te laten controleren door een juridisch adviseur om ervoor te zorgen dat het volledig voldoet aan jouw specifieke situatie en zakelijke behoeften. Heb je nog andere</p>	<p>redelijke controle van de SaaS-leverancier. Vrijwaring  De klant vrijwaart de SaaS-leverancier en haar toeleveranciers voor alle aanspraken van derden die voortvloeien uit of verband houden met het gebruik van de SaaS-diensten door de klant, behalve voor zover deze aanspraken het gevolg zijn van opzet of grove nalatigheid van de SaaS-leverancier.  Toepasselijk Recht en Geschillen  Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Geschillen die voortvloeien uit of verband houden met deze overeenkomst zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in het arrondissement waar de SaaS-leverancier is gevestigd.</p> <p>Dit beding zorgt ervoor dat de aansprakelijkheid van de SaaS-leverancier en haar toeleveranciers beperkt blijft tot een beheersbaar niveau, terwijl het ook de klant beschermt tegen onredelijke risico's. Heb je nog specifieke wensen of vragen over andere onderdelen van de leveringsvoorwaarden?</p>
--	---	--	--	--

<p><b>Ik ben bezig met het opstellen van een Service Level Agreement (SLA) voor een Nederlandse SaaS-leverancier. Stel een regeling op naar Nederlands recht op grond waarvan de klant recht heeft op een korting (service credit) bij het niet halen van de gegarandeerde beschikbaarheid (ter informatie: de gegarandeerde beschikbaarheid is 99,5 procent per maand). De hoogte van de korting moet gekoppeld worden (conform een bepaalde staffel) aan de mate waarin van het service level wordt afgeweken.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Relevante KPI:</b> uit de regeling moet duidelijk blijken op welke KPI de regeling betrekking heeft. Gelet op het gegeven prompt zou dat de gerealiseerde beschikbaarheid moeten zijn.</li> <li><b>Kortingsstaffel:</b> de regeling moet een duidelijke kortingsstaffel bevatten waarbij de korting op een eenvoudige manier kan worden vastgesteld op basis van de gerealiseerde beschikbaarheid. Er kan een <b>bonuspunt</b> worden toegekend als het AI-systeem direct een logische staffel heeft opgenomen waarbij een percentage als 99,5% als 'ijkpunt' wordt genomen gelet op het gegeven prompt.</li> <li><b>Wijze van verrekening:</b> uit de regeling moet duidelijk blijken hoe de korting wordt toegepast. Gebruikelijk is om de kortingen in rekening te brengen op de eerstvolgende factuur, maar voor andere oplossingen (zoals gratis uren voor consultancy of support in plaats van een korting) kunnen ook punten worden toegepast mits de regeling coherent en marktconform is</li> <li><b>Sole remedy:</b> aangezien uit het prompt blijkt dat de SLA moet worden opgesteld vanuit het perspectief van de leverancier, ligt het voor de hand om aan de regeling een schadelijker karakter mee te geven.</li> </ol>	<p>Hier is een conceptclausule voor een Service Level Agreement (SLA) waarin een regeling is opgenomen voor service credits bij het niet halen van de gegarandeerde beschikbaarheid van 99,5% per maand:</p> <p>### **Service Credit Regeling**</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Beschikbaarheidsgarantie**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- [Naam SaaS-leverancier] garandeert een maandelijkse beschikbaarheid van de diensten van 99,5% ("Beschikbaarheidsgarantie").</li> </ul> </li> <li><b>**Berekening van de Beschikbaarheid**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De beschikbaarheid wordt berekend als het percentage van de totale tijd in een kalendermaand waarin de diensten beschikbaar zijn voor gebruik, exclusief geplande onderhoudsperiodes.</li> </ul> </li> <li><b>**Service Credits**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien [Naam SaaS-leverancier] niet voldoet aan de Beschikbaarheidsgarantie, heeft de klant recht op een service credit, berekend op basis van de mate waarin van de gegarandeerde beschikbaarheid wordt afgeweken, zoals hieronder beschreven:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="949 906 1290 1029"> <thead> <tr> <th>Beschikbaarheid per maand</th> <th>Service Credit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>99,0% tot 99,49%</td> <td>5% van de maandelijkse servicekosten</td> </tr> <tr> <td>98,5% tot 98,99%</td> <td>10% van de maandelijkse servicekosten</td> </tr> <tr> <td>98,0% tot 98,49%</td> <td>15% van de maandelijkse servicekosten</td> </tr> <tr> <td>97,5% tot 97,99%</td> <td>20% van de maandelijkse servicekosten</td> </tr> <tr> <td>Minder dan 97,5%</td> <td>25% van de maandelijkse servicekosten</td> </tr> </tbody> </table> </li> <li><b>**Claim Procedure**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Om in aanmerking te komen voor een service credit, moet de klant binnen 30 dagen na het einde van de betreffende kalendermaand een schriftelijke claim indienen bij [Naam SaaS-leverancier], met een gedetailleerde beschrijving van de onderbreking(en) en de datum/tijd waarop deze optraden.</li> <li>- [Naam SaaS-leverancier] zal de claim beoordelen en binnen 30 dagen na ontvangst van de claim de klant informeren over de toekenning van de service credit.</li> </ul> </li> </ol>	Beschikbaarheid per maand	Service Credit	99,0% tot 99,49%	5% van de maandelijkse servicekosten	98,5% tot 98,99%	10% van de maandelijkse servicekosten	98,0% tot 98,49%	15% van de maandelijkse servicekosten	97,5% tot 97,99%	20% van de maandelijkse servicekosten	Minder dan 97,5%	25% van de maandelijkse servicekosten	<p>vragen of wil je meer hulp met je leveringsvoorwaarden?</p> <p>Hier is een voorbeeld van een regeling die je kunt opnemen in je Service Level Agreement (SLA) voor een Nederlandse SaaS-leverancier. Deze regeling voorziet in een korting (service credit) voor de klant bij het niet halen van de gegarandeerde beschikbaarheid van 99,5 procent per maand, waarbij de hoogte van de korting afhankelijk is van de mate waarin van het service level wordt afgeweken.</p> <p>### Beschikbaarheid en Service Credits</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Gegarandeerde Beschikbaarheid**</b> De SaaS-leverancier garandeert een maandelijkse beschikbaarheid van de SaaS-diensten van 99,5 procent.</li> <li><b>**Beschikbaarheid**</b> Beschikbaarheid wordt gedefinieerd als het percentage van de tijd dat de SaaS-diensten beschikbaar zijn voor de klant binnen een kalendermaand, exclusief geplande onderhoudsperiodes en overmachtssituaties.</li> <li><b>**Service Credits**</b> Indien de SaaS-leverancier niet voldoet aan de gegarandeerde beschikbaarheid, heeft de klant recht op een korting in de vorm van service credits. De service credits worden berekend volgens onderstaande staffel:</li> </ol> <p>  Beschikbaarheid (%)   Korting (Service Credits)  </p> <p> ----- ----- </p> <p>  99,0% - 99,49%   5% van de maandelijkse vergoeding  </p> <p>  98,5% - 98,99%   10% van de maandelijkse vergoeding  </p> <p>  98,0% - 98,49%   15% van de maandelijkse vergoeding  </p> <p>  97,5% - 97,99%   20% van de maandelijkse vergoeding  </p> <p>  &lt; 97,5%   25% van de maandelijkse vergoeding  </p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Procedure voor Claim**</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>De klant dient binnen 30 dagen na</li> </ol> </li> </ol>	<p>Hier is een voorbeeld van een regeling voor een Service Level Agreement (SLA) onder Nederlands recht, waarin de klant recht heeft op een korting (service credit) bij het niet halen van de gegarandeerde beschikbaarheid van 99,5% per maand:</p> <p>Service Level Agreement (SLA) - Beschikbaarheid en Service Credits</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Beschikbaarheidsgarantie De SaaS-leverancier garandeert een maandelijkse beschikbaarheid van de dienst van ten minste 99,5%.</li> <li>Service Credits Indien de SaaS-leverancier niet voldoet aan de gegarandeerde beschikbaarheid, heeft de klant recht op een service credit. De hoogte van de service credit is afhankelijk van de mate waarin de beschikbaarheid afwijkt van de gegarandeerde 99,5%, zoals hieronder beschreven:</li> <li>Berekening van de Beschikbaarheid De beschikbaarheid wordt berekend als volgt: <math>\left[ \frac{\text{Beschikbaarheid}}{\text{Totale tijd}} \right] \times 100</math></li> <li>Uitsluitingen De volgende situaties worden uitgesloten van de berekening van de beschikbaarheid: Gepland onderhoud, mits vooraf aangekondigd. Gebeurtenissen buiten de redelijke controle van de SaaS-leverancier (bijv. natuurrampen, overmacht).</li> <li>Procedure voor het Claimen van Service Credits De klant dient binnen 30 dagen na het einde van de maand waarin de beschikbaarheidsgarantie niet is gehaald, een schriftelijke claim in te dienen bij de SaaS-leverancier. De claim moet de details van de niet-beschikbaarheid bevatten en de berekening van de service credit.</li> <li>Exclusieve Remedie Service credits zijn de enige en exclusieve remedie van de klant voor het niet halen van de beschikbaarheidsgarantie.</li> </ol>
Beschikbaarheid per maand	Service Credit															
99,0% tot 99,49%	5% van de maandelijkse servicekosten															
98,5% tot 98,99%	10% van de maandelijkse servicekosten															
98,0% tot 98,49%	15% van de maandelijkse servicekosten															
97,5% tot 97,99%	20% van de maandelijkse servicekosten															
Minder dan 97,5%	25% van de maandelijkse servicekosten															

		<p>5. <b>**Beperkingen**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De totale service credits toegekend aan de klant in een enkele kalendermaand mogen niet meer bedragen dan 50% van de maandelijkse servicekosten voor die maand.</li> <li>- Service credits zijn de enige en exclusieve remedie van de klant voor enige tekortkoming in de Beschikbaarheidsgarantie.</li> </ul> <p>### <b>**Definities**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Beschikbaarheid**</b>: Het percentage van de totale tijd in een kalendermaand waarin de diensten beschikbaar zijn voor gebruik, exclusief geplande onderhoudsperiodes.</li> <li>- <b>**Service Credit**</b>: Een korting op de maandelijkse servicekosten van de klant, toegekend in geval van niet-nakoming van de Beschikbaarheidsgarantie.</li> <li>- <b>**Maandelijkse Servicekosten**</b>: De kosten die de klant maandelijks betaalt voor de diensten van [Naam SaaS-leverancier].</li> </ul> <p>Deze regeling zorgt ervoor dat klanten gecompenseerd worden als de gegarandeerde beschikbaarheid niet wordt gehaald, terwijl het risico voor de SaaS-leverancier en zijn toeleveranciers wordt beperkt. Heb je nog verdere specificaties of aanpassingen nodig?</p>	<p>afloop van de betreffende maand een schriftelijk verzoek in te dienen bij de SaaS-leverancier om aanspraak te maken op de service credits.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b. Het verzoek moet bevatten: een gedetailleerde beschrijving van de ondervonden downtime, inclusief datum en tijd, en de berekening van de beschikbaarheid.</li> <li>c. Na ontvangst van het verzoek zal de SaaS-leverancier binnen 30 dagen de claim onderzoeken en, indien terecht, de service credits toekennen aan de klant.</li> </ul> <p>5. <b>**Beperkingen**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. De totale korting in de vorm van service credits mag niet meer bedragen dan 25% van de maandelijkse vergoeding voor de betreffende maand.</li> <li>b. Service credits zijn de enige en exclusieve remedie voor de klant in geval van niet-naleving van de gegarandeerde beschikbaarheid.</li> </ul> <p>### <b>Specifieke Definities</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Beschikbaarheid**</b>: De tijd dat de SaaS-diensten volledig operationeel en toegankelijk zijn voor de klant, uitgedrukt als percentage van de totale tijd binnen een kalendermaand, exclusief geplande onderhoudsperiodes en overmachtssituaties.</li> <li>- <b>**Service Credits**</b>: Een vorm van korting die de klant recht geeft op een verlaging van de maandelijkse vergoeding, berekend op basis van de mate waarin de gegarandeerde beschikbaarheid niet wordt gehaald.</li> </ul> <p>Dit is een basisvoorstel voor de regeling. Het is belangrijk om deze clausule te laten controleren en aanpassen door een juridisch adviseur om ervoor te zorgen dat deze volledig aansluit bij jouw specifieke situatie en zakelijke behoeften. Heb je nog andere vragen over SLA's of iets anders dat ik voor je kan doen?</p>	<p>Dit voorbeeld biedt een duidelijke en gestructureerde regeling voor service credits, gekoppeld aan de mate van afwijking van de gegarandeerde beschikbaarheid. Zorg ervoor dat deze regeling juridisch wordt gecontroleerd en afgestemd op de specifieke behoeften van uw organisatie[1][2]. Heeft u nog andere vragen of wilt u verdere details bespreken?</p> <p>References  [1] Service level agreement in the Netherlands - maak-law.com  [2] Let op! Service credits in een SLA kunnen u het recht op ...</p>
<p><b>Ik ben een licentieovereenkomst aan het maken voor een Nederlandse softwareleverancier die software levert aan zakelijke klanten die dit on premise installeren. Deze leverancier wil audits</b></p>	<p>1. <b>Recht op audit:</b> uit de clausule moet duidelijk blijken dat de softwareleverancier het recht heeft om periodiek een audit uit te voeren.</p>	<p>Hier is een concept auditclausule voor een licentieovereenkomst voor een Nederlandse softwareleverancier:</p> <p>### <b>**Auditclausule**</b></p>	<p>Hier is een voorbeeld van een auditclausule die je kunt opnemen in de licentieovereenkomst voor een Nederlandse softwareleverancier. Deze clausule geeft de leverancier het recht om</p>	<p>Hier is een voorbeeld van een auditclausule die je kunt opnemen in de licentieovereenkomst:</p> <p>Auditclausule</p>

<p>kunnen uitvoeren bij zijn klanten om te controleren of ze wel binnen de scope van hun licentie blijven. Stel hiervoor een passende auditclausule op.</p>	<p>2. <b>Medewerkingsplicht:</b> de clausule moet een duidelijke verplichting bevatten voor de klant om mee te werken aan de audit en om bijvoorbeeld toegang te geven tot systemen en informatie als dat gelet op het doel van de audit nodig is.</p> <p>3. <b>Doel van de audit:</b> uit de clausule zou moeten blijken wat het doel van de audit is. Gelet op het gegeven prompt zou dit naleving van de licentievoorwaarden moeten zijn.</p> <p>4. <b>Frequentie van de audit:</b> het moet duidelijk zijn hoe vaak er een audit kan worden uitgevoerd. Logisch zou zijn dat dit in ieder geval eens per jaar kan of vaker bij een concreet vermoeden van overtreding. Voor andere suggesties kunnen ook punten worden toegekend mits marktconform.</p> <p>5. <b>Kosten van de audit:</b> uit de clausule moet blijken hoe de kosten van de audit verrekend worden. Logisch zou zijn dat de leverancier de kosten van de audit betaalt; eventueel zou van de klant kunnen worden verlangd dat hij zelf zijn eigen kosten draagt voor het beschikbaar houden van personeel en/of het toegang geven tot systemen en informatie.</p> <p>6. <b>Gevolgen van de audit:</b> uit de clausule zou moeten blijken wat de gevolgen zijn als bij de audit wordt geconstateerd dat de klant meer licenties gebruikt dan waar hij recht op heeft. Gangbaar is dat de klant dan alsnog deze licenties moet aanschaffen, eventueel tegen de dan geldende lijstprijzen of met toepassing van een opslag als een contractuele boete. Voor andere oplossingen kunnen ook punten worden toegekend mits passend en marktconform.</p>	<p>1. <b>**Auditrecht**:</b> - De Licentiegever heeft het recht om op elk redelijk moment en na het verstrekken van een schriftelijke kennisgeving van ten minste [aantal] werkdagen aan de Licentienemer, een audit uit te voeren bij de Licentienemer om te controleren of de Licentienemer voldoet aan de voorwaarden van deze licentiovereenkomst.</p> <p>2. <b>**Reikwijdte van de Audit**:</b> - De audit kan betrekking hebben op het gebruik van de software, de naleving van de licentievoorwaarden en de registratie van het aantal gebruikers en installaties van de software.</p> <p>3. <b>**Medewerking van de Licentienemer**:</b> - De Licentienemer verplicht zich om volledige medewerking te verlenen aan de audit, inclusief het verstrekken van toegang tot de relevante systemen, gegevens en documentatie.</p> <p>4. <b>**Kosten van de Audit**:</b> - De kosten van de audit worden gedragen door de Licentiegever, tenzij de audit een significante niet-naleving van de licentievoorwaarden aan het licht brengt. In dat geval zal de Licentienemer de redelijke kosten van de audit vergoeden.</p> <p>5. <b>**Confidentialiteit**:</b> - De Licentiegever zal alle tijdens de audit verkregen informatie als vertrouwelijk behandelen en zal deze informatie uitsluitend gebruiken voor het controleren van de naleving van de licentievoorwaarden.</p> <p>6. <b>**Remedies bij Niet-naleving**:</b> - Indien de audit aan het licht brengt dat de Licentienemer de licentievoorwaarden niet naleeft, heeft de Licentiegever het recht om passende maatregelen te nemen, inclusief maar niet beperkt tot het in rekening brengen van aanvullende licentiekosten, het beëindigen van de overeenkomst en het vorderen van schadevergoeding.</p>	<p>audits uit te voeren bij klanten om te controleren of ze binnen de scope van hun licentie blijven:</p> <p>### Auditclausule</p> <p>1. <b>**Recht op Audit**</b> a. De Licentiegever heeft het recht om periodiek, maar niet vaker dan eenmaal per kalenderjaar, een audit uit te voeren bij de Licentienemer om te controleren of de software wordt gebruikt in overeenstemming met de bepalingen van deze overeenkomst. b. De Licentiegever heeft tevens het recht om een audit uit te voeren bij een redelijke verdenking van misbruik of overtreding van de licentievoorwaarden.</p> <p>2. <b>**Uitvoering van de Audit**</b> a. De audit zal worden uitgevoerd tijdens reguliere kantooruren en op een zodanige wijze dat de bedrijfsvoering van de Licentienemer zo min mogelijk wordt verstoord. b. De Licentiegever zal de Licentienemer ten minste dertig (30) dagen van tevoren schriftelijk op de hoogte stellen van de audit. c. De audit kan worden uitgevoerd door de Licentiegever zelf of door een door de Licentiegever aangewezen onafhankelijke derde partij.</p> <p>3. <b>**Medewerking van de Licentienemer**</b> a. De Licentienemer zal alle redelijke medewerking verlenen aan de audit, waaronder, maar niet beperkt tot, het verstrekken van toegang tot relevante gegevens, systemen en personeel. b. De Licentienemer zal op verzoek van de Licentiegever de benodigde informatie en documentatie verstrekken om het gebruik van de software te verifiëren.</p> <p>4. <b>**Kosten van de Audit**</b> a. De kosten van de audit worden gedragen door de Licentiegever, tenzij de audit ernstige overtredingen van de licentievoorwaarden aan het licht brengt. In dat geval worden de redelijke kosten van de audit door de Licentienemer gedragen.</p>	<p>Auditrechten: De licentiegever behoudt zich het recht voor om, op eigen kosten, audits uit te voeren bij de licentienemer om te controleren of de software wordt gebruikt in overeenstemming met de voorwaarden van deze licentiovereenkomst. Kennisgeving: De licentiegever zal de licentienemer ten minste dertig (30) dagen van tevoren schriftelijk op de hoogte stellen van een voorgenomen audit. Uitvoering van de audit: De audit zal worden uitgevoerd tijdens normale kantooruren en op een manier die de bedrijfsvoering van de licentienemer zo min mogelijk verstoort. De licentienemer zal volledige medewerking verlenen aan de audit en toegang verschaffen tot alle relevante documenten, systemen en personeel. Resultaten van de audit: Indien de audit aan het licht brengt dat de licentienemer de software gebruikt buiten de voorwaarden van deze overeenkomst, zal de licentienemer binnen dertig (30) dagen na schriftelijke kennisgeving van de resultaten van de audit de verschuldigde licentiekosten en eventuele redelijke kosten van de audit betalen. Frequentie van audits: De licentiegever zal niet meer dan één (1) audit per kalenderjaar uitvoeren, tenzij er redelijke gronden zijn om aan te nemen dat de licentienemer de voorwaarden van deze overeenkomst schendt.</p> <p>Deze clausule zorgt ervoor dat de leverancier zijn intellectuele eigendom kan beschermen, terwijl de klant voldoende tijd en informatie krijgt om zich voor te bereiden op een audit. Heb je nog specifieke wensen of aanpassingen nodig voor deze clausule?</p>
---	--	---	--	--

		<p>### <b>**Definitie**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Licentiegever**</b>: De partij die de licentie voor de software verleent.</li> <li>- <b>**Licentienemer**</b>: De partij die de licentie voor de software ontvangt en deze op premise installeert.</li> <li>- <b>**Audit**</b>: Een controle uitgevoerd door of namens de Licentiegever om te verifiëren of de Licentienemer voldoet aan de voorwaarden van de licentieovereenkomst.</li> <li>- <b>**Redelijke kosten**</b>: Kosten die in lijn zijn met gebruikelijke marktpraktijken voor het uitvoeren van een audit.</li> </ul> <p>Deze clausule zorgt ervoor dat de softwareleverancier de naleving van de licentievoorwaarden kan controleren, terwijl ook de belangen van de klant worden beschermd. Heb je nog verdere specificaties of aanpassingen nodig?</p>	<p>5. <b>**Gevolgen van Overtredingen**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Indien uit de audit blijkt dat de Licentienemer de licentievoorwaarden heeft overtreden, is de Licentienemer verplicht om binnen dertig (30) dagen na schriftelijke kennisgeving door de Licentiegever de overtreding te herstellen en eventuele verschuldigde licentievergoedingen te betalen.</li> <li>b. Bij ernstige of herhaalde overtredingen van de licentievoorwaarden, behoudt de Licentiegever zich het recht voor om de licentieovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.</li> </ul> <p>### <b>Specifieke Definities</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Licentiegever**</b>: De partij die de softwarelicentie verleent.</li> <li>- <b>**Licentienemer**</b>: De partij die de softwarelicentie ontvangt en gebruikt.</li> <li>- <b>**Software**</b>: De programmatuur die onder deze licentieovereenkomst valt.</li> <li>- <b>**Audit**</b>: Een controle op naleving van de licentievoorwaarden, uitgevoerd door de Licentiegever of een door de Licentiegever aangewezen derde partij.</li> </ul> <p>Dit is een basisvoorstel voor de auditclausule. Het is belangrijk om deze clausule te laten controleren en aanpassen door een juridisch adviseur om ervoor te zorgen dat deze volledig aansluit bij jouw specifieke situatie en zakelijke behoeften. Heb je nog andere vragen of iets anders waarvoor ik kan helpen?</p>	
<p><b>Ik ben bezig met het opstellen van een overeenkomst naar Nederlands recht voor een zakelijke samenwerking tussen twee ICT-leveranciers. In de samenwerkingsovereenkomst wil ik een geheimhoudingsbeding opnemen. Stel een marktconform beding op.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Definitie vertrouwelijke informatie</b>: het moet duidelijk zijn welke informatie als 'vertrouwelijk' moet worden gezien. De clausule dient een duidelijke en marktconforme beschrijving hiervan te bevatten.</li> <li>2. <b>Geheimhoudingsplicht</b>: uit de clausule moet blijken dat er voor de vertrouwelijke informatie een geheimhoudingsplicht geldt. Dat wil zeggen dat deze (in beginsel) niet met derden mag worden gedeeld en passend beveiligd moet worden.</li> <li>3. <b>Doelbeperking</b>: de vertrouwelijke informatie mag alleen gebruikt</li> </ol>	<p>Hier is een marktconform geheimhoudingsbeding voor een samenwerkingsovereenkomst tussen twee ICT-leveranciers naar Nederlands recht:</p> <p>### <b>**Geheimhoudingsbeding**</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Definitie**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Vertrouwelijke Informatie**</b>: Alle informatie die door een Partij (de "Openbarende Partij") aan de andere Partij (de "Ontvangende Partij") wordt verstrekt of bekendgemaakt, ongeacht de vorm waarin deze informatie wordt verstrekt of bekendgemaakt, inclusief maar niet beperkt tot bedrijfsgeheimen, technische</li> </ul> </li> </ol>	<p>Hier is een voorbeeld van een marktconform geheimhoudingsbeding dat je kunt opnemen in een samenwerkingsovereenkomst tussen twee ICT-leveranciers:</p> <p>### <b>Geheimhoudingsbeding</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Definitie**</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <b>**Vertrouwelijke Informatie**</b>: Alle informatie, in welke vorm dan ook, die door een partij ("Openbarende Partij") aan de andere partij ("Ontvangende Partij") wordt verstrekt, inclusief maar niet beperkt tot technische gegevens, knowhow, formules, processen, ideeën,</li> </ul> </li> </ol>	<p>Natuurlijk, ik help je graag met het opstellen van een marktconform geheimhoudingsbeding voor een samenwerkingsovereenkomst tussen twee ICT-leveranciers. Hier is een voorbeeld van een geheimhoudingsbeding dat je kunt gebruiken:</p> <p>Geheimhoudingsbeding Definitie Vertrouwelijke Informatie: Alle informatie, in welke vorm dan ook, die door een partij (de "Openbarende Partij") aan de andere partij (de "Ontvangende Partij") wordt verstrekt en die als vertrouwelijk is aangemerkt of redelijkerwijs als</p>

	<p>worden voor het doel waarvoor deze is verstrekt.</p> <p>4. <b>Verstreking aan derden:</b> uit het beding moet duidelijk blijken of en zo ja onder welke voorwaarden de vertrouwelijke informatie aan derden mag worden verstrekt. Gangbaar is om dit te koppelen aan het doel (zie boven) of om op te nemen dat dit alleen mag met specifieke schriftelijke toestemming.</p> <p>5. <b>Uitzonderingen op vertrouwelijkheid:</b> het beding moet gangbare uitzonderingen op vertrouwelijkheid bevatten, zoals openbare informatie en informatie verkregen van derden zonder schending van geheimhouding.</p> <p>6. <b>Bevel van autoriteiten:</b> het beding moet rekening houden met een evt. bevel van een rechter, toezichthouder of andere competente autoriteit. Gangbaar is dat het bevel mag worden ingewilligd maar dat eerst ruimte moet worden geboden om tegen het bevel te protesteren voor zover de wet daar ruimte voor biedt.</p> <p>7. <b>Boete (optioneel):</b> eventueel kan aan het beding een boete worden gekoppeld. Er kan een bonuspunt worden toegekend als dit op een passende manier wordt gedaan. 'Passend' wil zeggen dat het bedrag niet te hoog is; daarnaast geen boete per dag want dit is niet logisch bij schending geheimhouding.</p>	<p>gegevens, knowhow, bedrijfsplannen, klantgegevens, en andere zakelijke, financiële of operationele informatie.</p> <p>- <b>**Partij**:</b> Elke partij bij deze samenwerkingsovereenkomst, inclusief hun respectieve werknemers, vertegenwoordigers, en adviseurs.</p> <p>2. <b>**Geheimhoudingsplicht**:</b></p> <p>- De Ontvangende Partij verplicht zich om alle Vertrouwelijke Informatie strikt geheim te houden en niet te openbaren aan derden zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Openbare Partij.</p> <p>- De Ontvangende Partij zal de Vertrouwelijke Informatie alleen gebruiken voor de doeleinden van de samenwerking en zal deze niet voor eigen gewin of voor enig ander doel gebruiken.</p> <p>3. <b>**Uitzonderingen**:</b></p> <p>- De geheimhoudingsplicht is niet van toepassing op informatie waarvan de Ontvangende Partij kan aantonen dat:</p> <p>- De informatie reeds openbaar beschikbaar was ten tijde van de openbaarmaking;</p> <p>- De informatie rechtmatig door de Ontvangende Partij is verkregen van een derde zonder schending van een geheimhoudingsplicht;</p> <p>- De informatie onafhankelijk door de Ontvangende Partij is ontwikkeld zonder gebruik te maken van de Vertrouwelijke Informatie van de Openbare Partij.</p> <p>4. <b>**Duur van de Geheimhoudingsplicht**:</b></p> <p>- De geheimhoudingsplicht blijft van kracht gedurende de looptijd van deze samenwerkingsovereenkomst en een periode van [aantal] jaar na beëindiging of afloop daarvan.</p> <p>5. <b>**Teruggave en Vernietiging**:</b></p> <p>- De Ontvangende Partij zal op eerste verzoek van de Openbare Partij alle Vertrouwelijke Informatie retourneren of vernietigen, inclusief alle kopieën, samenvattingen en aantekeningen daarvan.</p>	<p>uitvindingen (geoctrooieerd of niet-geoctrooieerd), specificaties, ontwerpen, tekeningen, software, data, prototypes, klantenlijsten, zakelijke plannen, marketingstrategieën en financiële informatie.</p> <p>2. <b>**Verplichtingen van Geheimhouding**</b></p> <p>a. De Ontvangende Partij zal de Vertrouwelijke Informatie strikt vertrouwelijk behandelen en zal deze niet, direct of indirect, openbaar maken, overdragen of gebruiken voor enig doel anders dan voor de uitvoering van de samenwerkingsovereenkomst zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Openbare Partij.</p> <p>b. De Ontvangende Partij zal alle redelijke maatregelen nemen om de Vertrouwelijke Informatie te beschermen tegen ongeautoriseerde toegang, gebruik of openbaarmaking, minimaal vergelijkbaar met de maatregelen die zij neemt om haar eigen vertrouwelijke informatie te beschermen.</p> <p>3. <b>**Uitzonderingen op Geheimhouding**</b></p> <p>a. De verplichtingen van geheimhouding zijn niet van toepassing op informatie die:</p> <p>i. Openbaar beschikbaar is of wordt zonder schending van deze overeenkomst door de Ontvangende Partij;</p> <p>ii. Al bekend was bij de Ontvangende Partij op het moment van ontvangst van de Openbare Partij, zonder beperkingen met betrekking tot openbaarmaking;</p> <p>iii. Rechtmatig is verkregen door de Ontvangende Partij van een derde partij zonder verplichting tot geheimhouding;</p> <p>iv. Onafhankelijk is ontwikkeld door de Ontvangende Partij zonder gebruik te maken van of verwijzing naar de Vertrouwelijke Informatie van de Openbare Partij.</p> <p>4. <b>**Duur van Geheimhouding**</b></p> <p>a. De verplichtingen van geheimhouding blijven van kracht gedurende de looptijd van deze samenwerkingsovereenkomst en voor een periode van vijf (5) jaar na beëindiging of afloop van deze overeenkomst.</p>	<p>vertrouwelijk moet worden beschouwd, inclusief maar niet beperkt tot bedrijfsgeheimen, technische gegevens, knowhow, bedrijfsplannen, klantinformatie en financiële gegevens. Verplichtingen van de Ontvangende Partij De Ontvangende Partij zal de Vertrouwelijke Informatie strikt vertrouwelijk behandelen en zal deze niet openbaar maken aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Openbare Partij. De Ontvangende Partij zal de Vertrouwelijke Informatie uitsluitend gebruiken voor het doel van de samenwerking zoals beschreven in deze overeenkomst. De Ontvangende Partij zal alle redelijke maatregelen nemen om de Vertrouwelijke Informatie te beschermen tegen ongeoorloofde toegang, gebruik of openbaarmaking. Uitzonderingen De verplichtingen van de Ontvangende Partij met betrekking tot de Vertrouwelijke Informatie gelden niet voor informatie die: a. reeds openbaar bekend is op het moment van verstrekking; b. onafhankelijk is ontwikkeld door de Ontvangende Partij zonder gebruik te maken van de Vertrouwelijke Informatie; c. rechtmatig is verkregen van een derde partij zonder schending van een geheimhoudingsverplichting; d. openbaar moet worden gemaakt op grond van een wettelijke verplichting of een bindende uitspraak van een bevoegde autoriteit, mits de Ontvangende Partij de Openbare Partij hiervan onmiddellijk op de hoogte stelt. Duur van de Geheimhouding Deze geheimhoudingsverplichting blijft van kracht gedurende de looptijd van deze overeenkomst en voor een periode van [x] jaar na beëindiging daarvan. Gevolgen van Schending In geval van schending van dit geheimhoudingsbeding door de Ontvangende Partij, is de Openbare Partij gerechtigd om schadevergoeding te vorderen en/of andere rechtsmiddelen in te zetten die beschikbaar zijn onder de</p>
--	---	--	--	--

		<p>6. <b>**Aansprakelijkheid en Rechtsmiddelen**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In geval van schending van dit geheimhoudingsbeding is de Ontvangende Partij jegens de Openbarende Partij aansprakelijk voor alle directe en indirecte schade die voortvloeit uit de schending.</li> <li>- De Openbarende Partij heeft het recht om bij een bevoegde rechter een voorlopige voorziening, zoals een bevel of een verbod, te vragen om de schending van dit geheimhoudingsbeding te voorkomen of te beëindigen.</li> </ul> <p>7. <b>**Toepasselijk Recht en Geschillen**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit geheimhoudingsbeding wordt beheerst door en geïnterpreteerd in overeenstemming met Nederlands recht.</li> <li>- Geschillen die voortvloeien uit of verband houden met dit geheimhoudingsbeding zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in [plaats], Nederland.</li> </ul> <p><b>### **Definities**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Vertrouwelijke Informatie**</b>: Alle informatie die door een Partij wordt verstrekt of bekendgemaakt aan de andere Partij, inclusief maar niet beperkt tot bedrijfsgeheimen, technische gegevens, knowhow, bedrijfsplannen, klantgegevens, en andere zakelijke, financiële of operationele informatie.</li> <li>- <b>**Partij**</b>: Elke partij bij deze samenwerkingsovereenkomst, inclusief hun respectieve werknemers, vertegenwoordigers, en adviseurs.</li> </ul> <p>Deze clausule zorgt ervoor dat vertrouwelijke informatie tijdens de samenwerking beschermd blijft en geeft duidelijkheid over de verplichtingen van beide partijen. Heb je verdere specificaties of aanpassingen nodig?</p>	<p>5. <b>**Gevolgen van Schending**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. In geval van een schending van dit geheimhoudingsbeding door de Ontvangende Partij, heeft de Openbarende Partij recht op een onmiddellijk, tijdelijk of permanent rechtelijk bevel om verdere schending te voorkomen, zonder de noodzaak om de daadwerkelijke schade te bewijzen.</li> <li>b. De Openbarende Partij heeft daarnaast recht op vergoeding van alle directe en indirecte schade die zij lijdt als gevolg van de schending, inclusief maar niet beperkt tot juridische kosten en honoraria.</li> </ul> <p><b>### Specifieke Definities</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Vertrouwelijke Informatie**</b>: Alle informatie die door de Openbarende Partij aan de Ontvangende Partij wordt verstrekt en als vertrouwelijk wordt aangemerkt.</li> <li>- <b>**Openbarende Partij**</b>: De partij die Vertrouwelijke Informatie aan de andere partij verstrekt.</li> <li>- <b>**Ontvangende Partij**</b>: De partij die Vertrouwelijke Informatie van de Openbarende Partij ontvangt.</li> </ul> <p>Dit is een basisvoorstel voor een geheimhoudingsbeding. Het is belangrijk om dit beding te laten controleren en aanpassen door een juridisch adviseur om ervoor te zorgen dat het volledig aansluit bij jouw specifieke situatie en zakelijke behoeften. Heb je nog andere vragen of iets anders waarvoor ik kan helpen?</p>	<p>wet.</p> <p>Zorg ervoor dat je dit beding aanpast aan de specifieke omstandigheden van jouw samenwerking en laat het indien nodig controleren door een juridisch adviseur om te zorgen dat het volledig en juridisch waterdicht is[1][2]. Heb je nog andere onderdelen van de overeenkomst waar je hulp bij nodig hebt?</p> <p>References  [1] Checklist: de geheimhoudingsovereenkomst (NDA) - ICTRecht  [2] Voorbeeld geheimhoudingsovereenkomst (NDA) - maakadvocaten.nl</p>
--	--	--	--	--



Prompt	Model	Gemini – gratis (1)	Gemini – gratis (2)	Gemini - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<p><b>Wat zijn naar Nederlands recht de verschillen tussen het opzeggen en ontbinden van een overeenkomst? Kun je hierbij ook de relevante wetsartikelen benoemen?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ontbinding is een wettelijk recht om de overeenkomst te beëindigen bij wanprestatie van de wederpartij, mits aan bepaalde criteria voldaan is. Deze criteria zijn op hoofdlijnen (i) dat de tekortkoming de ontbinding moet rechtvaardigen en (ii.a) dat nakoming onmogelijk is OF (ii.b) er sprake is van verzuim. Contractueel kan ook een ontbindingsrecht worden bedongen voor andere situaties.</li> <li>Bij ontbinding worden partijen bevrijd van hun verplichtingen onder de overeenkomst en ontstaan er ongedaanmakings-verbintenissen voor reeds geleverde prestaties (6:271 BW).</li> <li>Opzegging is een reguliere beëindiging van de overeenkomst. In welke gevallen dat kan is afhankelijk van het type overeenkomst (zie bijv. 7:408 BW voor de overeenkomst van opdracht) en de gemaakte contractuele afspraken.</li> <li>Opzegging leidt niet tot ongedaanmakingsverbintenissen maar heeft eenvoudigweg tot gevolg dat de overeenkomst eindigt. Contractueel kunnen er wel concrete rechtsgevolgen aan de opzegging worden verbonden.</li> </ol>	<p>Opzeggen versus Ontbinden van een Overeenkomst: Een Nederlandsrechtelijk Vergelijk</p> <p>Het opzeggen en ontbinden van een overeenkomst zijn twee verschillende manieren om een contractuele relatie te beëindigen, elk met eigen juridische gevolgen. Hoewel beide manieren tot een einde van de overeenkomst leiden, verschillen ze in hun grondslag, gevolgen en de wijze waarop ze worden gerealiseerd.</p> <p>Opzegging</p> <p>Grondslag: Opzegging is over het algemeen mogelijk bij overeenkomsten die voor onbepaalde tijd zijn aangegaan. De mogelijkheid tot opzegging kan ook worden opgenomen in een overeenkomst voor bepaalde tijd.</p> <p>Voorwaarden: De voorwaarden voor opzegging zijn vaak contractueel vastgelegd. Er kunnen opzegtermijnen en andere formaliteiten gelden.</p> <p>Gevolgen: Opzegging leidt tot beëindiging van de overeenkomst voor de toekomst. Partijen zijn in beginsel niet verplicht om reeds geleverde prestaties ongedaan te maken.</p> <p>Relevant wetsartikel: Hoewel er geen specifiek wetsartikel is dat de opzegging volledig regelt, zijn er verschillende bepalingen in het Burgerlijk Wetboek die van belang zijn, zoals de algemene bepalingen over overeenkomsten in Boek 6.</p> <p>Ontbinding</p> <p>Grondslag: Ontbinding is mogelijk als een partij toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van haar verplichtingen. Met andere woorden, als iemand zijn afspraken niet nakomt, kan de andere partij de overeenkomst ontbinden.</p> <p>Voorwaarden: Voor ontbinding is in beginsel een ernstige tekortkoming vereist. De tekortkoming moet de ontbinding rechtvaardigen.</p> <p>Gevolgen: Ontbinding heeft een</p>	<p>Opzeggen versus Ontbinden van een Overeenkomst: Een Nederlandsrechtelijk Vergelijk</p> <p>Het opzeggen en ontbinden van een overeenkomst zijn twee manieren om een contractuele relatie te beëindigen, maar ze hebben verschillende juridische gevolgen.</p> <p>Opzegging</p> <p>Wat is opzegging? Opzegging is een eenzijdige verklaring waarmee een partij een overeenkomst beëindigt. Dit is vaak mogelijk bij overeenkomsten die voor onbepaalde tijd zijn aangegaan, zoals een arbeidsovereenkomst of een huurovereenkomst.</p> <p>Wanneer is opzegging mogelijk? De mogelijkheid om op te zeggen wordt vaak geregeld in de overeenkomst zelf. Er kunnen opzegtermijnen en andere voorwaarden worden gesteld. Als de overeenkomst niets zegt over opzegging, dan kunnen er wettelijke regels van toepassing zijn.</p> <p>Gevolgen van opzegging: De overeenkomst eindigt op de afgesproken datum. Reeds geleverde prestaties blijven in stand.</p> <p>Er is geen verplichting tot schadevergoeding, tenzij er sprake is van een onrechtmatige opzegging.</p> <p>Ontbinding</p> <p>Wat is ontbinding? Ontbinding is een juridische procedure waarbij een rechter een overeenkomst beëindigt vanwege een toerekenbare tekortkoming van een van de partijen. Met andere woorden, één van de partijen heeft een verplichting uit de overeenkomst niet nagekomen.</p> <p>Wanneer is ontbinding mogelijk? Ontbinding is mogelijk als een partij haar verplichtingen uit de overeenkomst niet nakomt en die tekortkoming de ontbinding rechtvaardigt. De rechter zal beoordelen of de tekortkoming ernstig genoeg is om de hele overeenkomst te ontbinden.</p>	<p>Het verschil tussen opzeggen en ontbinden van een overeenkomst naar Nederlands recht zit hem in de reden en de gevolgen van de beëindiging. Hieronder een overzicht met relevante wetsartikelen:</p> <p>Opzegging</p> <p>Grondslag: Opzegging is mogelijk indien dit is overeengekomen (contractueel) of indien de wet dit toestaat. Het is een eenzijdige rechtshandeling waarmee een partij aangeeft de overeenkomst te willen beëindigen. Vaak is er geen sprake van een tekortkoming van de andere partij.</p> <p>Toepassing: Opzegging komt vaak voor bij duurovereenkomsten (overeenkomsten die voor onbepaalde tijd zijn aangegaan), zoals huurovereenkomsten (artikel 7:271 e.v. BW), arbeidsovereenkomsten (artikel 7:667 e.v. BW), en overeenkomsten van opdracht (artikel 7:408 BW).</p> <p>Gevolgen: Opzegging beëindigt de overeenkomst voor de toekomst. Verrichte prestaties blijven in stand en er ontstaat geen ongedaanmakingsverplichting. Wel kunnen er afspraken zijn gemaakt over een opzegtermijn of een schadevergoeding bij opzegging.</p> <p>Wetsartikelen:</p> <p>Algemeen: geen specifieke algemene regeling voor opzegging in het Burgerlijk Wetboek. De bevoegdheid tot opzegging vloeit voort uit de aard van de overeenkomst, de wet of de overeenkomst zelf.</p> <p>Bijzondere overeenkomsten: zie bijvoorbeeld de genoemde artikelen over huur, arbeid en opdracht.</p> <p>Ontbinding</p> <p>Grondslag: Ontbinding (artikel 6:265 BW) is alleen mogelijk bij een tekortkoming in de nakoming van een verbintenis door een van de partijen. De tekortkoming moet de ontbinding rechtvaardigen.</p> <p>Toepassing: Ontbinding kan worden ingeroepen bij vrijwel alle wederkerige overeenkomsten, zoals koopovereenkomsten,</p>

		<p>terugwerkende kracht. Dit betekent dat de overeenkomst geacht wordt vanaf het begin te hebben geëindigd. Partijen zijn verplicht om reeds geleverde prestaties ongedaan te maken.</p> <p>Relevant wetsartikel: Artikel 6:265 van het Burgerlijk Wetboek regelt de ontbinding van overeenkomsten wegens toerekenbare tekortkoming.</p> <p>Samenvatting van de Belangrijkste Verschillen</p> <table border="1" data-bbox="947 470 1288 614"> <caption>Samenvatting van de Belangrijkste Verschillen</caption> <thead> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Opzegging</th> <th>Ontbinding</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grondslag</td> <td>Overeenkomst voor onbepaalde tijd, contractuele bepalingen</td> <td>Toerekenbare tekortkoming</td> </tr> <tr> <td>Voorwaarden</td> <td>Opzegtermijnen, formaliteiten</td> <td>Eerstige tekortkoming</td> </tr> <tr> <td>Gevolgen</td> <td>Beëindiging voor de toekomst</td> <td>Terugwerkende kracht, ongedaanmaking</td> </tr> <tr> <td>Relevant wetsartikel</td> <td>Verscheidene bepalingen in Boek 6 BW</td> <td>Artikel 6:265 BW</td> </tr> </tbody> </table> <p>Wanneer Welke? Opzegging: Geschikt voor overeenkomsten die voor onbepaalde tijd zijn aangegaan en waarbij geen sprake is van een ernstige tekortkoming. Ontbinding: Geschikt als de andere partij haar verplichtingen niet nakomt en deze tekortkoming ernstig genoeg is om de overeenkomst te beëindigen. Let op: Dit is een algemene uitleg. De precieze gevolgen van opzegging of ontbinding kunnen afhangen van de specifieke inhoud van de overeenkomst en de omstandigheden van het geval. Het is daarom altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen als je een overeenkomst wilt beëindigen. Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies over jouw specifieke situatie raadpleeg je een advocaat. Wil je meer weten over een specifiek aspect van opzegging of ontbinding?</p>	Kenmerk	Opzegging	Ontbinding	Grondslag	Overeenkomst voor onbepaalde tijd, contractuele bepalingen	Toerekenbare tekortkoming	Voorwaarden	Opzegtermijnen, formaliteiten	Eerstige tekortkoming	Gevolgen	Beëindiging voor de toekomst	Terugwerkende kracht, ongedaanmaking	Relevant wetsartikel	Verscheidene bepalingen in Boek 6 BW	Artikel 6:265 BW	<p>Gevolgen van ontbinding: De overeenkomst wordt met terugwerkende kracht ontbonden. Beide partijen moeten elkaars prestaties ongedaan maken voor zover mogelijk. Er kan een verplichting tot schadevergoeding bestaan. Relevante Wetsartikelen De precieze regels voor opzegging en ontbinding zijn afhankelijk van de aard van de overeenkomst. Enkele algemene bepalingen zijn te vinden in: Artikel 6:265 BW: Dit artikel regelt de ontbinding van een overeenkomst wegens een toerekenbare tekortkoming. Boek 7 BW: Dit boek bevat specifieke regels voor bepaalde soorten overeenkomsten, zoals koop, huur en arbeid. Belangrijk: Het is raadzaam om bij juridische vragen altijd een advocaat te raadplegen. Zij kunnen je specifiek advies geven over jouw situatie en de toepasselijke wetgeving. Samenvatting van de Verschillen</p> <table border="1" data-bbox="1321 790 1662 893"> <thead> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Opzegging</th> <th>Ontbinding</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grondslag</td> <td>Eerstige verklaring</td> <td>Toerekenbare tekortkoming</td> </tr> <tr> <td>Tijdstip van beëindiging</td> <td>Toekomstig</td> <td>Met terugwerkende kracht</td> </tr> <tr> <td>Gevolgen voor prestaties</td> <td>Blijven in stand</td> <td>Ongedaanmaking</td> </tr> <tr> <td>Schadevergoeding</td> <td>In geval van onrechtmatige opzegging</td> <td>Mogelijk</td> </tr> </tbody> </table> <p>In het kort: Opzegging is een meer reguliere manier om een overeenkomst te beëindigen, terwijl ontbinding een uitzonderlijke maatregel is die wordt toegepast als een partij haar verplichtingen niet nakomt. Wil je meer weten over een specifieke situatie? Stel gerust je vraag. Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je een advocaat.</p>	Kenmerk	Opzegging	Ontbinding	Grondslag	Eerstige verklaring	Toerekenbare tekortkoming	Tijdstip van beëindiging	Toekomstig	Met terugwerkende kracht	Gevolgen voor prestaties	Blijven in stand	Ongedaanmaking	Schadevergoeding	In geval van onrechtmatige opzegging	Mogelijk	<p>aannemingsovereenkomsten, etc. Gevolgen: Ontbinding heeft terugwerkende kracht (artikel 6:269 BW). Dit betekent dat de overeenkomst geacht wordt nooit te hebben bestaan. Reeds verrichte prestaties moeten ongedaan worden gemaakt (ongedaanmakingsverbintenissen, artikel 6:271 BW). Wetsartikelen: Artikel 6:265 BW: bevoegdheid tot ontbinding. Artikel 6:269 BW: terugwerkende kracht van ontbinding. Artikel 6:271 BW: ongedaanmakingsverbintenissen. Samenvattend: Het is belangrijk om te benadrukken dat de concrete toepassing afhankelijk is van de specifieke omstandigheden van het geval en de inhoud van de overeenkomst. Raadpleeg bij twijfel altijd een juridisch adviseur.</p>
Kenmerk	Opzegging	Ontbinding																																
Grondslag	Overeenkomst voor onbepaalde tijd, contractuele bepalingen	Toerekenbare tekortkoming																																
Voorwaarden	Opzegtermijnen, formaliteiten	Eerstige tekortkoming																																
Gevolgen	Beëindiging voor de toekomst	Terugwerkende kracht, ongedaanmaking																																
Relevant wetsartikel	Verscheidene bepalingen in Boek 6 BW	Artikel 6:265 BW																																
Kenmerk	Opzegging	Ontbinding																																
Grondslag	Eerstige verklaring	Toerekenbare tekortkoming																																
Tijdstip van beëindiging	Toekomstig	Met terugwerkende kracht																																
Gevolgen voor prestaties	Blijven in stand	Ongedaanmaking																																
Schadevergoeding	In geval van onrechtmatige opzegging	Mogelijk																																
<p><b>Kan ik naar Nederlands recht auteursrecht hebben op software? Kun je ook de relevante wetsartikelen noemen waar dit uit blijkt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Het auteursrecht ziet primair op werken van letterkunde, wetenschap of kunst (artikel 1 Aw).</li> <li>Ook computerprogramma's vallen hieronder en worden gelijkgesteld met een werk van letterkunde (artikel 10 Aw).</li> </ol>	<p>Auteursrecht op software in Nederland: Een helder antwoord Ja, in Nederland kun je auteursrecht hebben op software. Zodra software een origineel karakter heeft en de persoonlijke stempel van de maker draagt, is het auteursrechtelijk beschermd. Dit betekent dat de maker</p>	<p>Auteursrecht op software in Nederland: Een helder antwoord Ja, in Nederland kun je zeker auteursrecht hebben op software. Dit betekent dat jouw software als een origineel werk wordt beschouwd en dat je bepaalde exclusieve rechten hebt op jouw creatie. Waarom is software auteursrechtelijk</p>	<p>Ja, naar Nederlands recht kun je auteursrecht hebben op software. Het auteursrecht ontstaat automatisch zodra het werk is gemaakt; er is geen registratie of depot nodig. Dit geldt ook voor software, mits het werk origineel is en het persoonlijk stempel van de maker draagt. Wetsartikelen</p>																														

		<p>bepaalde exclusieve rechten heeft op zijn of haar creatie.</p> <p>Relevante wetsartikelen</p> <p>Het auteursrecht op software valt onder de algemene regels voor auteursrecht in het Burgerlijk Wetboek. De meest relevante artikelen zijn:</p> <p>Artikel 10 lid 1 sub 1 BW: Dit artikel definieert een werk als een voortbrengsel op het gebied van letterkunde, wetenschap of kunst, en omvat dus ook software.</p> <p>Artikel 2 lid 1 BW: Dit artikel stelt dat auteursrecht ontstaat op het ogenblik dat het werk is gemaakt.</p> <p>Wat valt er onder auteursrecht bij software?</p> <p>Broncode: De leesbare tekst waarin de instructies voor de computer staan.</p> <p>Objectcode: De gecompileerde versie van de broncode, die door de computer direct kan worden uitgevoerd.</p> <p>User interface: De grafische gebruikersinterface, zoals menu's en knoppen.</p> <p>Wat valt niet onder auteursrecht bij software?</p> <p>Ideeën en principes: De onderliggende ideeën en functionaliteit van software zijn niet auteursrechtelijk beschermd.</p> <p>Algoritmen: Bepaalde algoritmen kunnen wel auteursrechtelijk beschermd zijn als ze op een originele manier zijn geïmplementeerd.</p> <p>Belangrijke punten om te onthouden</p> <p>Automatische bescherming: Auteursrecht ontstaat automatisch zodra software is gemaakt. Registratie is niet nodig.</p> <p>Duur: Auteursrecht heeft een duur van 70 jaar na het overlijden van de maker.</p> <p>Inbreuk: Het zonder toestemming kopiëren, verspreiden of aanpassen van auteursrechtelijk beschermd software is inbreuk en kan leiden tot juridische gevolgen.</p> <p>Waarom is het belangrijk om te weten dat software auteursrechtelijk beschermd kan zijn?</p> <p>Bescherming van je werk: Als je software hebt ontwikkeld, kun je je werk beschermen tegen ongeoorloofd gebruik.</p> <p>Licenties: Je kunt licenties verlenen aan</p>	<p>beschermd?</p> <p>Software wordt gezien als een literair werk, net als een boek of een gedicht. Het auteursrecht beschermt de originele uitwerking van jouw ideeën in de softwarecode. Dit betekent dat anderen jouw software zonder jouw toestemming niet mogen kopiëren, verspreiden of aanpassen.</p> <p>Welke onderdelen van software zijn beschermd?</p> <p>Het auteursrecht beschermt vooral de uitdrukingsvorm van de software, dus de concrete code die jij hebt geschreven. De onderliggende ideeën of de functionaliteit van de software zelf zijn niet beschermd.</p> <p>Relevante wetsartikelen</p> <p>Het auteursrecht op software is geregeld in de Auteurswet. Hoewel er geen specifiek artikel is dat uitsluitend over software gaat, zijn de algemene bepalingen van de Auteurswet van toepassing.</p> <p>Artikel 1 Auteurswet: Hierin wordt de definitie van een werk gegeven. Software valt onder de categorie "literatuur".</p> <p>Artikel 2 Auteurswet: Dit artikel stelt dat auteursrecht ontstaat op het moment van schepping van het werk.</p> <p>Artikel 10 Auteurswet: Hierin staan de exclusieve rechten van de auteur beschreven, zoals het recht om het werk te verveelvoudigen en openbaar te maken.</p> <p>Wat betekent dit voor jou als softwareontwikkelaar?</p> <p>Bescherming van jouw werk: Het auteursrecht geeft jou een sterke juridische basis om jouw software te beschermen tegen ongeoorloofd gebruik. Mogelijkheid om licenties te verlenen: Je kunt anderen toestemming geven om jouw software te gebruiken door middel van een licentie.</p> <p>Inbreuk op het auteursrecht: Als iemand jouw software zonder jouw toestemming kopieert of verspreidt, maak je inbreuk op jouw auteursrecht. Je kunt dan juridische stappen ondernemen.</p> <p>Belangrijke kanttekening</p> <p>Hoewel het auteursrecht een krachtig instrument is, biedt het niet altijd volledige</p>	<p>Hoewel de term "software" niet expliciet in de Auteurswet wordt genoemd, valt software onder de algemene bepalingen over auteursrechtelijk beschermd werken. De belangrijkste artikelen zijn: Artikel 1 Auteurswet: Dit artikel definieert het auteursrecht als het uitsluitend recht van de maker van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst, of van diens rechtverkrijgenden, om dit openbaar te maken en te verveelvoudigen, behoudens de beperkingen bij de wet gesteld. 2 Software wordt doorgaans beschouwd als een werk van letterkunde of wetenschap in de zin van deze wet. Artikel 10 lid 1 onder 12 Auteurswet: Dit artikel noemt specifiek "geschriften" als werken van letterkunde. Softwarecode, zowel broncode als objectcode, wordt beschouwd als een vorm van geschrift en valt dus onder de bescherming van de Auteurswet.</p> <p>Wat betekent dit in de praktijk?</p> <p>Bescherming van de broncode en objectcode: Zowel de voor mensen leesbare broncode als de gecompileerde, voor computers uitvoerbare objectcode van software zijn auteursrechtelijk beschermd.</p> <p>Originaliteitseis: De software moet een eigen intellectuele schepping van de maker zijn en een persoonlijk stempel dragen. Dit betekent dat het werk niet louter een technische uitvoering van een idee mag zijn, maar een zekere mate van creativiteit moet bevatten. In de praktijk wordt hier niet een heel hoge drempel voor gehanteerd.</p> <p>Geen bescherming van ideeën of functionaliteit: Het auteursrecht beschermt de concrete uitwerking van de software (de code), niet de onderliggende ideeën, algoritmen of functionaliteit. Deze kunnen eventueel beschermd worden door octrooien, maar dat is een ander rechtsgebied.</p> <p>Auteursrechthebbende: In principe is de maker van de software (de programmeur) de auteursrechthebbende. Als de software in dienstverband is gemaakt, kunnen de auteursrechten door een arbeidsovereenkomst of andere</p>
--	--	--	--	--

		<p>anderen om je software te gebruiken, waarbij je de voorwaarden zelf kunt bepalen.</p> <p>Samenwerking: Bij samenwerkingsprojecten is het belangrijk om vooraf goede afspraken te maken over de auteursrechten.</p> <p>Kortom: Het auteursrecht biedt een belangrijke bescherming voor softwareontwikkelaars. Door te begrijpen hoe het auteursrecht werkt, kun je je rechten beter beschermen en je software op een effectieve manier commercialiseren.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van auteursrecht op software?</p> <p>Tip: Voor complexere juridische vragen is het altijd aan te raden om een advocaat te raadplegen.</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies.</p>	<p>bescherming. Er zijn bijvoorbeeld situaties waarin het gebruik van software door anderen gerechtvaardigd kan zijn, zoals bij fair use of reverse engineering. Het is daarom altijd verstandig om juridisch advies in te winnen als je specifieke vragen hebt over het auteursrecht op jouw software.</p> <p>Kortom: Het auteursrecht is een belangrijk instrument voor softwareontwikkelaars om hun creaties te beschermen. Door de algemene bepalingen van de Auteurswet te kennen, kun je beter begrijpen welke rechten je hebt en hoe je deze kunt beschermen.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van het auteursrecht op software? Stel je vraag gerust!</p>	<p>overeenkomst aan de werkgever zijn overgedragen.</p> <p>Belangrijk om te weten: Geen registratie nodig: Het auteursrecht ontstaat automatisch bij de creatie van het werk. Er is geen registratie bij een instantie nodig, zoals bij octrooiën of merken.</p> <p>Internationale bescherming: Auteursrecht wordt in de meeste landen ter wereld erkend op basis van internationale verdragen, zoals de Berner Conventie.</p> <p>Conclusie</p> <p>Je kunt zeker auteursrecht hebben op software in Nederland. De Auteurswet biedt bescherming aan de originele code van software. Het is wel belangrijk om te onthouden dat het auteursrecht de concrete uitwerking beschermt, niet de abstracte ideeën of functionaliteit. Als je software ontwikkelt, is het raadzaam om duidelijke afspraken te maken over de auteursrechten, vooral als er meerdere mensen of partijen bij betrokken zijn.</p>
<p><b>Welke handelingen moet ik naar Nederlands recht verrichten om het auteursrecht te verkrijgen op software? Kun je ook de relevante wetsartikelen noemen waar dit uit blijkt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Het auteursrecht komt tot stand door de enkele 'schepping' van een auteursrechtelijk werk.</li> <li>De drempel voor bescherming onder het auteursrecht ligt hierbij heel laag: ook een amateuristisch stuk software komt dus voor bescherming in aanmerking.</li> <li>Er zijn geen verdere vormvereisten om auteursrecht te verkrijgen, zoals registratie of deponering.</li> </ol>	<p>Auteursrecht op software in Nederland: wat moet je doen?</p> <p>In principe hoef je in Nederland niets speciaals te doen om auteursrecht te verkrijgen op software. Zodra je software hebt gemaakt die origineel is en een persoonlijke stempel draagt, ontstaat het auteursrecht automatisch. Er is geen registratie of aanmelding nodig.</p> <p>Dit betekent dat je als maker van de software direct bepaalde exclusieve rechten hebt, zoals het recht om de software te verveelvoudigen, te verspreiden en openbaar te maken.</p> <p>Relevante wetsartikelen</p> <p>De basis voor het auteursrecht op software vind je in het Burgerlijk Wetboek (BW):</p> <p>Artikel 10 lid 1 sub 1 BW: Dit artikel definieert een werk als een voortbrengsel op het gebied van letterkunde, wetenschap of kunst, en omvat dus ook software.</p> <p>Artikel 2 lid 1 BW: Dit artikel stelt dat auteursrecht ontstaat op het ogenblik dat het werk is gemaakt.</p> <p>Waarom geen registratie?</p> <p>Het ontbreken van een registratieplicht heeft verschillende voordelen:</p>	<p>Het verkrijgen van auteursrecht op software in Nederland: wat moet je doen?</p> <p>In Nederland hoef je eigenlijk niets speciaals te doen om auteursrecht op jouw software te verkrijgen. Zodra je een originele softwarecode hebt geschreven, ontstaat het auteursrecht vanzelf. Er is geen registratie of aanmelding bij een overheidsinstantie nodig.</p> <p>Hoe werkt het auteursrecht op software?</p> <p>Automatische bescherming: Zodra je een origineel stuk software hebt gemaakt, ben je automatisch de auteur en heb je het auteursrecht.</p> <p>Origineel werk: Het is belangrijk dat de software jouw eigen intellectuele schepping is en niet simpelweg een kopie van andermans werk.</p> <p>Uitdrakkingsvorm: Het auteursrecht beschermt vooral de manier waarop jij de software hebt uitgedrukt (de code), niet het idee achter de software zelf.</p> <p>Relevante wetsartikelen</p> <p>De belangrijkste wetsartikelen die dit regelen, vind je in de Auteurswet.</p> <p>Artikel 1 Auteurswet: Hierin wordt de definitie van een werk gegeven. Software valt onder de categorie "literatuur".</p> <p>Artikel 2 Auteurswet: Dit artikel stelt dat</p>	<p>In Nederland hoef je geen handelingen te verrichten om auteursrecht op software te verkrijgen. Het auteursrecht ontstaat automatisch zodra het werk is gecreëerd. Dit is vastgelegd in de Auteurswet (Aw).</p> <p>Automatische bescherming</p> <p>Artikel 1 van de Auteurswet stelt dat het auteursrecht toekomt aan de maker van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst, of diens rechtverkrijgenden.</p> <p>Software wordt doorgaans beschouwd als een werk van letterkunde in de zin van de Auteurswet. Dit betekent dat zodra je software creëert die origineel en een eigen intellectuele schepping van de maker is, het auteursrecht automatisch ontstaat. Er is geen registratie of deponering nodig, in tegenstelling tot bijvoorbeeld octrooiën.</p> <p>Voorwaarden voor auteursrechtelijke bescherming</p> <p>Er zijn wel enkele voorwaarden waaraan de software moet voldoen om voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking te komen:</p> <p>Originaliteit: De software moet een eigen intellectuele schepping van de maker zijn. Dit betekent dat het werk niet louter een kopie mag zijn van bestaande software en een zekere mate van originaliteit moet</p>

		<p>Eenvoud: Je hoeft geen ingewikkelde procedures te doorlopen.</p> <p>Snelheid: Het auteursrecht ontstaat direct bij het maken van de software.</p> <p>Kostenbesparing: Er zijn geen registratiekosten verbonden aan het auteursrecht.</p> <p>Wat kun je wel doen om je auteursrecht te beschermen?</p> <p>Hoewel registratie niet verplicht is, zijn er wel enkele dingen die je kunt doen om je auteursrecht te beschermen en bewijzen: Bewaar kopieën: Bewaar verschillende versies van je software, inclusief de broncode.</p> <p>Datum bepalen: Bepaal de datum waarop je de software hebt gemaakt. Dit kan bijvoorbeeld door een notariële akte op te laten maken of door de software te laten registreren bij een depot.</p> <p>Licenties: Als je je software wilt verspreiden, overweeg dan om licenties te gebruiken. Zo kun je bepalen hoe anderen je software mogen gebruiken.</p> <p>Watermerk: Voeg een watermerk toe aan je software om aan te tonen dat jij de maker bent.</p> <p>Juridisch advies: Raadpleeg een advocaat als je complexe vragen hebt over het beschermen van je auteursrecht.</p> <p>Samenvatting</p> <p>Het verkrijgen van auteursrecht op software in Nederland is eenvoudig: het ontstaat automatisch zodra je een originele software hebt gemaakt. Hoewel registratie niet verplicht is, zijn er wel enkele maatregelen die je kunt nemen om je auteursrecht te beschermen en bewijzen.</p> <p>In het kort:</p> <p>Automatisch: Auteursrecht ontstaat vanzelf.</p> <p>Geen registratie: Geen officiële aanmelding nodig.</p> <p>Bescherming: Bewaar bewijs, gebruik licenties, overweeg een watermerk.</p> <p>Heb je nog vragen over het auteursrecht op software?</p>	<p>auteursrecht ontstaat op het moment van schepping van het werk.</p> <p>Wat kun je doen om jouw auteursrecht te beschermen?</p> <p>Hoewel het auteursrecht automatisch ontstaat, zijn er wel een aantal dingen die je kunt doen om jouw rechten te beschermen en te bewijzen:</p> <p>Bewaar je code: Bewaar kopieën van je code en documentatie, liefst met een datum. Dit kan dienen als bewijs van auteurschap en de datum van creatie.</p> <p>Gebruik een versiebeheersysteem: Een versiebeheersysteem zoals Git kan helpen bij het bijhouden van de geschiedenis van je code en het aantonen van wijzigingen.</p> <p>Voeg copyrightvermeldingen toe: Hoewel niet verplicht, kan het toevoegen van een copyrightvermelding in je software helpen om anderen te informeren over jouw auteursrecht.</p> <p>Samenvatting</p> <p>Het verkrijgen van auteursrecht op software in Nederland is een relatief eenvoudig proces. Door het creëren van originele softwarecode, ben je automatisch de auteur. Het is echter wel belangrijk om je rechten te kennen en te beschermen door bijvoorbeeld je code goed te beheren en copyrightvermeldingen toe te voegen.</p> <p>Wil je meer weten over specifieke aspecten van het auteursrecht op software, zoals licenties, inbreuk of uitzonderingen? Stel je vraag gerust!</p> <p>Let op: Hoewel deze informatie een goed overzicht biedt, is het altijd aan te raden om juridisch advies in te winnen als je specifieke vragen hebt over jouw situatie.</p>	<p>bezitten.</p> <p>Voldoende concrete vorm: Het idee achter de software is niet beschermd door het auteursrecht, maar de concrete uitwerking ervan wel. Dit betekent dat de broncode, de objectcode en de grafische elementen van de software beschermd kunnen zijn.</p> <p>Relevante wetsartikelen</p> <p>De belangrijkste wetsartikelen met betrekking tot het auteursrecht op software zijn:</p> <p>Artikel 1 Aw: Dit artikel bepaalt dat het auteursrecht toekomt aan de maker van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst.</p> <p>Artikel 10 lid 1 onder 12 Aw: Dit artikel noemt expliciet "computerprogramma's" als werken van letterkunde die auteursrechtelijk beschermd kunnen zijn.</p> <p>Artikel 2 Aw: Dit artikel stelt dat de maker van het werk als auteursrechtelijke wordt beschouwd, tenzij het tegendeel bewezen wordt.</p> <p>Overdracht van auteursrecht</p> <p>Hoewel het auteursrecht automatisch ontstaat bij de maker, kan het wel worden overgedragen aan een andere partij, bijvoorbeeld een werkgever of een opdrachtgever. Voor een rechtsgeldige overdracht van het auteursrecht is een schriftelijke overeenkomst vereist (artikel 2 Aw). In deze overeenkomst moeten de over te dragen rechten duidelijk worden omschreven.</p> <p>Conclusie</p> <p>Om het auteursrecht op software in Nederland te verkrijgen, hoef je geen specifieke handelingen te verrichten. Het auteursrecht ontstaat automatisch bij de creatie van de software, mits deze origineel is. Het is wel belangrijk om je bewust te zijn van de voorwaarden voor auteursrechtelijke bescherming en om eventuele overdrachten van het auteursrecht schriftelijk vast te leggen.</p>
<p><b>Aan welke eisen moet een softwarelicentie voldoen om deze als een 'open source licentie' te kunnen kwalificeren?</b></p>	<p>1. Het ligt voor de hand om aan te sluiten bij de definitie van het Open Source Initiative waarin 10 criteria worden onderscheiden.</p>	<p>Eisen voor een Open Source Licentie</p> <p>Een open source licentie is een juridisch document dat bepaalt onder welke voorwaarden software kan worden</p>	<p>Eisen voor een Open Source Licentie</p> <p>Een open source licentie is een juridisch instrument dat specifieke voorwaarden stelt aan het gebruik, distributie en</p>	<p>Een softwarelicentie moet aan een aantal cruciale eisen voldoen om als een 'open source licentie' te worden beschouwd. Deze eisen zijn vastgelegd door de Open</p>

		<p>gebruikt, gewijzigd en verspreid. Om als open source te worden beschouwd, moet een licentie aan bepaalde criteria voldoen. Deze criteria zijn vastgelegd door verschillende organisaties, maar er zijn enkele algemene vereisten die bijna altijd gelden:</p> <p>Essentiële Eisen voor een Open Source Licentie</p> <p>Vrije Redistributie: De licentie moet gebruikers toestaan om de software vrij te verspreiden, zowel in originele als in gewijzigde vorm. Er mogen geen onredelijke of discriminerende beperkingen worden opgelegd aan personen of groepen.</p> <p>Broncode: De broncode van de software moet beschikbaar worden gesteld. Dit betekent dat anderen de software kunnen bestuderen, aanpassen en verbeteren.</p> <p>Derivaten: Gebruikers moeten de mogelijkheid hebben om afgeleide werken te maken (derivaten) van de software en deze te verspreiden onder dezelfde of vergelijkbare licentie. Dit bevordert innovatie en samenwerking.</p> <p>Integriteit van de auteur: De licentie mag de rechten van de auteur niet beperken, zoals het recht om auteurschap te vermelden.</p> <p>Geen discriminatie tegen personen of groepen: De licentie mag geen discriminatie toestaan op basis van personen of groepen.</p> <p>Geen discriminatie tegen velden van toepassing: De licentie mag geen beperkingen stellen op het gebruik van de software in bepaalde velden, zoals commercieel gebruik.</p> <p>Licentie op verspreide werken: De rechten die aan een gebruiker worden verleend, mogen niet worden ingetrokken als deze gebruiker de software verder verspreidt.</p> <p>Geen beperkingen op andere software: De licentie mag geen beperkingen opleggen aan software die samen met de gelicentieerde software wordt verspreid.</p>	<p>modificatie van software. Om als open source te worden beschouwd, moet een licentie aan bepaalde criteria voldoen. Deze criteria zijn vaak vastgelegd in definities van organisaties zoals de Open Source Initiative (OSI).</p> <p>De belangrijkste eisen voor een open source licentie zijn: Vrije Redistributie: De software moet vrij kunnen worden verspreid, zowel in broncode als in binaire vorm. Broncode beschikbaar: De broncode moet beschikbaar zijn, zodat anderen de software kunnen aanpassen en verbeteren. Derivaatwerken toegestaan: Er moeten geen beperkingen zijn op het creëren van afgeleide werken (modificaties) van de software. Integriteit van de auteur: De licentie mag de rechten van anderen op hun bijdragen niet schaden. Geen discriminatie tegen personen of groepen: De licentie mag niet discrimineren op basis van personen of groepen. Geen discriminatie tegen gebieden van toepassing: De licentie mag niet beperkt zijn tot bepaalde gebieden van toepassing. Geen beperkingen op andere software: De licentie mag geen beperkingen opleggen aan andere software die samen met de gelicentieerde software wordt gedistribueerd. Patentvoorwaarden: De licentie mag geen patentvoorwaarden bevatten die de vrijheden van de licentie beperken. Bekende Open Source Licenties: GPL (GNU General Public License): Een van de meest bekende licenties, die vereist dat alle afgeleide werken ook onder de GPL worden vrijgegeven. Apache License: Een permissieve licentie die minder restrictief is dan de GPL en meer vrijheid biedt voor het gebruik van de software. MIT License: Een zeer permissieve licentie die weinig beperkingen stelt aan het gebruik van de software. BSD License: Een familie van licenties met verschillende varianten, over het algemeen ook zeer permissief.</p>	<p>Source Initiative (OSI) in hun Open Source Definition (OSD). Hieronder volgen de belangrijkste criteria, toegelicht aan de hand van de informatie uit de zoekresultaten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vrije distributie: De licentie moet het toestaan dat de software vrijelijk wordt weggegeven of verkocht. Dit betekent dat er geen beperkingen mogen zijn op wie de software mag ontvangen of hoe deze wordt verspreid (Resultaten [1, 2, 4, 5, 6]).</li> <li>2. Broncode: De broncode van de software moet beschikbaar zijn. Zonder broncode kunnen gebruikers de software niet aanpassen, wat een fundamenteel aspect is van open source (Resultaten [1, 2, 4, 5]).</li> <li>3. Afgeleide werken: De licentie moet het mogelijk maken om afgeleide werken te creëren, oftewel aangepaste versies van de software. Deze afgeleide werken moeten onder dezelfde of een compatibele licentie kunnen worden verspreid (Resultaten [1, 2, 4, 5, 6]).</li> <li>4. Integriteit van de broncode van de auteur: De licentie mag het verbieden om de broncode op zodanige wijze aan te passen dat de naam van de originele auteur wordt verwijderd of dat de integriteit van de code wordt aangetast. Dit betekent echter niet dat aanpassingen zelf verboden zijn (Resultaten [2, 3]).</li> <li>5. Geen discriminatie van personen of groepen: De licentie mag geen onderscheid maken tussen personen of groepen gebruikers. Iedereen moet dezelfde rechten hebben met betrekking tot de software.</li> <li>6. Geen discriminatie van toepassingsgebieden: De licentie mag geen beperkingen opleggen aan het toepassingsgebied van de software. Het maakt niet uit waarvoor de software wordt gebruikt, de licentievoorwaarden moeten hetzelfde blijven.</li> <li>7. Distributie van de licentie: De rechten die aan de software zijn verbonden, moeten van toepassing zijn op</li> </ol>
--	--	--	--	---

		<p>Bekende Open Source Licenties</p> <p>Er zijn verschillende organisaties die zich bezig houden met het definiëren en promoten van open source licenties. Enkele bekende voorbeelden zijn:</p> <p>Open Source Initiative (OSI): De OSI heeft een lijst met goedgekeurde open source licenties, zoals de MIT License, Apache License, en GNU General Public License (GPL).</p> <p>Free Software Foundation (FSF): De FSF heeft de GPL ontwikkeld, een van de bekendste open source licenties.</p> <p>Waarom zijn open source licenties belangrijk?</p> <p>Open source licenties spelen een cruciale rol in de ontwikkeling van software. Ze bevorderen:</p> <p>Innovatie: Door de vrije beschikbaarheid van broncode kunnen ontwikkelaars samenwerken en bouwen op elkaars werk.</p> <p>Kwaliteit: Door de transparantie van de broncode kunnen fouten sneller worden opgespoord en verholpen.</p> <p>Betrouwbaarheid: Open source software wordt vaak door een grote gemeenschap van ontwikkelaars onderhouden, waardoor de kwaliteit en betrouwbaarheid verhoogd worden.</p> <p>Wil je meer weten over een specifieke open source licentie of heb je vragen over het kiezen van de juiste licentie voor jouw project?</p> <p>Ik kan je helpen bij het begrijpen van de verschillende soorten licenties en de implicaties voor jouw software.</p>	<p>Waarom is het belangrijk om te weten of een licentie open source is?</p> <p>Vrijheid: Open source software biedt meer vrijheid voor gebruikers om de software aan te passen en te verspreiden.</p> <p>Transparantie: De broncode is beschikbaar, waardoor de software beter kan worden begrepen en verbeterd.</p> <p>Gemeenschap: Open source software wordt vaak ontwikkeld door een grote community van ontwikkelaars, wat kan leiden tot betere software.</p> <p>Conclusie</p> <p>Als je overweegt om open source software te gebruiken of te ontwikkelen, is het belangrijk om de licentievoorwaarden zorgvuldig te lezen. Door te begrijpen wat een open source licentie inhoudt, kun je ervoor zorgen dat je de software op een legale en ethische manier gebruikt.</p> <p>Wil je meer weten over een specifieke open source licentie of heb je andere vragen? Stel ze gerust!</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je een advocaat.</p>	<p>Iedereen aan wie de software wordt gedistribueerd, zonder dat er aanvullende handelingen nodig zijn.</p> <p>8. Licentie mag niet specifiek zijn voor een product:</p> <p>De rechten die door de licentie worden verleend, mogen niet afhankelijk zijn van het feit of de software deel uitmaakt van een bepaald product.</p> <p>9. Licentie mag geen beperkingen opleggen aan andere software:</p> <p>De licentie mag geen beperkingen opleggen aan andere software die samen met de gelicentieerde software wordt gedistribueerd.</p> <p>Samenvattend: Open source licenties geven gebruikers de vrijheid om de software te gebruiken, te bestuderen, te delen en aan te passen. Deze vrijheden zijn essentieel voor de definitie van open source en worden gewaarborgd door de bovengenoemde eisen.</p> <p>Het is belangrijk op te merken dat er veel verschillende open source licenties bestaan, elk met hun eigen specifieke voorwaarden. Sommige licenties, zoals de GPL, staan bekend als "copyleft" licenties, wat betekent dat afgeleide werken ook onder dezelfde open source licentie moeten worden verspreid (Resultaat [6]).</p> <p>Andere licenties, zoals de MIT-licentie of de BSD-licentie, zijn "permissive" licenties, die meer flexibiliteit bieden bij het gebruik en de distributie van afgeleide werken (Resultaten [2, 3, 5]).</p> <p>Voor meer informatie over specifieke open source licenties en hun implicaties, is het raadzaam om juridisch advies in te winnen of de websites van organisaties zoals de Open Source Initiative te raadplegen.</p>
<p><b>Wat is naar Nederlands recht het verschil tussen 'nietige' overeenkomsten en 'vernietigbare' overeenkomsten?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nietige overeenkomsten worden geacht nooit te hebben bestaan. Er is geen (rechts)handeling nodig om de ongeldigheid van de overeenkomst in te roepen.</li> <li>2. Een vernietigbare overeenkomst is in de basis een geldige overeenkomst, tot een partij zich op vernietiging beroept.</li> <li>3. Een overeenkomst is onder meer vernietigbaar als er sprake is van een wilsgebrek (bedreiging, bedrog,</li> </ol>	<p>Nietige versus Vernietigbare Overeenkomsten: Een Nederlandsrechtelijk Vergelijk</p> <p>In het Nederlands recht kennen we twee belangrijke categorieën van overeenkomsten die niet geldig zijn: nietige en vernietigbare overeenkomsten. Hoewel beide leiden tot ongeldigheid, verschillen ze in hun aard en gevolgen.</p> <p>Nietige Overeenkomsten</p> <p>Definitie: Een nietige overeenkomst wordt geacht nooit te hebben bestaan. Het is</p>	<p>Nietige versus Vernietigbare Overeenkomsten: Een Nederlandsrechtelijk Vergelijk</p> <p>In het Nederlands recht worden overeenkomsten die niet aan bepaalde wettelijke vereisten voldoen, onderscheiden in twee categorieën: nietige en vernietigbare overeenkomsten. Hoewel beide categorieën betekenen dat een overeenkomst niet geldig is, zijn er belangrijke verschillen in de juridische gevolgen.</p>	<p>In het Nederlands recht is er een belangrijk verschil tussen nietige en vernietigbare overeenkomsten. Hoewel beide termen betekenen dat een overeenkomst ongeldig kan zijn, zijn er cruciale verschillen in de manier waarop en wanneer dit gebeurt.</p> <p>Hieronder een overzicht van de belangrijkste verschillen:</p> <p>Nietige overeenkomst: Bestaat nooit: Een nietige overeenkomst wordt juridisch gezien geacht nooit te hebben bestaan. Het is alsof de</p>



	<p>misbruik van omstandigheden of dwaling). Vernietigbaarheid kan bijvoorbeeld ook voortvloeien uit handelingsonbekwaamheid.</p> <p>4. Er zijn verschillende gronden die kunnen resulteren in nietigheid van de overeenkomst, zoals strijdigheid met de openbare orde en goede zeden.</p>	<p>alsof de overeenkomst nooit is gesloten.</p> <p><b>Gronden voor nietigheid:</b>  <b>Strijd met de wet:</b> Als een overeenkomst in strijd is met dwingende wetsbepalingen, is deze nietig.  <b>Strijd met de goede zeden of openbare orde:</b> Overeenkomsten die in strijd zijn met de algemeen aanvaarde normen en waarden of de maatschappelijke orde zijn nietig.  <b>Ontbreken van een essentieel bestanddeel:</b> Als een overeenkomst een essentieel bestanddeel mist, zoals een bepaalbaar voorwerp of een prestatie, is deze nietig.  <b>Gevolgen:</b>  <b>Geen rechtsgevolgen:</b> Een nietige overeenkomst heeft nooit rechtsgevolgen gehad. Partijen hoeven niets terug te draaien, omdat er nooit een geldige rechtsverhouding is ontstaan.  <b>Vernietigbare Overeenkomsten</b>  <b>Definitie:</b> Een vernietigbare overeenkomst is in eerste instantie geldig, maar kan door een van de partijen worden vernietigd op grond van een wilsgebrek.  <b>Gronden voor vernietigbaarheid:</b>  <b>Wilsgebreken:</b> Dit zijn omstandigheden die ertoe hebben geleid dat een partij zijn wil op een onjuiste wijze heeft gevormd. Denk aan:  <b>Bedrog:</b> Als iemand door bedrog tot het sluiten van een overeenkomst is gebracht.  <b>Bedreiging:</b> Als iemand door bedreiging tot het sluiten van een overeenkomst is gedwongen.  <b>Misbruik van omstandigheden:</b> Als iemand misbruik maakt van een bijzondere omstandigheid waarin de ander verkeert.  <b>Dwaling:</b> Als iemand een verkeerde voorstelling van zaken had ten tijde van het sluiten van de overeenkomst.  <b>Gevolgen:</b>  <b>Terugwerkende kracht:</b> Als een vernietigbare overeenkomst wordt vernietigd, heeft dit terugwerkende kracht. Dit betekent dat de overeenkomst geacht wordt nooit te hebben bestaan.  <b>Restitutie:</b> Partijen moeten elkaar het geleverde teruggeven.  <b>Samenvatting</b></p>	<p><b>Nietige Overeenkomsten</b>  <b>Geen rechtsgeldigheid:</b> Een nietige overeenkomst wordt geacht nooit te hebben bestaan. Er zijn geen rechtsgevolgen verbonden aan deze overeenkomst.  <b>Oorzaak:</b> Nietigheid treedt op wanneer een overeenkomst in strijd is met een dwingende wetsbepaling, de goede zeden of de openbare orde. Denk hierbij aan overeenkomsten die in strijd zijn met de wet, zoals een overeenkomst om een inbraak te plegen.  <b>Geen bevestiging mogelijk:</b> Een nietige overeenkomst kan niet worden bevestigd. De nietigheid is een absolute grond die altijd geldt.  <b>Vernietigbare Overeenkomsten</b>  <b>Voorwaardelijke geldigheid:</b> Een vernietigbare overeenkomst is in eerste instantie wel geldig, maar kan door een van de partijen vernietigd worden.  <b>Oorzaak:</b> Vernietigbaarheid treedt vaak op bij gebreken in de totstandkoming van de overeenkomst, zoals wanneer er sprake is van dwaling, bedrog of bedreiging.  <b>Bevestiging mogelijk:</b> De benadeelde partij kan ervoor kiezen om de overeenkomst te bevestigen. Door te bevestigen, doet zij afstand van het recht om de overeenkomst te vernietigen.  <b>Overzicht van de verschillen</b></p> <table border="1" data-bbox="1323 951 1659 1066"> <thead> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Nietige Overeenkomst</th> <th>Vernietigbare Overeenkomst</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Geldigheid</td> <td>Nooit geldig</td> <td>Voorwaardelijk geldig</td> </tr> <tr> <td>Oorzaak</td> <td>Strijd met dwingend recht, goede zeden of openbare orde</td> <td>Gebreken in totstandkoming (dwaling, bedrog, bedreiging etc.)</td> </tr> <tr> <td>Bevestiging mogelijk</td> <td>Nee</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>Rechtsgevolgen</td> <td>Geen rechtsgevolgen</td> <td>Geldig totdat vernietigd wordt</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Gevolgen van nietigheid en vernietigbaarheid</b>  <b>Nietigheid:</b> De overeenkomst wordt geacht nooit te hebben bestaan. Partijen moeten elkaars prestaties teruggeven voor zover mogelijk.  <b>Vernietigbaarheid:</b> De overeenkomst wordt met terugwerkende kracht ontbonden. Partijen moeten elkaars prestaties teruggeven voor zover mogelijk.  <b>Kortom:</b>  <b>Nietige overeenkomsten</b> zijn vanaf het</p>	Kenmerk	Nietige Overeenkomst	Vernietigbare Overeenkomst	Geldigheid	Nooit geldig	Voorwaardelijk geldig	Oorzaak	Strijd met dwingend recht, goede zeden of openbare orde	Gebreken in totstandkoming (dwaling, bedrog, bedreiging etc.)	Bevestiging mogelijk	Nee	Ja	Rechtsgevolgen	Geen rechtsgevolgen	Geldig totdat vernietigd wordt	<p>overeenkomst nooit is gesloten. Er is geen handeling nodig om de ongeldigheid in te roepen.  <b>Van rechtswege ongeldig:</b> De nietigheid treedt automatisch in op het moment dat de overeenkomst wordt gesloten, zonder dat een beroep op nietigheid nodig is.  <b>Oorzaken van nietigheid:</b>  <b>Strijd met de wet:</b> Als de inhoud of strekking van de overeenkomst in strijd is met een dwingende wetsbepaling.  <b>Bijvoorbeeld een overeenkomst tot het plegen van een misdrijf.</b>  <b>Strijd met de openbare orde of goede zeden:</b> Als de overeenkomst in strijd is met fundamentele beginselen van de maatschappij. Bijvoorbeeld een overeenkomst tot slavernij.  <b>Handelingsonbevoegdheid:</b> Als een van de partijen niet bevoegd is om de overeenkomst aan te gaan. Bijvoorbeeld een curator die zonder toestemming van de rechter een overeenkomst sluit namens een onder curatele gestelde.  <b>Vernietigbare overeenkomst:</b>  <b>Bestaat in beginsel wel:</b> Een vernietigbare overeenkomst is in eerste instantie geldig, maar kan achteraf ongeldig worden gemaakt door een van de partijen.  <b>Beroep op vernietiging nodig:</b> Er moet een beroep op vernietiging worden gedaan door de partij die zich op de vernietigbaarheid beroept. Dit kan buitengerechtelijk (door een schriftelijke verklaring) of door de rechter.  <b>Terugwerkende kracht:</b> Als een overeenkomst wordt vernietigd, heeft dit terugwerkende kracht. Dit betekent dat de overeenkomst geacht wordt nooit te hebben bestaan.  <b>Oorzaken van vernietigbaarheid:</b>  <b>Wilsgebreken:</b> Als de wil van een van de partijen gebrekkig is gevormd. De vier wilsgebreken zijn:  <b>Dwaling (artikel 6:228 BW):</b> Als een partij een onjuiste voorstelling van zaken had bij het aangaan van de overeenkomst.  <b>Bedrog (artikel 3:44 lid 3 BW):</b> Als een partij opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt of informatie heeft achtergehouden om de andere partij te bewegen tot het sluiten van de</p>
Kenmerk	Nietige Overeenkomst	Vernietigbare Overeenkomst																	
Geldigheid	Nooit geldig	Voorwaardelijk geldig																	
Oorzaak	Strijd met dwingend recht, goede zeden of openbare orde	Gebreken in totstandkoming (dwaling, bedrog, bedreiging etc.)																	
Bevestiging mogelijk	Nee	Ja																	
Rechtsgevolgen	Geen rechtsgevolgen	Geldig totdat vernietigd wordt																	



		<p><b>Samenvatting</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Nietige Overeenkomst</th> <th>Vernietigbare Overeenkomst</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Geldigheid</td> <td>Nooit geldig geweest</td> <td>Aanmerkelijk geldig, maar kan worden vernietigd</td> </tr> <tr> <td>Gronden</td> <td>Strijd met wet, goede zeden, openbare orde, ontbreken essentieel bestanddeel</td> <td>Wilsgetreken (bedrog, bedreiging, misbruik van omstandigheden, dwaling)</td> </tr> <tr> <td>Gevolgen</td> <td>Geen rechtsgevolgen</td> <td>Terugnietkennende kracht, restitutie</td> </tr> </tbody> </table> <p>Belangrijk: Het onderscheid tussen nietige en vernietigbare overeenkomsten is van groot belang, omdat de gevolgen voor partijen verschillend zijn. Als je vermoedt dat een overeenkomst nietig of vernietigbaar is, is het raadzaam om juridisch advies in te winnen.    Wil je meer weten over een specifiek aspect van nietige of vernietigbare overeenkomsten?    Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies over jouw specifieke situatie raadpleeg je een advocaat.</p>	Kenmerk	Nietige Overeenkomst	Vernietigbare Overeenkomst	Geldigheid	Nooit geldig geweest	Aanmerkelijk geldig, maar kan worden vernietigd	Gronden	Strijd met wet, goede zeden, openbare orde, ontbreken essentieel bestanddeel	Wilsgetreken (bedrog, bedreiging, misbruik van omstandigheden, dwaling)	Gevolgen	Geen rechtsgevolgen	Terugnietkennende kracht, restitutie	<p>begin ongeldig en hebben nooit rechtsgevolgen.  <b>Vernietigbare overeenkomsten zijn in eerste instantie geldig, maar kunnen onder bepaalde omstandigheden door een van de partijen vernietigd worden.</b>  <b>Voorbeeld:</b>      Een overeenkomst waarbij iemand een huis koopt zonder te weten dat het huis ernstig bouwvallig is, is vernietigbaar op grond van dwaling. De koper kan de overeenkomst vernietigen en zijn geld terugvragen. Een overeenkomst om drugs te verkopen is echter nietig, omdat deze in strijd is met de wet.      Let op: Dit is een vereenvoudigde uitleg. In de praktijk kunnen er complexere situaties ontstaan waarbij meerdere vernietigingsgronden of combinatie van nietigheid en vernietigbaarheid aan de orde zijn. Het is daarom altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen bij specifieke vragen.</p>	<p>overeenkomst.  <b>Bedreiging (artikel 3:44 lid 2 BW):</b> Als een partij door middel van bedreiging is gedwongen om de overeenkomst aan te gaan.  <b>Misbruik van omstandigheden (artikel 3:44 lid 4 BW):</b> Als een partij misbruik heeft gemaakt van de bijzondere omstandigheden waarin de andere partij zich bevond, zoals noodtoestand, afhankelijkheid, lichtzinnigheid of onervarenheid.  <b>Handelingsonbekwaamheid:</b> Als een van de partijen handelingsonbekwaam is, zoals minderjarigen (tenzij met toestemming van de wettelijk vertegenwoordiger) of onder curatele gestelden.  <b>Samenvattend:</b>      Het belangrijkste verschil is dus dat een nietige overeenkomst nooit heeft bestaan, terwijl een vernietigbare overeenkomst in eerste instantie wel bestaat, maar achteraf ongeldig kan worden gemaakt.  <b>Voorbeeld:</b>  <b>Nietig:</b> Een overeenkomst waarin twee personen afspreken om drugs te verkopen is nietig, omdat dit in strijd is met de wet. Deze overeenkomst heeft nooit bestaan.  <b>Vernietigbaar:</b> Een overeenkomst die is gesloten onder bedreiging is vernietigbaar. De bedreigde partij kan de overeenkomst vernietigen. Tot die tijd is de overeenkomst geldig.      Het is belangrijk om te onthouden dat dit slechts een algemene uitleg is. In specifieke gevallen kan het complexer zijn. Het is daarom altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen bij een advocaat of jurist als u twijfelt over de geldigheid van een overeenkomst.</p>
Kenmerk	Nietige Overeenkomst	Vernietigbare Overeenkomst														
Geldigheid	Nooit geldig geweest	Aanmerkelijk geldig, maar kan worden vernietigd														
Gronden	Strijd met wet, goede zeden, openbare orde, ontbreken essentieel bestanddeel	Wilsgetreken (bedrog, bedreiging, misbruik van omstandigheden, dwaling)														
Gevolgen	Geen rechtsgevolgen	Terugnietkennende kracht, restitutie														
<b>Gemiddeld</b>																
<p><b>Welke onderdelen van een softwareoplossing komen wel of juist niet voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking en uit welke wetgeving en rechtspraak blijkt dat?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Het Auteursrecht beschermt in ieder geval de broncode, de objectcode en het voorbereidend materiaal (artikel 10 TRIPS overeenkomst en HvJEU Softwarova).</li> <li>Daarnaast kan ook de grafische interface van de software beschermd zijn als deze een 'eigen</li> </ol>	<p>Welke onderdelen van software zijn auteursrechtelijk beschermd?      Het auteursrecht biedt in Nederland een belangrijke bescherming voor softwareontwikkelaars. Echter, niet alle onderdelen van een softwareoplossing komen in aanmerking voor deze bescherming.      Welke onderdelen zijn beschermd?      Broncode: De leesbare tekst waarin de</p>	<p>Welke onderdelen van software zijn auteursrechtelijk beschermd?      Het auteursrecht biedt bescherming aan de uitdruktingsvorm van een werk, oftewel de manier waarop een idee is vastgelegd. Bij software betekent dit dat de concrete code, de structuur, en de organisatie van die code in het algemeen auteursrechtelijk beschermd zijn.      Wat is wel beschermd:</p>	<p>Auteursrechtelijke bescherming van software: wat wel en wat niet?      Het auteursrecht beschermt de maker van een origineel werk. Software kan ook auteursrechtelijk beschermd zijn, maar niet alle onderdelen komen hiervoor in aanmerking. Hieronder een overzicht van wat wel en niet beschermd is, met verwijzingen naar relevante wetgeving en rechtspraak:</p>												

	<p>3. intellectuele schepping' (EIS) van de maker vormt.</p> <p>Het criterium van EIS betekend dat hierin creativiteit van de maker terug te zien is en dat het werk niet ontleend is aan het auteursrechtelijk werk van een ander (HvJEU Infopaq I).</p>	<p>instructies voor de computer staan.</p> <p>Objectcode: De gecompileerde versie van de broncode, die door de computer direct kan worden uitgevoerd.</p> <p>User interface: De grafische gebruikersinterface, zoals menu's en knoppen, voor zover deze een originele uitwerking hebben.</p> <p>Structuur, volgorde en organisatie van de code: Als deze op een originele manier zijn samengesteld, kunnen ze eveneens beschermd zijn.</p> <p>Waarom is dit beschermd? Deze onderdelen worden beschermd omdat ze het resultaat zijn van creatieve keuzes van de ontwikkelaar. Het auteursrecht beschermt dus de uitdrukking van een idee, niet het idee zelf.</p> <p>Welke onderdelen zijn niet beschermd? Ideeën en principes: De onderliggende ideeën, algoritmen en functionaliteit van software zijn niet auteursrechtelijk beschermd.</p> <p>Feiten: Feiten, zoals wiskundige formules of natuurwetten, zijn ook niet beschermd. Uit welke wetgeving en rechtspraak blijkt dit?</p> <p>De basis voor het auteursrecht op software vind je in het Burgerlijk Wetboek (BW), met name in: Artikel 10 lid 1 sub 1 BW: Dit artikel definieert een werk als een voortbrengsel op het gebied van letterkunde, wetenschap of kunst, en omvat dus ook software.</p> <p>Artikel 2 lid 1 BW: Dit artikel stelt dat auteursrecht ontstaat op het ogenblik dat het werk is gemaakt.</p> <p>Rechtspraak: De Nederlandse rechterlijke macht heeft in diverse uitspraken geconcretiseerd welke onderdelen van software wel of niet beschermd zijn. Deze uitspraken bieden belangrijke richtsnoeren voor de beoordeling van concrete gevallen.</p> <p>Belang van auteursrechtelijke bescherming</p> <p>Het auteursrecht biedt softwareontwikkelaars de mogelijkheid om hun werk te beschermen tegen ongeoorloofd gebruik. Door deze bescherming wordt innovatie gestimuleerd en kunnen ontwikkelaars hun</p>	<p>Broncode: De leesbare tekst van de software, geschreven in een programmeertaal.</p> <p>Objectcode: De gecompileerde versie van de broncode, die door de computer direct kan worden uitgevoerd.</p> <p>Structuur en organisatie: De manier waarop de verschillende onderdelen van de software zijn georganiseerd en met elkaar samenhangen.</p> <p>User interfaces: De grafische gebruikersinterface (GUI) en andere manieren waarop de gebruiker met de software interageert.</p> <p>Wat is niet beschermd: Ideeën: De onderliggende ideeën, concepten en principes waarop de software is gebaseerd zijn niet beschermd.</p> <p>Functionaliteit: De manier waarop de software werkt of de problemen die het oplost zijn niet beschermd.</p> <p>Feiten: Feiten, data en algoritmen zijn niet beschermd door het auteursrecht.</p> <p>Uit welke wetgeving en rechtspraak blijkt dit?</p> <p>De basis voor de auteursrechtelijke bescherming van software is de Auteurswet. Hoewel de Auteurswet niet expliciet over software spreekt, wordt software gezien als een "literair werk" en valt daarmee onder de bescherming van de wet.</p> <p>Belangrijke bepalingen in de Auteurswet: Artikel 1: Hierin wordt de definitie van een werk gegeven. Software valt onder de categorie "literatuur".</p> <p>Artikel 2: Dit artikel stelt dat auteursrecht ontstaat op het moment van schepping van het werk.</p> <p>Artikel 10: Hierin staan de exclusieve rechten van de auteur beschreven, zoals het recht om het werk te veelevoudigen en openbaar te maken.</p> <p>Rechtspraak: De Nederlandse rechtspraak heeft in verschillende zaken bevestigd dat software auteursrechtelijk beschermd is. De nadruk ligt daarbij op de originaliteit van de uitdrukking.</p> <p>Waarom is het onderscheid belangrijk? Het onderscheid tussen wat wel en niet beschermd is, is van groot belang voor:</p>	<p>Wat wel beschermd is: Broncode en objectcode: Dit zijn de concrete uitwerkingen van de software in programmeertaal. De broncode is leesbaar voor programmeurs, de objectcode is de gecompileerde versie die door de computer wordt uitgevoerd. Deze codes vallen onder de definitie van "werken van letterkunde, wetenschap of kunst" in artikel 10 lid 1 Auteurswet (Aw).</p> <p>Rechtspraak: In diverse uitspraken is bevestigd dat bron- en objectcode auteursrechtelijk beschermd zijn, mits ze origineel zijn (zie hieronder).</p> <p>Vorbereidend ontwerp materiaal: Dit omvat bijvoorbeeld stroomschema's, ontwerpen van gebruikersinterfaces en andere documentatie die direct leidt tot de uiteindelijke code. Ook dit wordt gezien als een concrete uitwerking van de creatieve keuzes van de maker.</p> <p>Wettelijke basis: Artikel 10 lid 1 Aw omvat ook "ontwerpen, schetsen en modellen".</p> <p>Gebruikersinterface (GUI): De visuele elementen en de manier waarop een gebruiker met de software interageert, kunnen onder auteursrecht vallen, mits ze origineel zijn. Het gaat dan om de specifieke vormgeving en lay-out, niet om generieke interface-elementen.</p> <p>Rechtspraak: Er is rechtspraak die de grafische elementen en lay-out van interfaces beschermt, maar de functionaliteit zelf niet.</p> <p>Databases (met beperkingen): Databases kunnen onder het auteursrecht vallen als ze een eigen en oorspronkelijk karakter hebben door de selectie of rangschikking van de gegevens (artikel 1 lid 3 Databankenwet). Echter, de data zelf is niet beschermd door het auteursrecht, tenzij het zelfstandige werken zijn.</p> <p>Wettelijke basis: Databankenwet, die de Europese Richtlijn 96/9/EG implementeert.</p> <p>Wat niet beschermd is: Ideeën en concepten: Het auteursrecht beschermt de concrete uitwerking van een idee, niet het idee zelf. Het idee om een tekstverwerker te maken is dus niet beschermd, de specifieke code van een bepaalde tekstverwerker wel.</p>
--	---	--	--	---

		<p>investeringen terugverdienen.</p> <p>Samenvattend Het auteursrecht biedt een belangrijke bescherming voor software, maar het is belangrijk om te begrijpen welke onderdelen van software precies beschermd zijn. Door inzicht te hebben in de grenzen van het auteursrecht, kunnen softwareontwikkelaars hun rechten beter beschermen en kunnen gebruikers de software op een legale manier gebruiken.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van auteursrecht op software? Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies over jouw specifieke situatie raadpleeg je een advocaat.</p>	<p>Softwareontwikkelaars: Zij kunnen hun software beter beschermen tegen ongeoorloofd gebruik.</p> <p>Gebruikers: Zij kunnen beter begrijpen welke rechten ze hebben bij het gebruik van software.</p> <p>Rechters: Zij kunnen geschillen over inbreuk op het auteursrecht beter beoordelen.</p> <p>Conclusie: Het auteursrecht biedt een belangrijke bescherming voor softwareontwikkelaars. Door te begrijpen welke onderdelen van software auteursrechtelijk beschermd zijn, kunnen zowel ontwikkelaars als gebruikers beter omgaan met de juridische aspecten van software.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van het auteursrecht op software? Stel je vraag gerust!</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je een advocaat.</p>	<p>Wettelijke basis: Dit principe is algemeen in het auteursrecht en komt impliciet naar voren in artikel 10 Aw, dat spreekt over "werken".</p> <p>Functionaliteit: De manier waarop de software werkt, de algoritmes en de onderliggende functies zijn niet auteursrechtelijk beschermd. Het gaat om de "uitdrukking" van de functionaliteit in code, niet om de functionaliteit zelf.</p> <p>Rechtspraak: In diverse uitspraken is bevestigd dat functionaliteit geen auteursrechtelijke bescherming geniet.</p> <p>Programmeertalen en bestandsformaten: Deze zijn algemeen gangbaar en dienen om interoperabiliteit te waarborgen. Ze zijn daarom niet beschermd.</p> <p>Algoritmes (in abstracte vorm): Het wiskundige algoritme zelf is niet beschermd, wel de specifieke implementatie ervan in code.</p> <p>Rechtspraak: Dit vloeit voort uit het principe dat ideeën en functionaliteit niet beschermd zijn.</p> <p>Belangrijke criteria voor bescherming: Eigen en oorspronkelijk karakter: De software moet een eigen intellectuele schepping van de maker zijn en niet louter een reproductie van bestaande software. Er moet sprake zijn van creatieve keuzes.</p> <p>Rechtspraak: Het "eigen en oorspronkelijk karakter" is een centraal criterium in het auteursrecht en komt in vele uitspraken terug.</p> <p>Persoonlijke stempel van de maker: Dit criterium hangt samen met het "eigen en oorspronkelijk karakter". De software moet de persoonlijkheid van de maker weerspiegelen.</p> <p>Rechtspraak: Ook dit criterium is breed in het auteursrecht verankerd.</p> <p>Wetgeving en rechtspraak: Auteurswet (Aw): De basis voor het auteursrecht in Nederland.</p> <p>Databankenwet: Implementeert de Europese Richtlijn 96/9/EG betreffende de rechtsbescherming van databanken.</p> <p>Rechtspraak: Er is veel rechtspraak over auteursrecht op software, zowel nationaal als Europees. Het is belangrijk om specifieke casussen te raadplegen voor concrete situaties.</p>
--	--	--	---	--

				<p>Conclusie: Het is complex om precies te bepalen welke onderdelen van software auteursrechtelijk beschermd zijn. Het komt neer op de concrete uitwerking van creatieve keuzes in code en vormgeving. Ideeën, functionaliteit en algemeen gangbare elementen zijn niet beschermd. Bij twijfel is het raadzaam om juridisch advies in te winnen.</p>
<p><b>Wat zijn op grond van geldende wetgeving en rechtspraak de belangrijkste aspecten om op te letten bij het opstellen van een contractueel boetebeding?</b></p>	<p>De belangrijkste punten die in ieder geval in het antwoord terug zouden moeten komen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Of de boete al dan niet een schadefixerend effect heeft (artikel 6:92 BW).</li> <li>2. Dat niet in het beding mag staan "dat deze niet voor matiging vatbaar is" (artikel 6:94 BW en HR Intrahof/Bartsmit).</li> <li>3. Dat beter niet met eenheidsboetes kan worden gewerkt omdat dit sneller zal resulteren in matiging van de boete (HR Monda/Hauer II).</li> </ol>	<p>Belangrijke aspecten bij het opstellen van een contractueel boetebeding Een boetebeding is een contractuele afspraak waarbij een partij die een overeenkomst schendt, een vooraf vastgestelde boete verschuldigd is aan de andere partij. Om de geldigheid en afdwingbaarheid van een boetebeding te waarborgen, zijn er enkele belangrijke aspecten waar u op moet letten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schriftelijkheidsvereiste Algemeen: Hoewel niet altijd wettelijk vereist, is het raadzaam om een boetebeding schriftelijk vast te leggen. Dit voorkomt later discussies over de inhoud en de bedoeling van het beding. Arbeidsovereenkomst: In arbeidsovereenkomsten is het schriftelijkheidsvereiste wel wettelijk vastgelegd.</li> <li>2. Duidelijkheid Precieze omschrijving van de overtreding: Het boetebeding moet duidelijk omschrijven welke handelingen of nalatigheden tot de verschuldigdheid van de boete leiden. Hoeveelheid van de boete: Het bedrag van de boete moet duidelijk worden vermeld. Het is raadzaam om een maximum bedrag te stellen. Wanneer de boete verschuldigd is: Er moet duidelijk worden omschreven onder welke voorwaarden en vanaf welk moment de boete opeisbaar is.</li> <li>3. Redelijkheid en billijkheid Verhouding tot de schade: De hoogte van de boete moet in een redelijke verhouding staan tot de daadwerkelijke of te verwachten schade. Een onredelijk hoog boetebeding kan door de rechter worden gematigd.</li> </ol> <p>Overige omstandigheden: De rechter zal</p>	<p>Belangrijke aspecten bij het opstellen van een contractueel boetebeding Een boetebeding is een contractuele afspraak waarbij een partij die een overeenkomst schendt, een vooraf vastgestelde boete moet betalen aan de andere partij. Om de geldigheid en afdwingbaarheid van een boetebeding te waarborgen, zijn er een aantal belangrijke aspecten waar u op moet letten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schriftelijkheid Algemene regel: Het boetebeding moet schriftelijk worden vastgelegd. Arbeidsovereenkomsten: In het arbeidsrecht is schriftelijkheid een wettelijke vereiste voor boetebedingen.</li> <li>2. Duidelijkheid en precisie Welke verplichtingen: Duidelijk omschrijven welke concrete verplichtingen bij overtreding leiden tot een boete. Hoogte van de boete: Het bedrag van de boete moet duidelijk worden vastgesteld. Wanneer is de boete verschuldigd: De omstandigheden waaronder de boete verschuldigd is, moeten helder zijn.</li> <li>3. Redelijkheid en billijkheid Verhouding tot de schade: De hoogte van de boete moet in redelijke verhouding staan tot de daadwerkelijke of te verwachten schade. Overige omstandigheden: De rechter kan een boete matigen als deze naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar hoog is.</li> <li>4. Cumulatie met andere vorderingen Schadevergoeding: In veel gevallen kan naast de boete ook volledige schadevergoeding worden gevorderd. Nakoming: Afhankelijk van de omstandigheden kan de benadeelde partij naast de boete ook nakoming van de overeenkomst vorderen.</li> </ol>	<p>Bij het opstellen van een contractueel boetebeding zijn er inderdaad belangrijke aspecten om rekening mee te houden, gebaseerd op de Nederlandse wetgeving en rechtspraak. Hieronder volgen de belangrijkste punten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duidelijke omschrijving van de tekortkoming: Het is cruciaal om precies te omschrijven in welke gevallen de boete verschuldigd is. Hoe specifiekere de omschrijving van de tekortkoming, hoe minder ruimte voor interpretatie en discussie achteraf. Algemene termen zoals "wanprestatie" zijn te vaag. Voorbeeld: In plaats van "bij niet-nakoming van de overeenkomst" beter: "indien de levering van de goederen niet plaatsvindt voor [datum] om [tijdstip]".</li> <li>2. Hoogte van de boete: De hoogte van de boete moet redelijk zijn in verhouding tot de mogelijke schade. Een buitensporig hoge boete kan door de rechter worden gematigd (art. 6:94 BW). Er is geen vast maximumbedrag. De rechter beoordeelt de redelijkheid aan de hand van de omstandigheden van het geval, zoals de aard van de overeenkomst, de hoogte van de schade en de zwaarte van de tekortkoming. Het is raadzaam om een staffel te overwegen bij voortdurende tekortkoming (bijvoorbeeld een boete per dag).</li> <li>3. Verhouding tot schadevergoeding: In principe kan een boete niet tegelijk met nakoming van de overeenkomst worden gevorderd, tenzij de boete is bedoeld als aanvullende schadevergoeding bovenop de nakoming (art. 6:92 lid 2 BW). Dit moet expliciet in het beding worden opgenomen. Het is belangrijk om duidelijk te bepalen of</li> </ol>

		<p>bij de beoordeling van de redelijkheid en billijkheid ook kijken naar de ernst van de overtreding, de duur van de overeenkomst en de positie van de partijen.</p> <p>4. Cumulatie met schadevergoeding Uitgesloten of cumulatief: Het is belangrijk om in het boetebeding te vermelden of de boete een volledige schadevergoeding is, of dat de benadeelde partij naast de boete ook nog recht heeft op aanvullende schadevergoeding.</p> <p>5. Matiging Rechterlijke bevoegdheid: De rechter heeft de bevoegdheid om een boetebeding te matigen als dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.</p> <p>6. Verjaring Vijf jaar: De vordering tot betaling van een boete verjaart in principe na vijf jaar.</p> <p>7. Toepasselijk recht Nederlands recht: Bij overeenkomsten die in Nederland worden gesloten, is in beginsel Nederlands recht van toepassing. Let op: Het opstellen van een boetebeding is complex en vereist juridische kennis. Het is daarom raadzaam om juridisch advies in te winnen om te zorgen dat het boetebeding voldoet aan alle wettelijke eisen en uw belangen optimaal beschermt. Voorbeelden van situaties waarin een boetebeding vaak wordt gebruikt: Arbeidsovereenkomsten: Bijvoorbeeld bij het niet nakomen van concurrentiebedingen of bij ongeoorloofd gebruik van bedrijfsgeheimen. Aannemingsovereenkomsten: Bijvoorbeeld bij vertraging in de oplevering van een project. Leverancierovereenkomsten: Bijvoorbeeld bij het niet leveren van de overeengekomen producten op tijd. Wilt u meer weten over een specifiek aspect van boetebedingen?</p>	<p>5. Matiging Rechterlijke macht: De rechter heeft de bevoegdheid om een boetebeding te matigen als dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.</p> <p>Overwegingen: Bij de beoordeling van de matigingsgrond zal de rechter kijken naar factoren als de ernst van de tekortkoming, de hoogte van de boete in verhouding tot de schade, en het gedrag van beide partijen.</p> <p>6. Verjaring Vijf jaar: De vordering tot betaling van een boete verjaart in principe na vijf jaar. Voorbeeld van een boetebeding: "Indien Partij A in gebreke blijft met de nakoming van artikel 3.2 van deze overeenkomst, is zij aan Partij B een direct opeisbare boete verschuldigd van € 500,- voor elke dag dat de tekortkoming voortduurt, met een maximum van € 10.000,-. Deze boete is een aanvulling op het recht van Partij B op volledige schadevergoeding." Let op: Dit is slechts een voorbeeld en de precieze formulering van een boetebeding is afhankelijk van de specifieke situatie en de beoogde doelstelling. Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen bij het opstellen van een boetebeding. Waarom is een goed opgesteld boetebeding belangrijk? Rechtszekerheid: Een duidelijk boetebeding voorkomt discussies en onzekerheid over de gevolgen van een contractbreuk. Afwerving: Een boetebeding kan dienen als afschrikmiddel en partijen stimuleren om zich aan de overeenkomst te houden. Snelle en efficiënte geschilbeslechting: Een boetebeding biedt een snelle en eenvoudige manier om schade te vergoeden bij een contractbreuk. Tot slot: Het opstellen van een boetebeding vereist juridische expertise. Het is aan te raden om een advocaat te raadplegen om ervoor te zorgen dat het boetebeding voldoet aan alle wettelijke vereisten en uw specifieke behoeften dient.</p>	<p>de boete in plaats van of naast de daadwerkelijke schadevergoeding komt. In de meeste gevallen treedt de boete in de plaats van de schadevergoeding om discussies over de hoogte van de schade te voorkomen.</p> <p>4. Toerekenbaarheid van de tekortkoming: Over het algemeen is een boete alleen verschuldigd als de tekortkoming aan de schuldenaar kan worden toegerekend (d.w.z. niet het gevolg is van overmacht). Dit is de wettelijke hoofdregel. Partijen kunnen echter contractueel afwijken van het vereiste van toerekenbaarheid. Dit moet dan wel expliciet worden opgenomen in het boetebeding.</p> <p>5. Verzuim: In veel gevallen is verzuim van de schuldenaar vereist voordat de boete verschuldigd is. Dit betekent dat de schuldenaar eerst in gebreke moet zijn gesteld en een redelijke termijn moet hebben gekregen om alsnog na te komen (art. 6:81 e.v. BW). Partijen kunnen contractueel afspreken dat verzuim niet vereist is. Dit wordt vaak gedaan om snel actie te kunnen ondernemen.</p> <p>6. Matiging door de rechter: De rechter kan een boete matigen als de billijkheid dit klaarblijkelijk eist (art. 6:94 BW). Dit gebeurt met name als de boete in geen verhouding staat tot de werkelijke schade of de omstandigheden van het geval. Het is belangrijk om te onthouden dat de rechter terughoudend is met matigen. Alleen in extreme gevallen zal een boete worden aangepast.</p> <p>7. Schriftelijkheidsvereiste: Hoewel er geen expliciet wettelijk schriftelijkheidsvereiste is voor een boetebeding, is het sterk aan te raden om het beding schriftelijk vast te leggen. Dit voorkomt bewijsproblemen achteraf. Voorbeelden van formuleringen: Correct: "Indien Leverancier niet voldoet aan de overeengekomen leveringstermijn van 1 juni 2024, verbeurt Leverancier een direct opeisbare boete van € 1.000,- per dag dat de levering te laat is, tot een maximum van</p>
--	--	--	--	--

				<p>€ 10.000,-"</p> <p>Incorrect: "Bij wanprestatie is een boete verschuldigd." (Te algemeen)</p> <p>Conclusie:</p> <p>Een goed opgesteld boetebeding kan een effectief middel zijn om nakoming van contractuele verplichtingen te bevorderen en schade te fixeren. Het is echter essentieel om zorgvuldig te werk te gaan en rekening te houden met de wettelijke en jurisprudentiële aspecten om te voorkomen dat het beding geheel of gedeeltelijk ongeldig wordt verklaard of gematigd door de rechter. Raadpleeg bij twijfel altijd een jurist.</p>
<p><b>Welke opzegtermijn moet in acht worden genomen bij het opzeggen van een duurovereenkomst als er contractueel geen opzegtermijn overeen is gekomen?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>In het antwoord zou in ieder geval terug moeten komen dat gekeken moet worden naar de kwalificatie van de overeenkomst.</li> <li>Als de overeenkomst een bijzondere overeenkomst is, is de kans groot dat de wet in regels voorziet (zie bijv. artikel 7:408 voor de overeenkomst van opdracht).</li> <li>Als de overeenkomst niet als een bijzondere overeenkomst kwalificeert, geldt als uitgangspunt dat de overeenkomst opzegbaar is. Wel kan de R&amp;B in dat geval meebrengen dat er een bepaalde opzegtermijn in acht moet worden genomen, alleen mag bij zwaarwegende gronden of dat een schadevergoeding verschuldigd is (zie ECLI:NL:HR:2013:BZ4163).</li> </ol>	<p>Opzeggen van een duurovereenkomst zonder contractuele opzegtermijn</p> <p>Als er in een duurovereenkomst geen specifieke opzegtermijn is overeengekomen, dan is de vraag naar de geldende opzegtermijn niet eenvoudig te beantwoorden. Dit komt omdat er verschillende factoren een rol spelen, zoals:</p> <p>De aard van de overeenkomst: Is het een overeenkomst van onbepaalde duur of voor bepaalde tijd?</p> <p>De wetgeving: Bevatten specifieke wetten regels over de opzegging van dit soort overeenkomsten?</p> <p>De redelijkheid en billijkheid: Wat is in de gegeven omstandigheden een redelijke opzegtermijn?</p> <p>Algemene uitgangspunten</p> <p>Duurovereenkomsten voor onbepaalde tijd:</p> <p>In beginsel opzegbaar: Over het algemeen kunnen duurovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden opgezegd, ook als er geen opzegtermijn is overeengekomen.</p> <p>Redelijke termijn: De opzegtermijn moet wel redelijk zijn, gezien de aard en de duur van de overeenkomst en de gerechtvaardigde belangen van beide partijen.</p> <p>Aanvullende werking redelijkheid en billijkheid: De rechter zal bij een geschil beoordelen of de gekozen opzegtermijn redelijk is.</p> <p>Duurovereenkomsten voor bepaalde tijd:</p> <p>Geen tussentijdse opzegging: Over het algemeen kunnen duurovereenkomsten</p>	<p>Opzegtermijn bij duurovereenkomsten zonder contractuele regeling</p> <p>Als er in een duurovereenkomst geen specifieke opzegtermijn is opgenomen, dan geldt in beginsel een redelijke opzegtermijn.</p> <p>Wat een redelijke opzegtermijn is, hangt af van verschillende factoren, zoals:</p> <p>De aard van de overeenkomst: Een overeenkomst voor de levering van essentiële goederen of diensten vereist mogelijk een langere opzegtermijn dan een overeenkomst voor minder essentiële zaken.</p> <p>De duur van de overeenkomst tot dan toe: Hoe langer de overeenkomst al loopt, hoe langer de opzegtermijn in sommige gevallen gerechtvaardigd kan zijn.</p> <p>De belangen van beide partijen: De rechter zal bij het bepalen van een redelijke opzegtermijn ook kijken naar de belangen van beide partijen.</p> <p>Jurisprudentie: Redelijkheid en billijkheid</p> <p>De Hoge Raad heeft in diverse uitspraken benadrukt dat bij het ontbreken van een contractuele opzegtermijn de redelijkheid en billijkheid de maatstaf is voor de lengte van de opzegtermijn. Dit betekent dat de rechter in een concreet geval zal moeten beoordelen wat in de gegeven omstandigheden een redelijke opzegtermijn is.</p> <p>Belang van een schriftelijke opzegging</p> <p>Ongeacht de lengte van de opzegtermijn, is het altijd raadzaam om de overeenkomst schriftelijk op te zeggen. In de opzeggingsbrief kunt u de reden voor de</p>	<p>Als er contractueel geen opzegtermijn is overeengekomen voor een duurovereenkomst, hangt de opzegtermijn af van een aantal factoren. Het is belangrijk om onderscheid te maken tussen duurovereenkomsten voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd.</p> <p>Duurovereenkomst voor bepaalde tijd:</p> <p>Geen tussentijdse opzegging mogelijk: In principe is een duurovereenkomst voor bepaalde tijd niet tussentijds opzegbaar, tenzij er sprake is van onvoorziene omstandigheden die zo ernstig zijn dat het onredelijk zou zijn om aan de overeenkomst vast te houden. Dit wordt echter niet snel aangenomen door de rechter. De overeenkomst moet in principe worden uitgezet tot de einddatum.</p> <p>Duurovereenkomst voor onbepaalde tijd:</p> <p>In beginsel opzegbaar: Een duurovereenkomst voor onbepaalde tijd is in beginsel wel opzegbaar, ook als er geen contractuele opzegtermijn is afgesproken. Dit is vaste rechtspraak van de Hoge Raad.</p> <p>Redelijkheid en billijkheid: De redelijkheid en billijkheid spelen een belangrijke rol bij het bepalen van de opzegtermijn. Dit betekent dat er rekening moet worden gehouden met de aard en inhoud van de overeenkomst, de duur van de overeenkomst, de investeringen die zijn gedaan, de belangen van beide partijen en de omstandigheden van het geval.</p> <p>Geen vaste termijn: Er is geen vaste wettelijke opzegtermijn voor duurovereenkomsten voor onbepaalde tijd zonder contractuele regeling. De</p>

		<p>voor bepaalde tijd niet tussentijds worden opgezegd, tenzij er in de overeenkomst een opzeggingsmogelijkheid is opgenomen of er sprake is van bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld overmacht).</p> <p>Belang van de redelijkheid en billijkheid De redelijkheid en billijkheid spelen een cruciale rol bij het bepalen van de opzegtermijn. De rechter zal bij een geschil kijken naar alle relevante omstandigheden van het geval, zoals:</p> <p>De aard van de overeenkomst: Is het een overeenkomst waarbij een partij aanzienlijke investeringen heeft gedaan? De duur van de overeenkomst: Hoe langer de overeenkomst loopt, hoe langer de opzegtermijn in principe mag zijn. De gerechtvaardigde belangen van beide partijen: Welke belangen zijn er in het geding? De wijze van opzegging: Is de opzegging aangekondigd of onverwacht? Wat te doen bij twijfel? Als u twijfelt over de juiste opzegtermijn, is het raadzaam om: De overeenkomst zorgvuldig te bestuderen: Kijk of er ergens een (verborgen) opzegtermijn in staat. Juridisch advies in te winnen: Een advocaat kan u precies vertellen wat uw rechten en plichten zijn in uw specifieke situatie. Kortom: Hoewel er geen eenduidig antwoord is op de vraag naar de juiste opzegtermijn bij het ontbreken van een contractuele regeling, is het uitgangspunt dat een opzegging in beginsel mogelijk is, mits deze redelijk is. De rechter zal bij een geschil beoordelen of de gekozen opzegtermijn in overeenstemming is met de redelijkheid en billijkheid. Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies over jouw specifieke situatie raadpleeg je een advocaat.</p>	<p>opzegging vermelden, maar dit is niet altijd verplicht.</p> <p>Kortom: Geen contractuele opzegtermijn? Dan geldt een redelijke opzegtermijn. Wat is redelijk? Dat hangt af van de omstandigheden van het geval. Schriftelijke opzegging: Altijd aan te raden. Let op: Het is belangrijk om te weten dat de opzegtermijn niet altijd de enige factor is die van belang is bij het beëindigen van een overeenkomst. Er kunnen andere juridische aspecten aan de orde zijn, zoals boetebedingen of ontbindingsmogelijkheden. Tip: Raadpleeg bij twijfel altijd een jurist. Deze kan u specifiek adviseren over uw situatie. Wil je meer weten over opzegging van duurovereenkomsten of heb je een specifieke situatie? Stel je vraag gerust!</p>	<p>opzegtermijn moet 'redelijk' zijn. Wat redelijk is, hangt af van de specifieke situatie.</p> <p>Voorbeelden van factoren die meespelen: Duur van de overeenkomst: Hoe langer de overeenkomst heeft geduurd, hoe langer de opzegtermijn doorgaans zal zijn. Investerings: Als een van de partijen aanzienlijke investeringen heeft gedaan in het kader van de overeenkomst, kan een langere opzegtermijn gerechtvaardigd zijn om deze investeringen terug te verdienen. Afhankelijkheid: Als de ene partij sterk afhankelijk is van de andere partij, kan een langere opzegtermijn nodig zijn om zich aan de nieuwe situatie aan te passen. Aard van de overeenkomst: De aard van de geleverde diensten of producten kan ook van invloed zijn op de opzegtermijn. Advies: Raadpleeg een jurist: Het is altijd raadzaam om een jurist te raadplegen om de specifieke situatie te beoordelen en advies te krijgen over een redelijke opzegtermijn. Probeer in overleg te treden: Probeer in overleg met de andere partij tot een redelijke opzegtermijn te komen. Dit kan een hoop juridische problemen voorkomen. Schriftelijke opzegging: Zorg ervoor dat de opzegging schriftelijk gebeurt en dat de ontvangst ervan kan worden bewezen. Kortom: Er is geen vastomlijnde opzegtermijn als deze niet contractueel is vastgelegd. De redelijkheid en billijkheid bepalen de termijn, waarbij gekeken wordt naar de omstandigheden van het geval. Het is verstandig om juridisch advies in te winnen om te bepalen wat in uw specifieke situatie een redelijke opzegtermijn is.</p>
<p><b>Wat wordt er bedoeld met 'uitputting' in het Nederlands auteursrecht en aan welke eisen moet worden voldaan voordat het auteursrecht op een online</b></p>	<p>1. Uitputting wil zeggen dat een auteursrechthebbende geen zeggenschap meer heeft over de verdere <i>distributie</i> van een</p>	<p>Uitputting van het auteursrecht op software: een digitale nuance Wat is uitputting? Uitputting in het auteursrecht betekent dat</p>	<p>Uitputting van het auteursrecht op software: een Nederlandse context Wat is uitputting? In het auteursrecht betekent 'uitputting'</p>	<p>In het Nederlandse auteursrecht verwijst "uitputting" naar het principe dat het recht van de auteursrechthebbende om verdere verspreiding van een exemplaar van zijn</p>

<p><b>gedownloade softwareoplossing uitgeput is? Kun je ook relevante wetgeving en rechtspraak noemen waar dit uit blijkt?</b></p>	<p>2. exemplaar van een auteursrechtelijke werk. Het auteursrecht wordt in principe uitgeput zodra een 'exemplaar' van dat werk rechtmatig binnen de EER op de markt wordt gebracht. De auteursrechthebbende kan zich daarna niet meer verzetten tegen bijvoorbeeld de doorverkoop van dat werk (artikel 12b Aw).</p> <p>3. Voor online gedownloade software is de uitputtingsleer niet zonder meer van toepassing omdat er alleen een gedownload bestand is en geen fysiek exemplaar van het werk.</p> <p>4. In bepaalde omstandigheden moet echter ook het auteursrecht op een gedownload stuk software worden geacht te zijn uitgeput (HvJEU UsedSoft). Deze criteria zijn (i) licentie voor onbepaalde tijd, (ii) tegen betaling van een eenmalige vergoeding, en (iii) waarbij de vergoeding een reële vergoeding is.</p>	<p>de maker van een werk, na de eerste verkoop of verspreiding van dat werk, zijn exclusieve rechten op verdere verspreiding verliest. Met andere woorden: als jij een boek koopt, mag je dat boek doorverkopen zonder toestemming van de auteur. Dit geldt in principe ook voor software. Uitputting bij software: de digitale uitdaging</p> <p>Het concept van uitputting is echter complexer geworden in het digitale tijdperk, met name voor software. De reden hiervoor is dat software vaak niet in een tastbare vorm wordt verkocht, maar als digitale download. Hierdoor is de vraag wanneer de eerste verkoop heeft plaatsgevonden en daarmee het auteursrecht is uitgeput, niet altijd eenvoudig te beantwoorden.</p> <p>Eisen voor uitputting van auteursrecht op software</p> <p>Om te kunnen spreken van uitputting van het auteursrecht op software, moeten in ieder geval de volgende voorwaarden zijn voldaan:</p> <p>Eerste verkoop of verspreiding: Er moet sprake zijn van een eerste verkoop of verspreiding van de software door de rechthebbende of met diens toestemming. Uitputting van het concrete exemplaar: Het is de verspreiding van een specifiek exemplaar van de software dat tot uitputting leidt. Bij digitale software kan dit lastiger te bepalen zijn.</p> <p>Binnen de Europese Economische Ruimte (EER): De uitputtingsregel geldt in principe alleen binnen de EER.</p> <p>Uitputting bij digitale software: de grijze gebieden</p> <p>Licentie versus verkoop: Bij veel software wordt geen sprake van verkoop, maar van het verlenen van een licentie. De vraag is dan of er sprake is van een eerste verspreiding en dus van uitputting.</p> <p>Updates en upgrades: Bij software-updates en -upgrades kan de vraag rijzen of er sprake is van een nieuw exemplaar of van een aanpassing van het bestaande exemplaar.</p> <p>Cloud-based software: Bij software die via de cloud wordt aangeboden, is de vraag naar een concrete exemplaar nog</p>	<p>dat de rechthebbende (de maker van het werk) zijn exclusieve rechten op een bepaalde handeling verliest nadat hij het werk voor het eerst op de markt heeft gebracht. Dit geldt bijvoorbeeld voor de verkoop van een fysiek exemplaar van een boek of een CD. Na de eerste verkoop heeft de auteur in principe geen zeggenschap meer over de verdere verspreiding van dat specifieke exemplaar. Uitputting bij software</p> <p>Het principe van uitputting is ook van toepassing op software. Wanneer een softwarelicentie wordt verkocht, wordt het recht op de verspreiding van die specifieke kopie van de software in beginsel uitgeput. Dit betekent dat de koper de software verder mag verspreiden zonder toestemming van de auteur.</p> <p>Voorwaarden voor uitputting</p> <p>Om te spreken van uitputting moeten aan een aantal voorwaarden worden voldaan: Eerste verkoop: De software moet door de rechthebbende of met zijn toestemming voor het eerst op de markt zijn gebracht. Exemplaar: Er moet sprake zijn van een concreet exemplaar van de software, bijvoorbeeld een downloadbare bestand. Binnen de Europese Unie: Het beginsel van uitputting geldt in eerste instantie binnen de Europese Unie. Uitputting bij online software</p> <p>Bij online software, zoals software die via internet wordt gedownload, ligt het iets complexer. Hoewel het principe van uitputting in theorie ook hier van toepassing zou kunnen zijn, zijn er nog geen duidelijke en eenduidige regels. Waarom is het complex? Aard van digitale producten: Digitale producten kunnen oneindig worden gekopieerd, waardoor het begrip 'exemplaar' minder duidelijk is. Licentievoorwaarden: De licentievoorwaarden kunnen de reikwijdte van de uitputtingsregel beperken. Technologische ontwikkelingen: De snelheid waarmee technologie zich ontwikkelt, maakt het lastig om juridische kaders bij te houden.</p> <p>Relevante wetgeving en rechtspraak</p> <p>De belangrijkste wettelijke basis voor het</p>	<p>werk te verbieden, is uitgeput nadat dat exemplaar voor de eerste keer met zijn toestemming binnen de Europese Economische Ruimte (EER) op de markt is gebracht. Dit betekent dat als een softwareoplossing rechtmatig online is gedownload (met toestemming van de auteursrechthebbende), de auteursrechthebbende zich in beginsel niet meer kan verzetten tegen de verdere verhandeling van dat specifieke exemplaar.</p> <p>Essentiële elementen van uitputting in het auteursrecht:</p> <p>Eerste openbaarmaking met toestemming: De uitputting treedt pas in werking nadat het werk met toestemming van de auteursrechthebbende voor het eerst openbaar is gemaakt (bijvoorbeeld door verkoop of download).</p> <p>Binnen de EER: De uitputting geldt alleen voor de EER. Dit betekent dat als een softwareoplossing buiten de EER rechtmatig is aangeschaft en vervolgens naar de EER wordt geïmporteerd, de uitputting niet automatisch van toepassing is.</p> <p>Materiële exemplaren: Traditioneel gezien was uitputting vooral relevant voor materiële exemplaren, zoals boeken of cd's. Door de opkomst van digitale distributie is de vraag opgekomen of en hoe uitputting van toepassing is op online gedownloade software.</p> <p>Uitputting bij online gedownloade software:</p> <p>De vraag of uitputting van toepassing is op online gedownloade software is complexer dan bij fysieke exemplaren. Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJEU) heeft zich hierover uitgesproken in verschillende zaken.</p> <p>Belangrijke rechtspraak: UsedSoft-zaak (C-128/11): In deze zaak oordeelde het HvJEU dat de verkoop van "gebruikte" softwarelicenties die online waren gedownload, in beginsel is toegestaan. Het Hof stelde dat het recht van verspreiding is uitgeput bij de eerste verkoop met toestemming van de auteursrechthebbende, ook als het gaat om software die online is gedownload. Dit</p>
--	--	--	--	---



		<p>complexer.</p> <p>Relevante wetgeving en rechtspraak Richtlijn 2001/29/EG: Deze richtlijn vormt de basis voor het auteursrecht in de Europese Unie en bevat bepalingen over de uitputting van het auteursrecht. Burgerlijk Wetboek: Het Nederlandse Burgerlijk Wetboek bevat aanvullende bepalingen over het auteursrecht. Rechtspraak: De Nederlandse rechterlijke macht heeft in diverse uitspraken geconcretiseerd hoe de uitputtingsregel in specifieke gevallen moet worden toegepast. Conclusie Het concept van uitputting van het auteursrecht op software is nog in ontwikkeling. De digitale aard van software stelt nieuwe vragen over de toepassing van de traditionele uitputtingsregel. Of het auteursrecht op een online gedownloade softwareoplossing is uitgeput, hangt af van de concrete omstandigheden van het geval en moet worden beoordeeld aan de hand van de geldende wetgeving en rechtspraak. Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies over jouw specifieke situatie raadpleeg je een advocaat. Wil je meer weten over een specifiek aspect van uitputting van auteursrecht op software? Mogelijke aanvullende vragen: Wat is het verschil tussen een licentie en een verkoop in de context van software? Hoe wordt uitputting bepaald bij software-as-a-service (SaaS)? Welke gevolgen heeft uitputting voor de rechten van de softwareontwikkelaar?</p>	<p>auteursrecht in Nederland is de Auteurswet. Hoewel de Auteurswet het begrip uitputting niet expliciet definieert, zijn er verschillende Europese richtlijnen die hierover gaan. Rechtspraak: De Nederlandse rechtspraak biedt nog weinig duidelijkheid over de uitputting van het auteursrecht op online software. Er zijn wel enkele uitspraken die betrekking hebben op uitputting in het algemeen, maar deze zijn niet specifiek gericht op software. Conclusie Het principe van uitputting is in principe ook van toepassing op software, maar bij online software zijn er nog veel open vragen. De complexiteit van digitale producten en de voortdurende technologische ontwikkelingen maken het lastig om eenduidige regels te formuleren. Het is daarom raadzaam om bij specifieke vragen over uitputting van het auteursrecht op software juridisch advies in te winnen. Belangrijke punten om te onthouden: Uitputting betekent dat de rechthebbende zijn exclusieve rechten verliest nadat hij het werk voor het eerst op de markt heeft gebracht. Bij online software is het begrip uitputting minder duidelijk dan bij fysieke producten. De licentievooraarden kunnen de reikwijdte van de uitputtingsregel beperken. Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen bij specifieke vragen. Wil je meer weten over een specifiek aspect van uitputting van het auteursrecht op software? Stel je vraag gerust!</p>	<p>is echter onder de voorwaarde dat de oorspronkelijke licentiehouders zijn eigen kopie van de software onbruikbaar heeft gemaakt. Deze zaak is cruciaal voor de discussie over uitputting bij software. Relevantie wetgeving: Auteurswet: De Auteurswet zelf bevat geen expliciete bepaling over uitputting specifiek voor software. De jurisprudentie van het HvJEU, zoals in de UsedSoft-zaak, is echter bepalend voor de interpretatie van de Auteurswet op dit punt. Richtlijn 2009/24/EG betreffende de rechtsbescherming van computerprogramma's: Deze richtlijn reguleert de auteursrechtelijke bescherming van computerprogramma's en is geïmplementeerd in de Auteurswet. Conclusie met betrekking tot online gedownloade software: Op basis van de jurisprudentie van het HvJEU, met name de UsedSoft-zaak, kan worden geconcludeerd dat het auteursrecht op een online gedownloade softwareoplossing is uitgeput wanneer: De software met toestemming van de auteursrechthebbende voor het eerst online is aangeboden (verkocht of gedownload). De oorspronkelijke licentiehouders zijn eigen kopie van de software onbruikbaar heeft gemaakt. Het is belangrijk op te merken dat de exacte voorwaarden en interpretatie van uitputting in de context van digitale content nog steeds onderwerp van discussie en verdere rechtsontwikkeling kunnen zijn. Het is daarom raadzaam om bij specifieke gevallen juridisch advies in te winnen.</p>
<p><b>Ben je naar Nederlands recht in alle gevallen vrij om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken? Zo nee, op basis waarvan moet worden bepaald of dit wel of niet mogelijk is en wat zijn de gevolgen als je toch de onderhandelingen afbreekt?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. In Nederland worden contracten beheerst door redelijkheid en billijkheid (artikel 6:248 BW). Dit beginsel geldt ook voor de precontractuele fase (HR Baris/Riezenkamp).</li> <li>2. De redelijkheid en billijkheid kan meebrengen dat het afbreken van onderhandelingen niet (meer) kan. De gevolgen zijn afhankelijk van hoe ver gevorderd de onderhandelingen</li> </ol>	<p>Onderhandelingen afbreken: wanneer is dat toegestaan? In principe ben je vrij om onderhandelingen over een overeenkomst af te breken. Dit is een belangrijk uitgangspunt in het contractenrecht. Echter, deze vrijheid is niet onbeperkt. Wanneer mag je onderhandelingen afbreken? Totstandkoming van de overeenkomst: Zolang er nog geen</p>	<p>Het afbreken van onderhandelingen: wanneer is dit toegestaan? In principe ben je vrij om onderhandelingen af te breken. Dit is een uitloei van de contractsvrijheid. Je bent niet verplicht om met iemand een overeenkomst te sluiten. Echter, deze vrijheid is niet onbeperkt. Als je de onderhandelingen afbreekt, terwijl de andere partij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat een overeenkomst tot</p>	<p>Nee, naar Nederlands recht ben je niet in alle gevallen vrij om tussentijds de onderhandelingen over een overeenkomst af te breken. De vrijheid om onderhandelingen af te breken wordt begrensd door de eisen van redelijkheid en billijkheid. Of het afbreken van onderhandelingen is toegestaan, hangt af van het stadium waarin de onderhandelingen zich bevinden en de omstandigheden van het geval.</p>

	<p>zijn. Initieel werd in rechtspraak onderscheid gemaakt tussen drie fasen (HR Plas/Valburg):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Fase 1: afbreken mag zonder consequenties</li> <li>b. Fase 2: afbreken mag, maar tegen vergoeding negatief</li> <li>c. Fase 3: afbreken is onaanvaardbaar; indien dit toch wordt gedaan dan moet positief contractsbelang worden vergoed.</li> </ol> <p>3. In late rechtspraak is deze leer genuanceerd. Door sommigen wordt inmiddels betoogd (o.m. op basis van HR CBB / JPO) dat de tweede fase niet 'echt' meer bestaat.</p>	<p>overeenkomst tot stand is gekomen, ben je in beginsel vrij om de onderhandelingen af te breken.</p> <p>Gerechvaardigd vertrouwen: Wanneer een van de partijen er gerechvaardigd op mag vertrouwen dat de overeenkomst tot stand zal komen, kan het afbreken van de onderhandelingen onrechtmatig zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval als er al concrete afspraken zijn gemaakt over belangrijke onderdelen van de overeenkomst.</p> <p>Gevolgen van onterecht afgebroken onderhandelingen</p> <p>Als je de onderhandelingen afbreekt op een moment dat de andere partij er gerechvaardigd op mocht vertrouwen dat de overeenkomst tot stand zou komen, kun je aansprakelijk worden gesteld voor de schade die de andere partij daardoor lijdt. Deze schade kan bestaan uit:</p> <p>Gederfde winst: Als de andere partij door het afbreken van de onderhandelingen een overeenkomst met een derde partij misloopt, kan hij de gederfde winst op jou verhalen.</p> <p>Gereedmakingskosten: Kosten die de andere partij heeft gemaakt in de voorbereiding op de overeenkomst, zoals onderzoekskosten of advieskosten, kunnen op jou worden verhaald.</p> <p>Factoren die meespelen bij de beoordeling van onrechtmatigheid</p> <p>Fase van de onderhandelingen: Hoe verder de onderhandelingen gevorderd zijn, hoe groter de kans dat een afbreking als onrechtmatig wordt aangemerkt.</p> <p>Concrete afspraken: Als er al concrete afspraken zijn gemaakt, is de kans op aansprakelijkheid groter.</p> <p>Gedrag van partijen: Het gedrag van partijen tijdens de onderhandelingen kan van invloed zijn op de beoordeling.</p> <p>Bescherming tegen onterecht afgebroken onderhandelingen</p> <p>Om jezelf te beschermen tegen de gevolgen van onterecht afgebroken onderhandelingen, kun je het volgende doen:</p> <p>Schriftelijke vastlegging: Maak schriftelijk vast wat er tijdens de onderhandelingen is besproken.</p> <p>Voorbehoud: Maak duidelijk dat er nog</p>	<p>stand zou komen, dan kan dit onrechtmatig zijn. In dat geval kun je aansprakelijk worden gesteld voor de schade die de andere partij lijdt door het afbreken van de onderhandelingen.</p> <p>Wanneer is er sprake van gerechvaardigd vertrouwen?</p> <p>Of er sprake is van gerechvaardigd vertrouwen, hangt af van de omstandigheden van het geval. De rechter zal hierbij kijken naar factoren als:</p> <p>De duur van de onderhandelingen: Hoe langer de onderhandelingen duren, hoe groter de kans dat er gerechvaardigd vertrouwen is gewekt.</p> <p>De intensiteit van de onderhandelingen: Hoe intensiever de onderhandelingen zijn, hoe groter de kans dat er gerechvaardigd vertrouwen is gewekt.</p> <p>De mate van concretisering: Hoe concreter de onderhandelingen zijn, hoe groter de kans dat er gerechvaardigd vertrouwen is gewekt.</p> <p>De gemaakte investeringen: Als een partij al aanzienlijke investeringen heeft gedaan in de onderhandelingen (bijvoorbeeld juridische kosten of ontwikkelingskosten), kan dit wijzen op gerechvaardigd vertrouwen.</p> <p>Gevolgen van onrechtmatig afbreken</p> <p>Als de rechter oordeelt dat je de onderhandelingen onrechtmatig hebt afgebroken, kan je worden veroordeeld tot: Schadevergoeding: Je moet de schade vergoeden die de andere partij heeft geleden door het afbreken van de onderhandelingen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om gemaakte kosten of gederfde winst.</p> <p>Doorgaan met de onderhandelingen: In sommige gevallen kan de rechter je zelfs verplichten om de onderhandelingen voort te zetten.</p> <p>Conclusie</p> <p>Hoewel je in principe vrij bent om onderhandelingen af te breken, is het belangrijk om je bewust te zijn van de risico's. Als je de onderhandelingen afbreekt terwijl de andere partij er gerechvaardigd op mocht vertrouwen dat een overeenkomst tot stand zou komen,</p>	<p>Fasen van onderhandelingen en de beoordeling van afbreken:</p> <p>De rechtspraak heeft in de loop der tijd drie fasen onderscheiden in het onderhandelingsproces, die bepalend zijn voor de beoordeling of het afbreken van onderhandelingen al dan niet geoorloofd is:</p> <p>Fase 1: Volledige contractsvrijheid. In de beginfase van de onderhandelingen, waarin partijen nog verkennende gesprekken voeren en er nog geen concrete verwachtingen zijn gewekt, is het afbreken van de onderhandelingen in principe toegestaan zonder dat dit tot enige verplichting tot schadevergoeding leidt.</p> <p>Fase 2: Afbreken mag, maar met vergoeding van kosten. In een verder gevorderd stadium, waarin partijen al concrete voorstellen hebben uitgewisseld en er kosten zijn gemaakt in het vertrouwen op de totstandkoming van een overeenkomst, is het afbreken van de onderhandelingen nog steeds toegestaan, maar kan de afbrekende partij verplicht zijn om de gemaakte kosten van de andere partij te vergoeden (het zogenaamde negatief contractsbelang).</p> <p>Fase 3: Afbreken is in strijd met de goede trouw. In de laatste fase, waarin partijen over alle essentiële punten overeenstemming hebben bereikt of het vertrouwen is gewekt dat een overeenkomst zeker tot stand zal komen, kan het afbreken van de onderhandelingen in strijd zijn met de goede trouw. In dat geval kan de afbrekende partij verplicht zijn tot vergoeding van de door de andere partij geleden schade, inclusief de gederfde winst (het zogenaamde positief contractsbelang). In uitzonderlijke gevallen kan de rechter zelfs vorderen dat de onderhandelingen worden voortgezet.</p> <p>Factoren die een rol spelen bij de beoordeling:</p> <p>Naast de fase van de onderhandelingen spelen ook andere factoren een rol bij de beoordeling of het afbreken geoorloofd is, zoals:</p> <p>De duur van de onderhandelingen;</p> <p>De mate waarin partijen op elkaars</p>
--	---	--	---	---

		<p>geen overeenkomst tot stand is gekomen en dat je je voorbehoudt om de onderhandelingen af te breken.</p> <p>Vertrouwelijkheid: Behandel vertrouwelijke informatie die je tijdens de onderhandelingen verkrijgt met zorg.</p> <p>Conclusie Hoewel je in beginsel vrij bent om onderhandelingen af te breken, is het belangrijk om je bewust te zijn van de mogelijke gevolgen. Als je de onderhandelingen afbreekt op een moment dat de andere partij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat de overeenkomst tot stand zou komen, kun je aansprakelijk worden gesteld voor de schade die de andere partij daardoor lijdt. Het is daarom raadzaam om juridisch advies in te winnen voordat je belangrijke beslissingen neemt.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van het afbreken van onderhandelingen?</p>	<p>kun je aansprakelijk worden gesteld. Het is daarom verstandig om tijdens de onderhandelingen goed op te letten op de signalen die je afgeeft en om eventueel al vroegtijdig duidelijk te maken dat je niet bereid bent om een overeenkomst te sluiten.</p> <p>Wil je meer weten over dit onderwerp? Ik kan je ook informatie geven over de precontractuele fase, het leerstuk van gerechtvaardigd vertrouwen of de jurisprudentie over dit onderwerp.</p>	<p>toezeggingen mochten vertrouwen;</p> <p>De redenen voor het afbreken van de onderhandelingen;</p> <p>Of er al (deel)overeenkomsten zijn gesloten;</p> <p>Of er exclusiviteitsafspraken zijn gemaakt.</p> <p>Gevolgen van het onrechtmatig afbreken van onderhandelingen:</p> <p>Als het afbreken van de onderhandelingen in strijd is met de redelijkheid en billijkheid, kan de benadeelde partij verschillende vorderingen instellen:</p> <p>Schadevergoeding: De meest voorkomende vordering is schadevergoeding. De omvang van de schadevergoeding hangt af van de fase waarin de onderhandelingen zich bevonden. In fase 2 gaat het om vergoeding van de gemaakte kosten (negatief contractsbelang), in fase 3 kan het ook gaan om vergoeding van de gederfde winst (positief contractsbelang).</p> <p>Vordering tot dooronderhandelen: In uitzonderlijke gevallen kan de rechter de afbrekende partij veroordelen om de onderhandelingen voort te zetten. Dit komt echter niet vaak voor, omdat het moeilijk is om partijen te dwingen om met elkaar te contracteren.</p> <p>Correctie van het afgebroken contract: In zeer uitzonderlijke gevallen kan de rechter zelfs overgaan tot correctie van het afgebroken contract, waarbij hij de inhoud van de overeenkomst vaststelt op basis van de stand van de onderhandelingen.</p> <p>Conclusie:</p> <p>Het is dus van belang om zorgvuldig te handelen tijdens onderhandelingen en rekening te houden met de gerechtvaardigde verwachtingen van de andere partij. Het zomaar afbreken van onderhandelingen kan leiden tot aanzienlijke schadevergoedingsverplichtingen. Het is raadzaam om bij twijfel juridisch advies in te winnen.</p>
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Ik ben een overeenkomst aan het opstellen voor een planningsapp voor iOS en Android die ik door een Nederlands softwareontwikkelingsbedrijf wil laten</b></p>	<p>1. <b>Definitie intellectueel eigendomsrecht.</b> Zou in ieder geval het auteursrecht moeten noemen aangezien dat de primaire bron van IE-bescherming is in een IE-context.</p>	<p>Clausule voor overdracht van intellectuele eigendomsrechten bij softwareontwikkeling</p> <p>Situatie: Opdrachtgever: Jij, als initiatiefnemer van</p>	<p>Clausule voor overdracht van intellectuele eigendomsrechten bij softwareontwikkeling met gebruik van een open source framework</p> <p>Situatie:</p>	<p>Hieronder volgt een voorbeeldclausule voor de overdracht van intellectuele eigendomsrechten met bijbehorende definities, rekening houdend met het gebruik van een open source framework en</p>

<p><b>bouwen op grond van de Agile ontwikkelmethodiek. Deze app wil ik zelf tegen betaling aan mijn klanten aan gaan bieden als deze klaar is. Stel een clause op naar Nederlands recht om de overdracht van intellectuele eigendomsrechten op de software te regelen. Houd er rekening mee dat de softwareontwikkelaar een open source development framework als basis gebruikt voor de app. Geef ook een definitie voor begrippen in de clause die voor meerdere interpretaties vatbaar zijn.</b></p>	<p>2. <b>Definitie van de software.</b> De definitie moet in ieder geval noemen op wat voor soort software er ontwikkeld wordt; volgens het prompt is dat een planningsapp voor iOS en Android. Idealiter wordt ook rekening gehouden met aanverwante materialen zoals documentatie. Met het oog op het vereiste van bepaalbaarheid, ligt het voor de hand om te verwijzen naar een externe bron (zoals een bijlage) voor een nadere uitleg van wat er wordt overgedragen.</p> <p>3. <b>Levering van de intellectuele eigendomsrechten.</b> Uit de bepaling moet voldoende duidelijk blijven dat de IE-rechten door de ontwikkelaar worden geleverd en overgedragen aan de opdrachtgever. Idealiter benoemt de bepaling ook expliciet dat de levering en overdracht door de wederpartij wordt aanvaard.</p> <p>4. <b>Moment van overdracht:</b> bij voorkeur vindt overdracht direct plaats bij betaling voor de betreffende sprint gelet op het gegeven prompt en de keuze voor Agile.</p> <p>5. <b>Gebruik van open source.</b> Uit de bepaling moet gelet op het gegeven prompt duidelijk blijken dat de ontwikkelaar gebruik mag maken van het open source development framework. De auteursrechten op dit framework kunnen niet worden overgedragen en moeten dus worden uitgezonderd. Idealiter bevat de bepaling ook een verbod op open source componenten met een licentie waar een copyleft-effect vanuit gaat, aangezien uit het prompt blijkt dat de app als propriëtaire oplossing op de markt wordt gebracht.</p> <p>6. <b>Vangnet voor ongeldige overdracht:</b> de clause zou</p>	<p>de app. Opdrachtnemer: Het Nederlandse softwareontwikkelingsbedrijf. Ontwikkelmethode: Agile. Basis: Open source development framework. Doel: Jij wilt de volledige eigendom van de app. Definities: Software: De ontwikkelde mobiele applicatie voor iOS en Android, inclusief alle broncode, objectcode, documentatie, databases, en andere componenten die nodig zijn voor de werking van de applicatie. Intellectuele eigendomsrechten: Alle huidige en toekomstige intellectuele eigendomsrechten, waaronder maar niet beperkt tot auteursrechten, databankrechten, octrooien, merkrechten, handelsnaamrechten en designrechten, die betrekking hebben op de Software. Open Source Development Framework: Het specifieke open source framework dat door de Opdrachtnemer wordt gebruikt als basis voor de ontwikkeling van de Software. Werken voor eigen rekening: Alle werkzaamheden die de Opdrachtnemer verricht in het kader van deze overeenkomst worden uitgevoerd voor eigen rekening en risico. Clause: "Overdracht Intellectuele Eigendomsrechten Eigendom: Alle Intellectuele Eigendomsrechten op de Software komen bij voltooiing van de ontwikkeling exclusief en onherroepelijk toe aan Opdrachtgever. Overdracht: Opdrachtnemer draagt alle Intellectuele Eigendomsrechten op de Software over aan Opdrachtgever, inclusief het recht om de Software te gebruiken, te veelevoudigen, te verspreiden, te wijzigen en openbaar te maken. Open Source Development Framework: Opdrachtgever erkent dat bepaalde onderdelen van de Software gebaseerd zijn op het Open Source Development Framework. Opdrachtnemer garandeert dat de implementatie van het</p>	<p>Je laat een planningsapp ontwikkelen door een Nederlands bedrijf, waarbij je zelf de eindproduct wilt exploiteren. Het bedrijf gebruikt een open source framework. Doel van de clause: De clause moet duidelijk maken wie de eigenaar wordt van de intellectuele eigendomsrechten op de ontwikkelde software, met inachtneming van de specifieke situatie waarbij een open source framework wordt gebruikt. Voorgestelde clause: "Overdracht intellectuele eigendomsrechten Definities: Software: Alle software, inclusief maar niet beperkt tot, de broncode, objectcode, documentatie, databases, gebruikersinterfaces en alle andere onderdelen die deel uitmaken van de App, ongeacht de drager waarop deze is vastgelegd. App: De mobiele applicatie voor iOS en Android, zoals omschreven in deze overeenkomst. Open Source Software: De open source software die als basis dient voor de ontwikkeling van de App, inclusief alle bijbehorende licenties. Ontwikkelaar: [Naam van het softwareontwikkelingsbedrijf]. Opdrachtgever: [Jouw naam]. Eigendom: Opdrachtgever: Alle intellectuele eigendomsrechten op de Software, met uitzondering van de Open Source Software, komen uitsluitend toe aan Opdrachtgever. Open Source Software: Opdrachtgever erkent dat bepaalde onderdelen van de Software gebaseerd zijn op Open Source Software, waarvoor specifieke licentievoorwaarden gelden. Opdrachtgever zal deze licentievoorwaarden strikt naleven. Auteursrecht: Ontwikkelaar behoudt het auteursrecht op de door haar oorspronkelijk ontwikkelde onderdelen van de Software, voor zover deze onderdelen niet kunnen worden gescheiden van de overige onderdelen van de Software zonder onevenredig veel</p>	<p>de Agile ontwikkelmethodiek. Het is belangrijk op te merken dat dit een voorbeeld is en het raadzaam is om juridisch advies in te winnen voor een definitieve overeenkomst. Artikel [nummer]. Intellectuele Eigendomsrechten Definities: Intellectuele Eigendomsrechten: Omvat alle intellectuele eigendomsrechten, inclusief maar niet beperkt tot: auteursrechten, databankrechten, octrooien (voor zover van toepassing), merkrechten, handelsnaamrechten, knowhow, handelsgeheimen en alle overige rechten van intellectuele eigendom in de ruimste zin van het woord, wereldwijd, al dan niet geregistreerd. Software: Omvat alle door Ontwikkelaar in het kader van deze Overeenkomst ontwikkelde programmatuur, inclusief de App, broncode, objectcode, documentatie, ontwerpen, specificaties, interfaces, API's, en alle afgeleide werken daarvan. App: De door Ontwikkelaar in opdracht van Opdrachtgever te ontwikkelen mobiele applicatie voor iOS en Android, zoals nader gespecificeerd in Bijlage [nummer]. Open Source Componenten: Softwarecomponenten die onder een open source licentie zijn gedistribueerd, zoals nader gespecificeerd in Bijlage [nummer], inclusief de specifieke licentievoorwaarden die van toepassing zijn. Nieuwe Intellectuele Eigendomsrechten: Intellectuele Eigendomsrechten die specifiek zijn gecreëerd en geïmplementeerd door de Ontwikkelaar in het kader van de ontwikkeling van de App en die niet reeds bestonden voorafgaand aan de start van de ontwikkelwerkzaamheden. Dit omvat geen aanpassingen of configuraties van Open Source Componenten. Overdracht: Behoudens de rechten van derden met betrekking tot de Open Source Componenten, draagt Ontwikkelaar hierbij onherroepelijk en exclusief alle Nieuwe Intellectuele Eigendomsrechten op de</p>
---	--	--	---	--

	<p>idealiter moeten voorzien in een vangnet voor situaties waarin de rechten toch niet geldig zijn overgedragen. Dit vangnet kan bijvoorbeeld bestaan uit een exclusieve licentie gekoppeld aan een medewerkingsplicht om alsnog te overdracht te effectueren.</p> <p>7. <b>Vrijwaring intellectueel eigendomsrecht.</b> Gangbaar is om in een IE-clausule een vrijwaring op te nemen voor situaties waarin derden claimen dat de software inbreuk maakt op hun rechten.</p> <p>8. <b>Afstand persoonsrechten.</b> Als de clausule een specifiek beding bevat om het ontwikkelingsbedrijf en diens medewerkers afstand te laten doen van hun persoonsrechten, kan een bonuspunt worden toegekend.</p>	<p>Open Source Development Framework in de Software in overeenstemming is met de licentievoorwaarden van het betreffende framework.</p> <p>Medewerking: Opdrachtnemer zal Opdrachtgever alle medewerking verlenen die nodig is om de overdracht van de Intellectuele Eigendomsrechten volledig en effectief te bewerkstelligen, waaronder het verstrekken van alle relevante documentatie en broncode.</p> <p>Geen concurrentie: Opdrachtnemer zal gedurende een periode van [duur] jaar na voltooiing van de ontwikkeling geen software ontwikkelen die direct of indirect concurreert met de Software.</p> <p>Toelichting: Exclusieve eigendom: Deze clausule maakt duidelijk dat jij de volledige eigenaar wordt van de app en alle bijbehorende rechten. Open source: Er wordt expliciet rekening gehouden met het gebruik van een open source framework. Dit is belangrijk om eventuele beperkingen of verplichtingen die voortvloeien uit de licentie van het framework te regelen. Medewerking: Deze clausule zorgt ervoor dat de opdrachtnemer alle benodigde informatie en documentatie aanlevert om de overdracht soepel te laten verlopen. Concurrentiebeding: Het concurrentiebeding zorgt ervoor dat de ontwikkelaar niet direct na het project een soortgelijke app gaat bouwen. Let op: Juridisch advies: Het is sterk aan te raden om deze clausule te laten beoordelen door een jurist gespecialiseerd in IT-recht. Aanvullende bepalingen: Afhankelijk van de complexiteit van het project en de specifieke wensen van partijen kunnen er aanvullende bepalingen worden opgenomen, zoals bijvoorbeeld bepalingen over vertrouwelijkheid, aansprakelijkheid en geschillenbeslechting. Belangrijk: Onderhandelen: Deze clausule is een voorbeeld en kan aangepast worden aan jouw specifieke situatie. Onderhandel met de ontwikkelaar over de precieze inhoud</p>	<p>moeite en kosten.</p> <p>Overdracht: Ontwikkelaar draagt alle intellectuele eigendomsrechten op de Software, met uitzondering van de Open Source Software en de in lid 2 genoemde auteursrechten, over aan Opdrachtgever op het moment van volledige oplevering van de App. De overdracht geschiedt onder de opschortende voorwaarde van volledige betaling van alle verschuldigde bedragen door Opdrachtgever.</p> <p>Samenwerking: Partijen zullen samenwerken om ervoor te zorgen dat alle benodigde formaliteiten voor de overdracht van de intellectuele eigendomsrechten worden vervuld.</p> <p>Open Source Licenties: Opdrachtgever zal ervoor zorgen dat alle licentievoorwaarden van de Open Source Software worden nageleefd.</p> <p>Opdrachtgever vrijwaart Ontwikkelaar van alle aanspraken die voortvloeien uit een niet-naleving van deze licentievoorwaarden.</p> <p>Toelichting: Duidelijke definities: Door duidelijke definities te gebruiken, wordt voorkomen dat er onduidelijkheden ontstaan over de reikwijdte van de overdracht. Uitzonderingen: Er wordt expliciet aangegeven dat de eigendom van de Open Source Software en de auteursrechten op de oorspronkelijk ontwikkelde onderdelen bij Ontwikkelaar blijven, voor zover dit mogelijk is. Opschortende voorwaarde: De overdracht is afhankelijk van volledige betaling, om te voorkomen dat Opdrachtgever de intellectuele eigendomsrechten verkrijgt zonder de overeenkomst volledig na te komen. Samenwerking: Beide partijen moeten samenwerken om een soepele overdracht te garanderen. Open Source Licenties: Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de naleving van de open source licenties. Aanvullende overwegingen: Garantie: Je kunt een clausule opnemen waarin Ontwikkelaar garandeert dat hij bevoegd is om de intellectuele</p>	<p>Software, inclusief de App, over aan Opdrachtgever. Deze overdracht omvat alle exploitatierechten, waaronder het recht tot verveelvoudiging, openbaarmaking, wijziging, distributie, sublicentiëring en het in licentie geven van de Software, wereldwijd, voor onbepaalde tijd en zonder enige verdere vergoeding dan overeengekomen in deze Overeenkomst.</p> <p>De overdracht van de Nieuwe Intellectuele Eigendomsrechten vindt plaats op het moment van oplevering en acceptatie van de betreffende Software conform de in deze Overeenkomst overeengekomen acceptatieprocedure.</p> <p>Voor zover voor de rechtsgeldige overdracht van bepaalde Intellectuele Eigendomsrechten een nadere akte is vereist, verlenen Partijen elkaar hierbij onherroepelijk volmacht om deze akte namens elkaar te ondertekenen en te laten registreren.</p> <p>Ten aanzien van de Open Source Componenten blijven de respectievelijke licentievoorwaarden van kracht.</p> <p>Opdrachtgever is zich bewust van deze voorwaarden en accepteert deze door ondertekening van deze Overeenkomst. Ontwikkelaar garandeert dat het gebruik van Open Source Componenten geen inbreuk maakt op de rechten van derden en dat de licentievoorwaarden van deze componenten het beoogde gebruik van de App door Opdrachtgever niet beperken. Ontwikkelaar zal Opdrachtgever voorzien van een overzicht van alle gebruikte Open Source Componenten en de bijbehorende licenties (Bijlage [nummer]). Ontwikkelaar behoudt geen enkel recht op de Software anders dan de rechten die expliciet aan haar zijn toegekend in deze Overeenkomst.</p> <p>Garanties: Ontwikkelaar garandeert dat: Zij bevoegd is om de in dit artikel omschreven rechten over te dragen; De Software geen inbreuk maakt op de Intellectuele Eigendomsrechten van derden, behoudens het gebruik van de Open Source Componenten conform de bijbehorende licentievoorwaarden;</p>
--	---	--	--	---

		<p>van de clause.</p> <p>Agile methode: Houd er rekening mee dat bij een Agile ontwikkelmethode de software in iteraties wordt ontwikkeld. Het is belangrijk om te bepalen op welk moment de intellectuele eigendomsrechten worden overgedragen (bijvoorbeeld na elke sprint of aan het einde van het project).</p> <p>Door deze clause te opnemen in je overeenkomst, zorg je ervoor dat je de volledige eigendom van de app verkrijgt en dat je de app naar eigen inzicht kunt gebruiken en exploiteren.</p>	<p>eigendomsrechten over te dragen en dat de Software geen inbreuk maakt op rechten van derden.</p> <p>Vertrouwelijkheid: Als de Software vertrouwelijke informatie bevat, kun je een vertrouwelijkheidsclause opnemen.</p> <p>Geschillenbeslechting: Bepaal hoe geschillen over de interpretatie of uitvoering van deze clause zullen worden beslecht (bijvoorbeeld via arbitrage).</p> <p>Disclaimer: Deze clause is een voorbeeld en kan niet worden beschouwd als juridisch advies. Het is raadzaam om deze clause te laten beoordelen door een advocaat om ervoor te zorgen dat deze volledig aansluit bij jouw specifieke situatie en de geldende wetgeving.</p> <p>Let op: De wereld van open source software en intellectuele eigendom is complex. Het is belangrijk om de specifieke licentievoorwaarden van het gebruikte open source framework zorgvuldig te bestuderen en eventueel juridisch advies in te winnen.</p>	<p>Zij alle noodzakelijke maatregelen heeft getroffen om de Intellectuele Eigendomsrechten te beschermen.</p> <p>Agile Ontwikkelmethodiek: Aangezien er met Agile wordt gewerkt, is het belangrijk om te bepalen op welk moment de overdracht van intellectuele eigendom plaatsvindt. In bovenstaande clause is gekozen voor overdracht "op het moment van oplevering en acceptatie van de betreffende Software conform de in deze Overeenkomst overeengekomen acceptatieprocedure". Dit betekent dat na elke sprint of iteratie, de opgeleverde functionaliteiten, na acceptatie, direct in eigendom overgaan naar de opdrachtgever. Dit sluit goed aan bij de iteratieve aard van Agile.</p> <p>Belangrijk: Bijlage [nummer]: Zorg ervoor dat de bijlagen, zoals de specificaties van de App en het overzicht van Open Source Componenten, zorgvuldig zijn opgesteld en onderdeel uitmaken van de overeenkomst.</p> <p>Juridisch Advies: Dit is slechts een voorbeeld. Laat de overeenkomst altijd beoordelen door een jurist gespecialiseerd in intellectueel eigendomsrecht en ICT-recht.</p> <p>Door deze clause op te nemen, bescherm je jouw investering en zorg je ervoor dat je de volledige controle hebt over de door jou bestelde app. Vergeet niet het belang van professioneel juridisch advies om ervoor te zorgen dat de overeenkomst volledig aan jouw specifieke behoeften voldoet.</p>
<p><b>Ik ben leveringsvoorwaarden aan het opstellen voor een SaaS-bedrijf. Stel een marktconform aansprakelijkheidsbeding op naar Nederlands recht dat ik in deze leveringsvoorwaarden kan opnemen. Ik wil graag de maximale aansprakelijkheid koppelen aan de contractwaarde. De SaaS-leverancier heeft verschillende toeleveranciers en het is van belang dat ook hun risico's worden beperkt.</b></p>	<p>1. <b>Aansprakelijkheidslimiet.</b> De clause moet de maximale aansprakelijkheid op een marktconforme manier beperken, waarbij de limiet gekoppeld is aan de contractwaarde. Van belang is dat er wordt gekeken naar de contractwaarde gedurende een specifieke periode (bijvoorbeeld 12 maanden, maar alles tussen de 6 en 36 maanden is acceptabel) aangezien uit het prompt blijkt dat het een duurovereenkomst betreft. Idealiter bevat de limiet niet alleen</p>	<p>Aansprakelijkheidsbeding voor een SaaS-leverancier</p> <p>Inleiding</p> <p>Een aansprakelijkheidsbeding is een essentieel onderdeel van uw SaaS-overeenkomst. Het bepaalt de mate waarin u als SaaS-leverancier aansprakelijk bent voor schade die de klant lijdt. Door een dergelijk beding op te nemen, kunt u uw risico's beperken.</p> <p>Voorgesteld aansprakelijkheidsbeding: "Aansprakelijkheid Beperking van aansprakelijkheid: Opdrachtnemer is</p>	<p>Aansprakelijkheidsbeding voor een SaaS-bedrijf: Een marktconforme aanpak</p> <p>Inleiding</p> <p>Een aansprakelijkheidsbeding in een SaaS-overeenkomst is essentieel om de risico's voor beide partijen af te bakenen. Door een marktconform beding op te nemen, kun je de aansprakelijkheid van jouw bedrijf beperken, terwijl je tegelijkertijd de belangen van jouw klant voldoende beschermt.</p> <p>Marktconform aansprakelijkheidsbeding Hieronder wordt een voorbeeld gegeven van een aansprakelijkheidsbeding dat je</p>	<p>Het opstellen van een marktconform aansprakelijkheidsbeding voor een SaaS-bedrijf vereist zorgvuldige afweging van diverse factoren, zeker gezien de betrokkenheid van toeleveranciers. Hieronder volgt een voorbeeld van een dergelijk beding, toegelicht naar Nederlands recht, dat je in je leveringsvoorwaarden kunt opnemen. Het is echter cruciaal om dit door een jurist te laten beoordelen, omdat de specifieke omstandigheden van jouw bedrijf van invloed kunnen zijn op de uiteindelijke formulering.</p>

	<p>een beperking per gebeurtenis maar ook per jaar. Bonuspunt als in de clause expliciet wordt opgenomen dat deze ook geldt bij een schending van een garantieverplichting.</p> <p>2. <b>Blokken parallelsprong:</b> uit de clause zou moeten blijken dat de aansprakelijkheidsbeperking niet alleen geldt bij vorderingen op grond van wanprestatie maar ook bij andere soorten vorderingen, zoals onrechtmatige daad en ongerechtvaardigde verrijking.</p> <p>3. <b>Directe versus indirecte schade:</b> het ligt voor de hand om te differentiëren tussen directe en indirecte schade. Dit is standaardpraktijk en uit het prompt blijkt dat het AI-systeem een marktconforme clause moet genereren. Er zou dan ook een passende definitie van directe dan wel indirecte schade in moeten staan. Het moet duidelijk zijn waar de grens ligt; er mag geen limitatieve definitie zijn van zowel directe als indirecte schade.</p> <p>4. <b>Uitzondering opzet en bewuste roekeloosheid:</b> de clause zou een uitzondering moeten bevatten voor schade die het gevolg is van opzet en bewuste roekeloosheid. Idealiter wordt deze uitzondering conform jurisprudentie beperkt tot het hoger leidinggevend personeel.</p> <p>5. <b>Blokken paardensprong:</b> gelet op het gegeven prompt is het van belang dat de aansprakelijkheidsbeperking ook geldt voor derden die betrokken zijn bij de uitvoering van de overeenkomst, zoals onderaannemers. De regeling dient dan ook een marktconform Himalaya-beding te bevatten.</p>	<p>uitsluitend aansprakelijk voor directe schade die direct en aantoonbaar het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van deze overeenkomst.</p> <p>Uitsluiting van indirecte schade: Opdrachtnemer is nimmer aansprakelijk voor indirecte schade, waaronder begrepen gevolgschade, gedeelde winst, gemiste besparingen, 1 schade aan goodwill of reputatieschade.</p> <p>Maximale aansprakelijkheid: De totale aansprakelijkheid van Opdrachtnemer jegens Opdrachtgever is per gebeurtenis en gedurende een periode van twaalf (12) maanden, beperkt tot een bedrag gelijk aan de totale vergoeding die Opdrachtgever in de twaalf (12) maanden voorafgaand aan de schadeveroorzakende gebeurtenis aan Opdrachtnemer heeft betaald op grond van deze overeenkomst.</p> <p>Toeleveranciers: Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor tekortkomingen van haar toeleveranciers, tenzij deze tekortkomingen aan Opdrachtnemer kunnen worden toegerekend op grond van de wet.</p> <p>Vrijwaring: Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor alle aanspraken van derden die verband houden met de uitvoering van deze overeenkomst, tenzij deze aanspraken het directe gevolg zijn van een toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer."</p> <p>Toelichting op de clauses:          Clause 1: Hier wordt de aansprakelijkheid beperkt tot directe schade die direct verband houdt met een toerekenbare tekortkoming van de SaaS-leverancier.          Clause 2: Indirecte schade, zoals gevolgschade en gedeelde winst, wordt uitgesloten. Dit is een gebruikelijke bepaling in SaaS-overeenkomsten.          Clause 3: De maximale aansprakelijkheid wordt gekoppeld aan de contractwaarde. Dit biedt een duidelijke en concrete begrenzing van de aansprakelijkheid.          Clause 4: Hiermee wordt de aansprakelijkheid voor tekortkomingen</p>	<p>kunt aanpassen aan jouw specifieke situatie:</p> <p>"5. Aansprakelijkheid 5.1. Beperking van aansprakelijkheid: De aansprakelijkheid van [Naam van uw bedrijf] voor directe schade ten gevolge van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van deze overeenkomst is beperkt tot maximaal het bedrag dat [Naam van uw bedrijf] in de twaalf (12) maanden voorafgaand aan het ontstaan van de schade aan [Naam van de klant] in verband met deze overeenkomst heeft gefactureerd. 5.2. Indirecte schade: [Naam van uw bedrijf] is in geen geval aansprakelijk voor enige indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gedeelde winst, gemiste besparingen, schade aan goodwill of reputatieschade.</p> <p>5.3. Toeleveranciers: [Naam van uw bedrijf] is niet aansprakelijk voor tekortkomingen die worden veroorzaakt door haar toeleveranciers, tenzij [Naam van uw bedrijf] deze tekortkomingen had kunnen voorzien en behoren te voorkomen. 5.4. Overmacht: In geval van overmacht is [Naam van uw bedrijf] niet gehouden tot schadevergoeding. Onder overmacht wordt verstaan elke van de wil van [Naam van uw bedrijf] onafhankelijke omstandigheid die de nakoming van de overeenkomst geheel of gedeeltelijk verhindert, zoals bijvoorbeeld oorlog, oproer, natuurrampen, stakingen en bedrijfsstoringen bij toeleveranciers van [Naam van uw bedrijf]."</p> <p>Toelichting op de clause:          Beperking tot directe schade: Dit beperkt de aansprakelijkheid tot de financiële gevolgen die direct verband houden met de tekortkoming.          Maximaal de contractwaarde: Door de aansprakelijkheid te koppelen aan de contractwaarde, wordt een duidelijke bovengrens gesteld aan de schadevergoeding.          Uitsluiting van indirecte schade: Indirecte schade, zoals gedeelde winst, is vaak moeilijk te bewijzen en kan aanzienlijk hoog oplopen. Daarom wordt deze vaak uitgesloten.          Toeleveranciers: Deze clause beschermt</p>	<p>Voorbeeld Aansprakelijkheidsbeding:          "1. Beperking van Aansprakelijkheid: De totale aansprakelijkheid van Leverancier jegens Opdrachtgever, uit welke hoofde dan ook, is per gebeurtenis (waarbij een reeks samenhangende gebeurtenissen als één gebeurtenis geldt) beperkt tot het bedrag dat gelijk is aan de vergoedingen die Opdrachtgever in de twaalf (12) maanden voorafgaand aan de gebeurtenis aan Leverancier heeft betaald onder de betreffende Overeenkomst, met een maximum van € [bedrag]. Indien de Overeenkomst een looptijd heeft van minder dan twaalf (12) maanden, wordt de aansprakelijkheid beperkt tot de totale contractwaarde.          Uitsluiting van Gevolgschade: Leverancier is nimmer aansprakelijk voor indirecte schade, gevolgschade, winstderving, gemiste besparingen, verminderde goodwill, schade door bedrijfsstagnatie, schade als gevolg van aanspraken van 1 derden op Opdrachtgever, noch voor schade als gevolg van verlies, beschadiging of verminking van data.          Toeleveranciers: Leverancier is niet aansprakelijk voor schade die het gevolg is van handelen of nalaten van haar toeleveranciers, tenzij deze schade is veroorzaakt door opzet of grove schuld van Leverancier. Leverancier zal zich inspannen om eventuele aanspraken op haar toeleveranciers over te dragen aan Opdrachtgever, voor zover dit mogelijk en redelijk is.          Overmacht: Leverancier is niet aansprakelijk voor tekortkomingen in de nakoming van de Overeenkomst als gevolg van overmacht. Onder overmacht wordt onder meer verstaan: stakingen, brand, overheidsmaatregelen, storingen in telecommunicatie- of internetverbindingen en tekortkomingen van toeleveranciers van Leverancier.          Vervaltermijn: Elk recht op schadevergoeding vervalt indien Opdrachtgever niet binnen [aantal] maanden nadat de schade is ontdekt of redelijkerwijs ontdekt had kunnen zijn, Leverancier schriftelijk van de schade in kennis heeft gesteld."</p>
--	--	---	---	--



		<p>van toeleveranciers beperkt, tenzij deze aan de SaaS-leverancier kunnen worden toegerekend.</p> <p>Clausule 5: Met deze vrijwaringsclausule wordt de klant ertoe verplicht om de SaaS-leverancier te vrijwaren voor aanspraken van derden.</p> <p>Belangrijke opmerkingen:</p> <p>Onderhandelen: Dit is een voorbeeld van een aansprakelijkheidsbeding. Het is belangrijk om dit beding te laten toetsen door een jurist en om te onderhandelen met uw klant over de precieze inhoud.</p> <p>Aanvullende bepalingen: Afhankelijk van de specifieke situatie kunnen er aanvullende bepalingen worden opgenomen, zoals een beperking van de verjaringstermijn voor schadeclaims.</p> <p>Dwingend recht: Houd er rekening mee dat bepaalde wettelijke bepalingen, zoals die over productaansprakelijkheid, niet contractueel kunnen worden uitgesloten.</p> <p>Waarom dit aansprakelijkheidsbeding?</p> <p>Risicobeperking: Dit beding beperkt uw aansprakelijkheid aanzienlijk en biedt u als SaaS-leverancier meer juridische zekerheid.</p> <p>Marktconform: Dit beding is in lijn met de gebruikelijke praktijk in de SaaS-markt.</p> <p>Bescherming van toeleveranciers: Door de aansprakelijkheid voor toeleveranciers te beperken, wordt ook het risico voor uw toeleveranciers verkleind.</p> <p>Let op:</p> <p>Het is essentieel om dit aansprakelijkheidsbeding te laten beoordelen door een jurist gespecialiseerd in IT-recht. Zij kunnen u adviseren over de specifieke juridische aspecten en ervoor zorgen dat het beding volledig aansluit bij uw behoeften en de Nederlandse wetgeving.</p>	<p>jouw bedrijf tegen de aansprakelijkheid van jouw toeleveranciers.</p> <p>Overmacht: Overmacht is een veelvoorkomende grond voor het uitsluiten van aansprakelijkheid.</p> <p>Belangrijke aandachtspunten:</p> <p>Dwingend recht: Houd er rekening mee dat bepaalde wettelijke bepalingen, zoals die over productaansprakelijkheid, niet contractueel kunnen worden uitgesloten.</p> <p>Onderhandelingsruimte: De precieze formulering van het aansprakelijkheidsbeding kan onderhandelingsruimte bieden.</p> <p>Juridisch advies: Het is raadzaam om een jurist te raadplegen om te zorgen dat het aansprakelijkheidsbeding volledig is afgestemd op jouw specifieke situatie en de geldende wetgeving.</p> <p>Aanvullende mogelijkheden:</p> <p>Verjaringstermijn: Je kunt een verjaringstermijn opnemen voor het instellen van een vordering.</p> <p>Meldingsplicht: Je kunt een meldingsplicht opnemen voor de klant om schade zo snel mogelijk te melden.</p> <p>Schadebeperkingsverplichting: Je kunt de klant verplichten om maatregelen te nemen om de schade te beperken.</p> <p>Conclusie:</p> <p>Het opstellen van een aansprakelijkheidsbeding is een complex proces dat juridische expertise vereist. Door een marktconform beding op te nemen, kun je jouw risico's beperken, terwijl je tegelijkertijd een eerlijke verhouding met jouw klant behoudt.</p> <p>Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je een advocaat.</p>	<p>Uitleg en Belangrijke Punten:</p> <p>Koppeling aan Contractwaarde (Artikel 1): Het koppelen van de maximale aansprakelijkheid aan de contractwaarde is een gebruikelijke en redelijke methode in SaaS-overeenkomsten. Het beperkt het risico voor de leverancier tot een bedrag dat in verhouding staat tot de inkomsten uit de betreffende overeenkomst. Het maximumbedrag (€ [bedrag]) dient te worden bepaald op basis van een risicoanalyse en de financiële draagkracht van het bedrijf. Ook is er rekening gehouden met contracten korter dan 12 maanden.</p> <p>Uitsluiting van Gevolgsschade (Artikel 2): Het uitsluiten van gevolgsschade is essentieel om de leverancier te beschermen tegen potentieel enorme claims die voortvloeien uit indirecte schade, zoals winstderving of bedrijfsstagnatie bij de klant.</p> <p>Toeleveranciers (Artikel 3): Dit artikel is cruciaal om de risico's met betrekking tot toeleveranciers te beperken. Het sluit aansprakelijkheid voor hun handelen of nalaten uit, behalve in geval van opzet of grove schuld van de SaaS-leverancier zelf. Het inspannen om aanspraken over te dragen is een redelijke toevoeging.</p> <p>Overmacht (Artikel 4): Een overmachtclausule beschermt de leverancier tegen onvoorzienbare omstandigheden buiten haar controle.</p> <p>Vervaltermijn (Artikel 5): Een vervaltermijn bepaalt binnen welke termijn een claim moet worden ingediend, anders vervalt het recht op schadevergoeding. Dit zorgt voor duidelijkheid en voorkomt dat claims na lange tijd nog worden ingediend.</p> <p>Aanvullende Overwegingen:</p> <p>Redelijkheid en Billijkheid: Hoewel contractuele vrijheid in Nederland groot is, moeten bedingen altijd redelijk en billijk zijn. Een extreem beperkende clausule kan in bepaalde omstandigheden door de rechter worden vernietigd.</p> <p>Verzekering: Het is raadzaam voor de SaaS-leverancier om een passende bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten.</p> <p>Specifieke Risico's: Houd rekening met de</p>
--	--	--	--	---



				<p>specifieke risico's die verbonden zijn aan de geleverde SaaS-dienst. Indien er sprake is van risicovolle dataverwerking, kunnen aanvullende bepalingen nodig zijn.</p> <p>Algemene Voorwaarden: Zorg ervoor dat de algemene voorwaarden waarin dit beding is opgenomen, op de juiste wijze van toepassing zijn verklaard op de overeenkomst.</p> <p>Conclusie: Het bovenstaande voorbeeld biedt een basis voor een marktconform aansprakelijkheidsbeding. Het is echter van groot belang om dit door een jurist te laten beoordelen en aanpassen aan de specifieke omstandigheden van jouw SaaS-bedrijf. Dit voorkomt juridische problemen in de toekomst.</p>
<p><b>Ik ben bezig met het opstellen van een Service Level Agreement (SLA) voor een Nederlandse SaaS-leverancier. Stel een regeling op naar Nederlands recht op grond waarvan de klant recht heeft op een korting (service credit) bij het niet halen van de gegarandeerde beschikbaarheid (ter informatie: de gegarandeerde beschikbaarheid is 99,5 procent per maand). De hoogte van de korting moet gekoppeld worden (conform een bepaalde staffel) aan de mate waarin van het service level wordt afgeweken.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Relevante KPI:</b> uit de regeling moet duidelijk blijken op welke KPI de regeling betrekking heeft. Gelet op het gegeven prompt zou dat de gerealiseerde beschikbaarheid moeten zijn.</li> <li><b>Kortingsstaffel:</b> de regeling moet een duidelijke kortingsstaffel bevatten waarbij de korting op een eenvoudige manier kan worden vastgesteld op basis van de gerealiseerde beschikbaarheid. Er kan een <b>bonuspunt</b> worden toegekend als het AI-systeem direct een logische staffel heeft opgenomen waarbij een percentage als 99,5% als 'ijkpunt' wordt genomen gelet op het gegeven prompt.</li> <li><b>Wijze van verrekening:</b> uit de regeling moet duidelijk blijken hoe de korting wordt toegepast. Gebruikelijk is om de korting in rekening te brengen op de eerstvolgende factuur, maar voor andere oplossingen (zoals gratis uren voor consultancy of support in plaats van een korting) kunnen ook punten worden toegepast mits de regeling coherent en marktconform is</li> <li><b>Sole remedy:</b> aangezien uit het prompt blijkt dat de SLA moet worden opgesteld vanuit het</li> </ol>	<p>Service Credit Regeling voor een SLA</p> <p>Inleiding</p> <p>Een service credit regeling is een belangrijk onderdeel van een SLA. Deze regeling bepaalt de compensatie die een klant ontvangt wanneer de dienstverlener niet aan de overeengekomen service levels voldoet. Hieronder vindt u een voorstel voor een service credit regeling die kan worden opgenomen in uw SLA.</p> <p>Voorgestelde Service Credit Regeling</p> <p>"Service Credits</p> <p>Berekening van downtime: Downtime wordt gedefinieerd als elke periode waarin de Dienst niet toegankelijk is voor de Klant op de wijze zoals overeengekomen in deze SLA. Downtime wordt gemeten in minuten. Berekening van de maandelijkse beschikbaarheid: De maandelijkse beschikbaarheid wordt berekend door het aantal minuten downtime in een kalendermaand af te trekken van het totale aantal minuten in die maand en het resultaat te delen door het totale aantal minuten in die maand.</p> <p>Service credits: Indien de maandelijkse beschikbaarheid lager is dan de gegarandeerde beschikbaarheid van 99,5%, heeft Klant recht op een service credit volgens onderstaande staffel: [99,0% - 99,49%]: [percentage] van de maandelijkse vergoeding [98,5% - 98,99%]: [percentage] van de maandelijkse vergoeding</p>	<p>Service Credit Regeling voor een SaaS-overeenkomst</p> <p>Inleiding</p> <p>Een Service Level Agreement (SLA) is een essentieel onderdeel van elke SaaS-overeenkomst. Een duidelijk omschreven service credit regeling biedt zowel de leverancier als de klant duidelijkheid over de gevolgen van het niet halen van de afgesproken service levels.</p> <p>Voorgestelde Service Credit Regeling</p> <p>"6. Service Credits</p> <p>6.1. Definities:</p> <p>Uitvaltijd: De totale duur in minuten gedurende een maand waarin de Dienst niet beschikbaar is voor de Klant, zoals gemeten door [beschrijf de methode voor het meten van de uitvaltijd].</p> <p>Service Level: De gegarandeerde beschikbaarheid van de Dienst bedraagt 99,5% per maand.</p> <p>Service Credit: Een korting op de maandelijkse vergoeding die aan de Klant wordt verleend in geval van niet-naleving van het Service Level.</p> <p>6.2. Berekening Service Credit:</p> <p>Indien de gemiddelde maandelijkse beschikbaarheid lager is dan het Service Level, heeft de Klant recht op een Service Credit volgens de volgende staffel: [0-2%] uitvaltijd: [X]% korting op de maandelijkse vergoeding. [2-5%] uitvaltijd: [Y]% korting op de maandelijkse vergoeding.</p>	<p>Het opstellen van een Service Level Agreement (SLA) met een service credit regeling voor een Nederlandse SaaS-leverancier vereist zorgvuldige overweging van de juridische aspecten. Hieronder volgt een voorbeeld van een regeling die je kunt gebruiken als basis, maar het is essentieel om deze door een jurist te laten beoordelen om ervoor te zorgen dat deze volledig aansluit op jouw specifieke situatie en voldoet aan de Nederlandse wetgeving.</p> <p>Artikel X: Service Credits (Korting bij Niet-Beschikbaarheid)</p> <p>X.1 Gegarandeerde Beschikbaarheid: De Leverancier garandeert een maandelijkse beschikbaarheid van de Dienst van 99,5% (de "Gegarandeerde Beschikbaarheid"). Beschikbaarheid wordt berekend als het totale aantal minuten in een kalendermaand minus de minuten van Niet-Beschikbaarheid, gedeeld door het totale aantal minuten in die kalendermaand.</p> <p>X.2 Definitie van Niet-Beschikbaarheid: "Niet-Beschikbaarheid" betekent de periode waarin de Dienst niet toegankelijk is voor de Klant via het internet, met uitzondering van: Gepland onderhoud, mits de Leverancier de Klant hiervan ten minste [aantal] uren van tevoren op de hoogte heeft gesteld; Storingen veroorzaakt door factoren buiten de redelijke controle van de Leverancier,</p>

	<p>perspectief van de leverancier, ligt het voor de hand om aan de regeling een schadefixerend karakter mee te geven.</p>	<p>[98,0% - 98,49%]: [percentage] van de maandelijkse vergoeding  Minder dan 98,0%: [percentage] van de maandelijkse vergoeding  Uitbetaling: Service credits worden binnen [aantal] dagen na het einde van de maand waarin de downtime heeft plaatsgevonden gecrediteerd op de volgende factuur van Klant.  Uitsluitingen: Service credits worden niet verleend voor downtime die het gevolg is van:  Onderhoud dat vooraf is aangekondigd aan Klant;  Oorzaken buiten de redelijke controle van Opdrachtnemer (overmacht);  Handelingen of nalatigheden van Klant of derden.  Toelichting  Duidelijke definities: De termen downtime en maandelijkse beschikbaarheid worden duidelijk gedefinieerd om misverstanden te voorkomen.  Gestaffelde korting: De hoogte van de service credit is afhankelijk van de mate waarin van de gegarandeerde beschikbaarheid wordt afgeweken.  Uitbetalingstermijn: Er wordt een duidelijke termijn gesteld voor de uitbetaling van de service credits.  Uitsluitingen: Er worden enkele uitsluitingen genoemd, zoals gepland onderhoud en overmacht. Deze uitsluitingen zijn gebruikelijk in SLA's.  Aanvullende overwegingen  Meetmethoden: Bepaal vooraf hoe de downtime en beschikbaarheid zullen worden gemeten en welke systemen hiervoor worden gebruikt.  Meldingsplicht: Stel vast welke partij verantwoordelijk is voor het melden van downtime en hoe dit moet gebeuren.  Overleg: Overleg met uw juridisch adviseur om ervoor te zorgen dat deze clausule volledig aansluit bij uw specifieke situatie en de Nederlandse wetgeving.  Belangrijk:  Onderhandelen: De service credit regeling is een onderdeel van de onderhandelingen met uw klant. De uiteindelijke regeling zal afhangen van de specifieke eisen en wensen van beide partijen.</p>	<p>[5%+ uitvaltijd: [Z]% korting op de maandelijkse vergoeding.  6.3. Aanvraag Service Credit:  De Klant dient de leverancier binnen [aantal] dagen na het einde van de maand waarin de uitvaltijd zich heeft voorgedaan schriftelijk op de hoogte te stellen van de geconstateerde uitvaltijd.  De leverancier zal binnen [aantal] dagen na ontvangst van de melding de Service Credit berekenen.  De Service Credit wordt binnen [aantal] dagen na vaststelling van de hoogte verrekend met de eerstvolgende factuur.  6.4. Uitsluitingen:  De Klant heeft geen recht op een Service Credit indien de uitvaltijd is veroorzaakt door:  Omstandigheden buiten de redelijke controle van de leverancier, zoals overmacht.  Onderhoud dat vooraf schriftelijk aan de Klant is gemeld.  Wijzigingen in de Dienst die op verzoek van de Klant zijn aangebracht.  Handelingen of nalatigheden van de Klant of derden waarvoor de leverancier niet verantwoordelijk is.  Toelichting:  Duidelijke definities: Door duidelijke definities te gebruiken, wordt voorkomen dat er onduidelijkheden ontstaan over de berekening van de service credit.  Stapel: De staffel zorgt voor een geleidelijke verhoging van de korting naarmate de uitvaltijd toeneemt.  Meldingsplicht: De meldingsplicht zorgt ervoor dat de leverancier tijdig op de hoogte is van eventuele problemen en de mogelijkheid heeft om deze op te lossen.  Uitsluitingen: De uitsluitingen beperken de aansprakelijkheid van de leverancier in bepaalde situaties.  Aanvullende overwegingen:  Meetmethode: Het is belangrijk om een nauwkeurige en objectieve methode te kiezen voor het meten van de uitvaltijd.  Maximale Service Credit: Je kunt een maximum stellen aan de totale hoogte van de Service Credits die de klant in een jaar kan claimen.</p>	<p>zoals overmacht (bijv. natuurrampen, oorlog, terroristische aanslagen), storingen in het internet (backbone), of handelingen van de Klant zelf;  Storingen veroorzaakt door derden waar de Leverancier geen invloed op heeft.  X.3 Meting van Beschikbaarheid: De beschikbaarheid wordt gemeten door de Leverancier met behulp van [specificeer de monitoring tool/methode]. De Leverancier zal de Klant op verzoek voorzien van een rapportage over de beschikbaarheid.  X.4 Service Credits (Korting): Indien de maandelijkse beschikbaarheid lager is dan de Gegarandeerde Beschikbaarheid van 99,5%, heeft de Klant recht op een service credit (korting) op de eerstvolgende factuur, berekend volgens de volgende staffel:  X.5 Procedure voor het Claimen van Service Credits: Om een service credit te claimen, dient de Klant binnen [aantal] dagen na het einde van de betreffende kalendermaand een schriftelijk verzoek in te dienen bij de Leverancier, met vermelding van de periode van Niet-Beschikbaarheid. De Leverancier zal het verzoek beoordelen en, indien gegrond, de service credit toepassen op de eerstvolgende factuur.  X.6 Exclusieve Vergoeding: De service credits zoals uiteengezet in dit artikel vormen de enige en exclusieve vergoeding voor de Klant in geval van Niet-Beschikbaarheid van de Dienst.  Belangrijke punten en overwegingen:  Definities: Zorg voor duidelijke definities van termen zoals "Beschikbaarheid," "Niet-Beschikbaarheid," "Gepland Onderhoud," en "Overmacht."  Meetmethode: Beschrijf nauwkeurig hoe de beschikbaarheid wordt gemeten en welke tools of methoden hiervoor worden gebruikt. Dit voorkomt discussies achteraf.  Staffel: De staffel hierboven is een voorbeeld. Je kunt deze aanpassen aan je eigen behoeften en risicotolerantie.  Overweeg om de korting progressief te laten toenemen naarmate de beschikbaarheid verder daalt.</p>
--	---	---	--	--

		<p>Aanpassen: Pas de percentages en uitsluitingen aan op basis van uw eigen risicoprofiel en de aard van de dienst die u levert.</p> <p>Waarom deze regeling?</p> <p>Transparantie: De regeling biedt duidelijkheid over de gevolgen van downtime.</p> <p>Motivatie: De regeling motiveert u om de gegarandeerde beschikbaarheid te halen.</p> <p>Klanttevredenheid: Door een service credit regeling te bieden, toont u aan dat u de belangen van uw klant serieus neemt.</p> <p>Let op:</p> <p>Het is belangrijk om te benadrukken dat een SLA een contractueel document is.</p> <p>Zorg ervoor dat alle aspecten van de dienstverlening en de bijbehorende verantwoordelijkheden duidelijk worden vastgelegd.</p>	<p>Boetes: In plaats van een Service Credit kun je ook kiezen voor boetes bij het niet halen van het Service Level.</p> <p>Belangrijk:</p> <p>Juridisch advies: Het is raadzaam om deze clause te laten beoordelen door een jurist om ervoor te zorgen dat deze volledig aansluit bij jouw specifieke situatie en de geldende wetgeving.</p> <p>Onderhandelingen: De uiteindelijke formulering van de Service Credit regeling is vaak onderhandelingsmateriaal tussen de leverancier en de klant.</p> <p>Let op: Deze regeling is een voorbeeld en kan niet worden beschouwd als juridisch advies. Het is belangrijk om deze aan te passen aan jouw specifieke situatie en de wensen van jouw klant.</p>	<p>Maximale Korting: Overweeg om een maximum te stellen aan de totale service credits die in een bepaalde periode (bijvoorbeeld per jaar) kunnen worden toegekend.</p> <p>Exclusieve Vergoeding: De bepaling dat de service credits de enige en exclusieve vergoeding vormen, is belangrijk om verdere aansprakelijkheid te beperken.</p> <p>Laat je hierover juridisch adviseren.</p> <p>Juridisch Advies: Het is cruciaal om deze regeling en de gehele SLA te laten beoordelen door een jurist die gespecialiseerd is in IT-recht en contractenrecht. Dit zorgt ervoor dat de overeenkomst rechtsgeeldig is en aansluit op de Nederlandse wetgeving.</p> <p>Deze informatie is bedoeld als algemeen advies en vervangt geen professioneel juridisch advies. Neem altijd contact op met een jurist voor advies op maat.</p>
<p><b>Ik ben een licentieovereenkomst aan het maken voor een Nederlandse softwareleverancier die software levert aan zakelijke klanten die dit on premise installeren. Deze leverancier wil audits kunnen uitvoeren bij zijn klanten om te controleren of ze wel binnen de scope van hun licentie blijven. Stel hiervoor een passende auditclausule op.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Recht op audit:</b> uit de clause moet duidelijk blijken dat de softwareleverancier het recht heeft om periodiek een audit uit te voeren.</li> <li><b>Medewerkingsplicht:</b> de clause moet een duidelijke verplichting bevatten voor de klant om mee te werken aan de audit en om bijvoorbeeld toegang te geven tot systemen en informatie als dat gelet op het doel van de audit nodig is.</li> <li><b>Doel van de audit:</b> uit de clause zou moeten blijken wat het doel van de audit is. Gelet op het gegeven prompt zou dit naleving van de licentievooraarden moeten zijn.</li> <li><b>Frequentie van de audit:</b> het moet duidelijk zijn hoe vaak er een audit kan worden uitgevoerd. Logisch zou zijn dat dit in ieder geval eens per jaar kan of vaker bij een concreet vermoeden van overtreding. Voor andere suggesties kunnen ook punten worden toegekend mits marktconform.</li> <li><b>Kosten van de audit:</b> uit de clause moet blijken hoe de kosten van de audit verrekend worden. Logisch zou zijn dat de leverancier de kosten van de audit betaalt; eventueel zou van de klant kunnen worden verlangd dat</li> </ol>	<p>Auditclausule voor een on-premise software licentieovereenkomst</p> <p>Inleiding</p> <p>Een auditclausule in een licentieovereenkomst voor on-premise software stelt de licentiegever (de softwareleverancier) in staat om te controleren of de licentienemer (de klant) zich aan de voorwaarden van de licentie houdt. Dit is essentieel om te garanderen dat de software niet illegaal wordt gebruikt en om inkomsten te beschermen.</p> <p>Voorgestelde auditclausule:</p> <p>"Auditrecht</p> <p>Recht op audit: Licentiegever heeft het recht om op ieder gewenst moment, doch na voorafgaande schriftelijke kennisgeving van ten minste [aantal] werkdagen aan Licentienemer, een audit uit te voeren ter controle van de naleving van deze overeenkomst door Licentienemer. De audit zal plaatsvinden tijdens normale kantooruren op de locatie(s) waar de Software wordt gebruikt.</p> <p>Samenwerkingsplicht: Licentienemer is verplicht om Licentiegever alle medewerking te verlenen die nodig is voor het uitvoeren van de audit, waaronder het verstrekken van alle relevante informatie en toegang tot de systemen waarop de Software wordt gebruikt.</p>	<p>Auditclausule voor een on-premise software licentieovereenkomst</p> <p>Inleiding</p> <p>Een auditclausule is een essentieel onderdeel van een licentieovereenkomst voor on-premise software. Deze clause geeft de softwareleverancier het recht om te controleren of de klant zich houdt aan de voorwaarden van de licentie. Hieronder vindt u een voorbeeld van een dergelijke clause die je kunt aanpassen aan jouw specifieke behoeften:</p> <p>Voorgestelde auditclausule:</p> <p>"5. Audits</p> <p>5.1. Auditrecht: Licentiegever heeft het recht om, na voorafgaande schriftelijke kennisgeving van ten minste [aantal] werkdagen, een audit uit te voeren om na te gaan of Licentienemer de Software in overeenstemming met deze overeenkomst gebruikt.</p> <p>5.2. Samenwerkingsplicht: Licentienemer is verplicht om Licentiegever alle medewerking te verlenen bij de uitvoering van de audit, waaronder het verstrekken van alle relevante informatie en toegang tot de systemen en gegevens waarop de Software is geïnstalleerd.</p> <p>5.3. Tijdstip en duur: De audit zal plaatsvinden tijdens normale kantooruren en mag de bedrijfsvoering van Licentienemer niet</p>	<p>Hier is een voorbeeld van een auditclausule die je kunt gebruiken in een licentieovereenkomst voor een Nederlandse softwareleverancier die on-premise software levert aan zakelijke klanten:</p> <p>Artikel [Nummer]. Audit</p> <p>Recht tot Audit: Licentiegever heeft het recht om, met een redelijke voorafgaande schriftelijke kennisgeving van ten minste [Aantal] werkdagen, gedurende de looptijd van deze Overeenkomst en gedurende een periode van [Aantal] jaar na beëindiging ervan, een audit uit te voeren bij Licentienemer om te verifiëren of het gebruik van de Software voldoet aan de bepalingen van deze Overeenkomst.</p> <p>Omvang van de Audit: De audit zal beperkt blijven tot het controleren van het gebruik van de Software, inclusief maar niet beperkt tot het aantal gebruikers, het aantal installaties, de gebruikte functionaliteiten en andere relevante licentieparameters zoals gespecificeerd in de Overeenkomst en de bijbehorende Licentiecificaten. De audit zal worden uitgevoerd op de locaties van Licentienemer waar de Software is geïnstalleerd.</p> <p>Uitvoering van de Audit: De audit zal worden uitgevoerd door een</p>

	<p>hij zelf zijn eigen kosten draagt voor het beschikbaar houden van personeel en/of het toegang geven tot systemen en informatie.</p> <p>6. <b>Gevolgen van de audit:</b> uit de clause zou moeten blijken wat de gevolgen zijn als bij de audit wordt geconstateerd dat de klant meer licenties gebruikt dan waar hij recht op heeft. Gangbaar is dat de klant dan alsnog deze licenties moet aanschaffen, eventueel tegen de dan geldende lijstprijzen of met toepassing van een opslag als een contractuele boete. Voor andere oplossingen kunnen ook punten worden toegekend mits passend en marktconform.</p>	<p>Auditverslag: Na afronding van de audit zal Licentiegever binnen [aantal] werkdagen een schriftelijk auditverslag aan Licentienemer verstrekken.</p> <p>Kosten: De kosten van de audit komen voor rekening van Licentienemer, tenzij uit de audit blijkt dat Licentienemer in strijd heeft gehandeld met deze overeenkomst. In dat geval komen de kosten van de audit voor rekening van Licentienemer.</p> <p>Beperking van de audit: De audit zal op zodanige wijze worden uitgevoerd dat de normale bedrijfsvoering van Licentienemer zo min mogelijk wordt verstoord.</p> <p>Toelichting: Recht op audit: Dit geeft de licentiegever het expliciete recht om audits uit te voeren.</p> <p>Voorgaande kennisgeving: De licentienemer heeft recht op een bepaalde termijn om zich voor te bereiden op de audit.</p> <p>Samenwerkingsplicht: De licentienemer moet actief meewerken aan de audit.</p> <p>Auditverslag: Het auditverslag dient als documentatie van de bevindingen.</p> <p>Kosten: De kostenverdeling is afhankelijk van de uitkomst van de audit.</p> <p>Beperking: De audit mag de bedrijfsvoering niet onnodig hinderen.</p> <p>Aanvullende overwegingen: Scope van de audit: Specificeer in de overeenkomst wat er precies gecontroleerd wordt tijdens de audit, bijvoorbeeld het aantal geïnstalleerde licenties, het gebruik van de software en de naleving van de licentievoorwaarden.</p> <p>Vertrouwelijkheid: Maak afspraken over de vertrouwelijkheid van de tijdens de audit verkregen informatie.</p> <p>Sancties: Bepaal welke sancties van toepassing zijn als uit de audit blijkt dat de licentienemer in strijd heeft gehandeld met de overeenkomst.</p> <p>Waarom deze clause belangrijk is: Bescherming van intellectuele eigendom: De auditclause helpt om te voorkomen dat de software illegaal wordt gebruikt.</p> <p>Inkomstenbescherming: Door audits uit te voeren, kan de licentiegever ervoor zorgen dat hij de juiste vergoeding ontvangt voor</p>	<p>onnodig hinderen. 5.4. Kosten: De kosten van de audit, waaronder reiskosten en kosten voor externe deskundigen, komen voor rekening van Licentienemer, tenzij uit de audit blijkt dat Licentienemer inbreuk heeft gemaakt op deze overeenkomst. In dat geval komen de kosten voor rekening van Licentienemer.</p> <p>5.5. Vertrouwelijkheid: Beide partijen zullen vertrouwelijk omgaan met alle vertrouwelijke informatie die tijdens de audit wordt verkregen. 5.6. Rapportage: Na afloop van de audit zal Licentiegever aan Licentienemer een schriftelijk rapport verstrekken met de bevindingen van de audit.</p> <p>Toelichting: Auditrecht: Dit geeft de leverancier het recht om audits uit te voeren.</p> <p>Samenwerkingsplicht: De klant is verplicht om mee te werken aan de audit.</p> <p>Tijdstip en duur: Dit beperkt de impact van de audit op de bedrijfsvoering van de klant.</p> <p>Kosten: De kostenverdeling is afhankelijk van de uitkomst van de audit.</p> <p>Vertrouwelijkheid: Hiermee wordt de vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens gewaarborgd.</p> <p>Rapportage: De klant krijgt een schriftelijk rapport met de bevindingen.</p> <p>Aanvullende overwegingen: Auditfrequentie: Je kunt een maximale frequentie voor audits vastleggen.</p> <p>Auditgebied: Je kunt het auditgebied beperken tot bepaalde aspecten van de licentie.</p> <p>Sancties: Als uit de audit blijkt dat de klant inbreuk maakt op de licentie, kun je sancties opnemen, zoals boetes of ontbinding van de overeenkomst.</p> <p>Onpartijdige derde: Je kunt overwegen om een onpartijdige derde in te schakelen om de audit uit te voeren.</p> <p>Belangrijk: Juridisch advies: Het is raadzaam om deze clause te laten beoordelen door een jurist om ervoor te zorgen dat deze volledig aansluit bij jouw specifieke situatie en de geldende wetgeving.</p> <p>Evenwicht: Streef naar een evenwicht tussen het beschermen van jouw intellectuele eigendom en het niet onnodig</p>	<p>onafhankelijke derde partij die door Licentiegever is aangesteld en die gebonden is aan geheimhouding. Licentiegever zal Licentienemer vooraf schriftelijk informeren over de identiteit van de aangestelde derde partij. Licentienemer zal redelijke medewerking verlenen aan de audit, inclusief het verstrekken van toegang tot relevante systemen, gegevens en documentatie. Kosten van de Audit: De kosten van de audit zullen worden gedragen door Licentiegever, tenzij de audit aantoont dat Licentienemer de bepalingen van deze Overeenkomst materieel heeft geschonden. In dat geval zullen de redelijke kosten van de audit door Licentienemer worden vergoed aan Licentiegever.</p> <p>Resultaten van de Audit: Licentiegever zal Licentienemer schriftelijk informeren over de resultaten van de audit. Indien de audit aantoont dat Licentienemer de bepalingen van deze Overeenkomst heeft geschonden, zal Licentienemer binnen [Aantal] werkdagen na ontvangst van de auditresultaten de nodige maatregelen nemen om aan de Overeenkomst te voldoen, inclusief het aanschaffen van aanvullende licenties indien nodig.</p> <p>Vertrouwelijkheid: Alle informatie die tijdens de audit wordt verkregen, zal door beide partijen vertrouwelijk worden behandeld.</p> <p>Belangrijke overwegingen en toevoegingen: Definitie van "Materieel": Definieer duidelijk wat wordt verstaan onder een "materieel schending" van de overeenkomst. Dit voorkomt discussie achteraf. Bijvoorbeeld: een afwijking van meer dan 5% in het aantal geautoriseerde gebruikers.</p> <p>Frequentie van Audits: Beperk de frequentie van audits tot een redelijk aantal per jaar (bijvoorbeeld één keer per jaar) om onnodige verstoring van de bedrijfsvoering van de klant te voorkomen.</p> <p>Tijdstip van de Audit: Spreek af dat de audit zal plaatsvinden tijdens normale kantooruren, tenzij anders overeengekomen.</p>
--	---	--	---	--

		<p>het gebruik van de software.</p> <p>Compliance: De auditclausule helpt om te voldoen aan eventuele wettelijke verplichtingen.</p> <p>Let op:</p> <p>Juridisch advies: Het is raadzaam om deze clausule te laten beoordelen door een jurist gespecialiseerd in IT-recht.</p> <p>Aanpassen: Pas de clausule aan op basis van de specifieke behoeften van uw bedrijf en de complexiteit van uw software.</p> <p>Conclusie:</p> <p>Een goed opgestelde auditclausule is een essentieel onderdeel van elke licentieovereenkomst voor on-premise software. Door deze clausule te includeren, kunt u uw intellectuele eigendom beschermen en ervoor zorgen dat uw klanten zich aan de voorwaarden van de licentie houden.</p>	<p>belasten van de klant.</p> <p>Let op: Deze clausule is een voorbeeld en kan niet worden beschouwd als juridisch advies. Het is belangrijk om deze aan te passen aan jouw specifieke situatie en de wensen van jouw klant.</p> <p>Aanvullende tips:</p> <p>Wees specifiek: Definieer duidelijk wat onder de audit valt, bijvoorbeeld het aantal geïnstalleerde licenties, het gebruik van de software en de naleving van technische beperkingen.</p> <p>Zorg voor een goede documentatie: Houd goede administratie bij van de uitgevoerde audits en de resultaten daarvan.</p> <p>Communiceer duidelijk: Zorg ervoor dat de klant op de hoogte is van het auditrecht en de procedure.</p> <p>Door een zorgvuldig opgestelde auditclausule kun je ervoor zorgen dat jouw intellectuele eigendom wordt beschermd en dat de klant zich houdt aan de voorwaarden van de licentieovereenkomst.</p>	<p>Toepasselijk Recht: Vermeld expliciet dat Nederlands recht van toepassing is op de overeenkomst.</p> <p>Geheimhoudingsverklaring: Zorg ervoor dat de door Licentiegever ingeschakelde derde partij een geheimhoudingsverklaring ondertekent.</p> <p>Rechten van de klant: Voeg eventueel bepalingen toe die de rechten van de klant beschermen tijdens de audit, zoals het recht om een eigen adviseur aanwezig te laten zijn.</p> <p>Voorbeeld van een definitie van "Materieel":</p> <p>"Een 'materiële schending' van deze Overeenkomst wordt geacht plaats te vinden indien uit de audit blijkt dat Licentienemer de Software gebruikt op een wijze die niet is toegestaan onder deze Overeenkomst, en deze afwijking resulteert in een tekortkoming van meer dan [Percentage]% ten opzichte van de overeengekomen licentieomvang, of indien Licentienemer opzettelijk handelt in strijd met de bepalingen van deze Overeenkomst."</p> <p>Disclaimer: Dit is slechts een voorbeeldclausule en dient te worden beschouwd als algemene informatie. Het is geen juridisch advies. Raadpleeg altijd een gekwalificeerde jurist voor het opstellen van een definitieve licentieovereenkomst die is afgestemd op de specifieke omstandigheden van jouw situatie.</p>
<p><b>Ik ben bezig met het opstellen van een overeenkomst naar Nederlands recht voor een zakelijke samenwerking tussen twee ICT-leveranciers. In de samenwerkingsovereenkomst wil ik een geheimhoudingsbeding opnemen. Stel een marktconform beding op.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Definitie vertrouwelijke informatie:</b> het moet duidelijk zijn welke informatie als 'vertrouwelijk' moet worden gezien. De clausule dient een duidelijke en marktconforme beschrijving hiervan te bevatten.</li> <li><b>Geheimhoudingsplicht:</b> uit de clausule moet blijken dat er voor de vertrouwelijke informatie een geheimhoudingsplicht geldt. Dat wil zeggen dat deze (in beginsel) niet met derden mag worden gedeeld en passend beveiligd moet worden.</li> <li><b>Doelbeperking:</b> de vertrouwelijke informatie mag alleen gebruikt</li> </ol>	<p>Geheimhoudingsbeding voor een samenwerkingsovereenkomst tussen ICT-leveranciers</p> <p>Inleiding</p> <p>Een geheimhoudingsbeding is cruciaal in een samenwerkingsovereenkomst tussen ICT-leveranciers, vooral als er vertrouwelijke informatie zoals bedrijfsgeheimen, klantgegevens, technische details of toekomstige plannen worden gedeeld. Dit beding zorgt ervoor dat deze informatie niet ongeoorloofd wordt bekendgemaakt aan derden.</p> <p>Voorgestelde geheimhoudingsbeding:</p> <p>"Geheimhouding</p> <p>Vertrouwelijke informatie: Partijen erkennen dat zij tijdens de uitvoering van</p>	<p>Geheimhoudingsbeding voor een samenwerkingsovereenkomst tussen ICT-leveranciers</p> <p>Inleiding</p> <p>Een geheimhoudingsbeding is cruciaal in een samenwerkingsovereenkomst tussen ICT-leveranciers, vooral gezien de vaak gevoelige aard van de informatie die tussen partijen wordt uitgewisseld. Dit beding zorgt ervoor dat vertrouwelijke informatie beschermd blijft. Hieronder vindt u een voorbeeld van een geheimhoudingsbeding dat je kunt aanpassen aan jouw specifieke situatie:</p> <p>Voorgestelde geheimhoudingsbeding:</p> <p>"Artikel [nummer] Geheimhouding</p> <p>Definitie vertrouwelijke informatie: Onder</p>	<p>Hieronder volgt een voorbeeld van een marktconform geheimhoudingsbeding voor een samenwerkingsovereenkomst tussen twee ICT-leveranciers naar Nederlands recht. Het is belangrijk te benadrukken dat dit een voorbeeld is en dat de specifieke behoeften van jouw situatie kunnen vereisen dat het beding wordt aangepast. Het is altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen om ervoor te zorgen dat het beding volledig aansluit bij jouw specifieke situatie.</p> <p>Artikel [nummer]. Geheimhouding</p> <p>Definitie Vertrouwelijke Informatie: Onder "Vertrouwelijke Informatie" wordt in deze Overeenkomst verstaan alle informatie, in welke vorm dan ook (schriftelijk,</p>

	<p>worden voor het doel waarvoor deze is verstrekt.</p> <p>4. <b>Verstreking aan derden:</b> uit het beding moet duidelijk blijken of en zo ja onder welke voorwaarden de vertrouwelijke informatie aan derden mag worden verstrekt. Gangbaar is om dit te koppelen aan het doel (zie boven) of om op te nemen dat dit alleen mag met specifieke schriftelijke toestemming.</p> <p>5. <b>Uitzonderingen op vertrouwelijkheid:</b> het beding moet gangbare uitzonderingen op vertrouwelijkheid bevatten, zoals openbare informatie en informatie verkregen van derden zonder schending van geheimhouding.</p> <p>6. <b>Bevel van autoriteiten:</b> het beding moet rekening houden met een evt. bevel van een rechter, toezichthouder of andere competente autoriteit. Gangbaar is dat het bevel mag worden ingewilligd maar dat eerst ruimte moet worden geboden om tegen het bevel te protesteren voor zover de wet daar ruimte voor biedt.</p> <p>7. <b>Boete (optioneel):</b> eventueel kan aan het beding een boete worden gekoppeld. Er kan een bonuspunt worden toegekend als dit op een passende manier wordt gedaan. 'Passend' wil zeggen dat het bedrag niet te hoog is; daarnaast geen boete per dag want dit is niet logisch bij schending geheimhouding.</p>	<p>deze overeenkomst vertrouwelijke informatie van elkaar kunnen ontvangen. Onder vertrouwelijke informatie wordt verstaan alle niet-openbare informatie, ongeacht de vorm waarin deze is vastgelegd, die door een partij aan de andere partij wordt verstrekt en die is aangeduid als vertrouwelijk of waarvan de vertrouwelijke aard redelijkerwijs had moeten worden begrepen.</p> <p>Gebruiksbeperking: Partijen verplichten zich ertoe om vertrouwelijke informatie uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor deze is verstrekt en om deze informatie geheim te houden. Vertrouwelijke informatie mag niet worden gekopieerd, openbaar gemaakt of aan derden worden verstrekt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de verstrekende partij.</p> <p>Uitzonderingen: De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor informatie die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>al algemeen bekend is of wordt;</li> <li>onafhankelijk is ontwikkeld door de ontvangende partij;</li> <li>rechtmatig is verkregen van een derde partij;</li> <li>wettelijk moet worden bekendgemaakt.</li> </ul> <p>Bewaring: Partijen zullen alle redelijke maatregelen treffen om vertrouwelijke informatie te beschermen tegen ongeoorloofde toegang, gebruik, openbaarmaking of vernietiging.</p> <p>Duur: De verplichting tot geheimhouding blijft van kracht gedurende de looptijd van deze overeenkomst en gedurende een periode van [aantal] jaar na beëindiging daarvan.</p> <p>Sancties: Bij schending van deze geheimhoudingsverplichting is de overtredende partij aansprakelijk voor alle schade die de andere partij daardoor lijdt.</p> <p>Toelichting: Definitie: Het beding definieert wat onder vertrouwelijke informatie wordt verstaan, om misverstanden te voorkomen.</p> <p>Gebruiksbeperking: Hier wordt duidelijk gemaakt hoe de vertrouwelijke informatie gebruikt mag worden.</p> <p>Uitzonderingen: Er worden enkele uitzonderingen genoemd om te voorkomen</p>	<p>vertrouwelijke informatie wordt verstaan alle informatie, ongeacht de vorm waarin deze is vastgelegd, die door één partij aan de andere partij wordt verstrekt en die is aangeduid als vertrouwelijk of waarvan de vertrouwelijke aard redelijkerwijs kan worden afgeleid, waaronder maar niet beperkt tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>technische informatie over producten en diensten;</li> <li>bedrijfsgeheimen;</li> <li>klantgegevens;</li> <li>financiële informatie;</li> <li>ontwikkelingsgegevens;</li> <li>knowhow;</li> <li>en alle andere informatie die niet algemeen bekend is.</li> </ul> <p>Verplichting tot geheimhouding: Partijen verplichten zich ertoe om alle vertrouwelijke informatie strikt vertrouwelijk te behandelen en deze niet aan derden bekend te maken, tenzij schriftelijke toestemming is verleend door de partij die de informatie heeft verstrekt. Partijen zullen alle redelijke maatregelen nemen om te voorkomen dat vertrouwelijke informatie verloren gaat, gestolen wordt of ongeoorloofd wordt gebruikt.</p> <p>Uitzonderingen: De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor informatie die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>al op het moment van bekendmaking algemeen bekend was;</li> <li>onafhankelijk is ontwikkeld door de ontvangende partij zonder gebruik te maken van de vertrouwelijke informatie;</li> <li>rechtmatig aan de ontvangende partij is verstrekt door een derde;</li> <li>wettelijk moet worden bekendgemaakt.</li> </ul> <p>Duur: De verplichting tot geheimhouding geldt voor onbepaalde tijd, ook na beëindiging van deze overeenkomst.</p> <p>Sancties: In geval van schending van deze geheimhoudingsverplichting is de overtredende partij aansprakelijk voor alle door de andere partij geleden schade, waaronder directe en indirecte schade.</p> <p>Toelichting: Definitie: Een duidelijke definitie van</p>	<p>mondeling, elektronisch, visueel, etc.), die door een Partij (de "Verstrekende Partij") aan de andere Partij (de "Ontvangende Partij") wordt verstrekt of toegankelijk wordt gemaakt in verband met deze Overeenkomst, en die als vertrouwelijk is aangeduid of die, getel op de aard van de informatie of de omstandigheden waaronder deze is verstrekt, redelijkerwijs als vertrouwelijk dient te worden beschouwd. Hieronder valt mede, maar niet uitsluitend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bedrijfsinformatie, zoals bedrijfsplannen, marketingstrategieën, financiële gegevens, klantgegevens, leveranciersgegevens en personeelsgegevens;</li> <li>Technische informatie, zoals software, hardware, algoritmes, code, ontwerpen, specificaties, documentatie en knowhow;</li> <li>Commerciële informatie, zoals contracten, offertes, prijslijsten en onderhandelingen;</li> <li>Alle informatie met betrekking tot de producten en diensten van de Verstrekende Partij.</li> </ul> <p>Verplichtingen Ontvangende Partij: De Ontvangende Partij verplicht zich om: De Vertrouwelijke Informatie strikt geheim te houden en niet openbaar te maken aan derden zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Verstrekende Partij; De Vertrouwelijke Informatie uitsluitend te gebruiken voor de uitvoering van deze Overeenkomst; De Vertrouwelijke Informatie met dezelfde mate van zorgvuldigheid te beschermen als waarmee zij haar eigen vertrouwelijke informatie beschermt, maar ten minste met redelijke zorgvuldigheid; De toegang tot de Vertrouwelijke Informatie te beperken tot uitsluitend die medewerkers, adviseurs en onderaannemers die deze informatie nodig hebben voor de uitvoering van deze Overeenkomst en die gebonden zijn aan een geheimhoudingsverplichting die ten minste even streng is als die in deze Overeenkomst is opgenomen.</p> <p>Uitzonderingen: De verplichtingen tot geheimhouding gelden niet voor informatie</p>
--	---	---	---	---

		<p>dat het beding te vergaand is.</p> <p><b>Bewaring:</b> Partijen moeten passende maatregelen nemen om de vertrouwelijkheid te waarborgen.</p> <p><b>Duur:</b> De geheimhoudingsplicht blijft ook na beëindiging van de overeenkomst van kracht.</p> <p><b>Sancties:</b> Bij schending van het beding kan de benadeelde partij schadevergoeding eisen.</p> <p><b>Aanvullende overwegingen:</b></p> <p><b>Specifieke informatie:</b> Als er bepaalde soorten informatie zijn die extra bescherming behoeven, kunnen deze specifiek worden genoemd in het beding.</p> <p><b>Non-concurrentiebeding:</b> In sommige gevallen kan het zinvol zijn om een non-concurrentiebeding op te nemen, naast het geheimhoudingsbeding.</p> <p><b>Juridisch advies:</b> Laat het beding altijd beoordelen door een jurist gespecialiseerd in IT-recht.</p> <p><b>Waarom dit beding belangrijk is:</b></p> <p><b>Bescherming van intellectueel eigendom:</b> Het beding beschermt de vertrouwelijke informatie van beide partijen.</p> <p><b>Vertrouwensrelatie:</b> Het beding draagt bij aan het opbouwen van een vertrouwensrelatie tussen de partijen.</p> <p><b>Risicobeperking:</b> Het beding beperkt het risico op misbruik van vertrouwelijke informatie.</p> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Een goed opgesteld geheimhoudingsbeding is essentieel voor een succesvolle samenwerking tussen ICT-leveranciers. Het biedt de nodige bescherming voor vertrouwelijke informatie en helpt om geschillen te voorkomen.</p> <p><b>Let op:</b></p> <p><b>Aanpassen:</b> Pas het beding aan aan de specifieke situatie en de aard van de vertrouwelijke informatie.</p> <p><b>Overleg:</b> Overleg met de andere partij over de inhoud van het beding.</p> <p><b>Juridisch advies:</b> Raadpleeg een jurist voor juridisch advies.</p> <p><b>Door een zorgvuldig opgesteld geheimhoudingsbeding te gebruiken,</b></p>	<p>vertrouwelijke informatie voorkomt misverstanden.</p> <p><b>Verplichting:</b> De verplichting tot geheimhouding is duidelijk omschreven.</p> <p><b>Uitzonderingen:</b> Er worden enkele uitzonderingen genoemd, zoals informatie die al bekend is.</p> <p><b>Duur:</b> De geheimhoudingsplicht geldt ook na beëindiging van de overeenkomst.</p> <p><b>Sancties:</b> Bij schending kunnen er ernstige gevolgen zijn.</p> <p><b>Aanvullende overwegingen:</b></p> <p><b>Gebruik:</b> Specificeer hoe de vertrouwelijke informatie mag worden gebruikt.</p> <p><b>Teruggave:</b> Bepaal wat er moet gebeuren met vertrouwelijke informatie na afloop van de overeenkomst.</p> <p><b>Onthulling aan werknemers:</b> Bepaal onder welke voorwaarden vertrouwelijke informatie aan werknemers kan worden gecommuniceerd.</p> <p><b>Belangrijk:</b></p> <p><b>Juridisch advies:</b> Het is raadzaam om deze clause te laten beoordelen door een jurist om ervoor te zorgen dat deze volledig aansluit bij jouw specifieke situatie en de geldende wetgeving.</p> <p><b>Onderhandelingen:</b> De uiteindelijke formulering van het geheimhoudingsbeding is vaak onderhandelingsmateriaal tussen de partijen.</p> <p><b>Let op:</b> Deze clause is een voorbeeld en kan niet worden beschouwd als juridisch advies. Het is belangrijk om deze aan te passen aan jouw specifieke situatie en de wensen van de andere partij.</p> <p><b>Aanvullende tips:</b></p> <p><b>Wees specifiek:</b> Definieer zo nauwkeurig mogelijk welke informatie als vertrouwelijk wordt beschouwd.</p> <p><b>Zorg voor een goede documentatie:</b> Houd goede administratie bij van de uitgewisseelde vertrouwelijke informatie.</p> <p><b>Communiceer duidelijk:</b> Zorg ervoor dat beide partijen zich bewust zijn van de geheimhoudingsverplichting.</p> <p><b>Door een zorgvuldig opgestelde geheimhoudingsclause kun je ervoor zorgen dat gevoelige informatie beschermd blijft en een</b></p>	<p>die:</p> <p>Reeds openbaar was ten tijde van de verstrekking of nadien openbaar is geworden anders dan door een handelen of nalaten van de Ontvangende Partij; Reeds rechtmatig in het bezit was van de Ontvangende Partij voorafgaand aan de verstrekking door de Verstreckende Partij, zonder enige geheimhoudingsverplichting; Onafhankelijk is ontwikkeld door de Ontvangende Partij zonder gebruik te maken van de Vertrouwelijke Informatie van de Verstreckende Partij; Op grond van een wettelijk voorschrift of een bevel van een bevoegde overheidsinstantie openbaar moet worden gemaakt, mits de Ontvangende Partij de Verstreckende Partij onmiddellijk schriftelijk op de hoogte stelt van een dergelijk voorschrift of bevel, zodat de Verstreckende Partij in de gelegenheid is om daartegen bezwaar te maken.</p> <p><b>Duur:</b> De verplichtingen tot geheimhouding blijven van kracht gedurende de looptijd van deze Overeenkomst en voor een periode van [aantal] jaar na beëindiging daarvan.</p> <p><b>Eigendom:</b> Alle Vertrouwelijke Informatie blijft eigendom van de Verstreckende Partij. Niets in deze Overeenkomst zal worden uitgelegd als het verlenen van enig recht of licentie op de Vertrouwelijke Informatie aan de Ontvangende Partij, anders dan het recht om deze te gebruiken in overeenstemming met deze Overeenkomst.</p> <p><b>Boete:</b> In geval van overtreding van dit artikel verbeurt de overtredende Partij aan de andere Partij een direct opeisbare boete van € [bedrag] per overtreding, onverminderd het recht van de andere Partij om volledige schadevergoeding te vorderen.</p> <p><b>Belangrijke punten om te overwegen:</b></p> <p><b>Definitie van Vertrouwelijke Informatie:</b> Zorg ervoor dat de definitie duidelijk en omvattend is, maar niet te breed.</p> <p><b>Duur van de geheimhouding:</b> Bepaal een redelijke termijn na beëindiging van de overeenkomst.</p> <p><b>Boete:</b> Een boete kan een afschrikwekkend effect hebben, maar</p>
--	--	--	---	--

		kunnen beide partijen met een gerust hart samenwerken.	vertrouwensrelatie tussen partijen wordt bevorderd.	moet wel in verhouding staan tot de aard van de overtreding. Specifieke behoeften: Pas het beding aan aan de specifieke omstandigheden van de samenwerking. Aanvullende overwegingen: Overweeg om een aparte geheimhoudingsovereenkomst (NDA) te gebruiken in de aanloop naar de definitieve samenwerkingsovereenkomst. Neem bepalingen op over de teruggave of vernietiging van Vertrouwelijke Informatie na beëindiging van de overeenkomst. Zoals eerder vermeld, is het raadzaam om juridisch advies in te winnen om ervoor te zorgen dat het geheimhoudingsbeding volledig aansluit bij jouw specifieke situatie. Dit voorbeeld dient slechts als leidraad.
--	--	--	---	---



# Intellectueel Eigendomsrecht

## ChatGPT

Prompt	Model	ChatGPT - gratis (1)	ChatGPT - gratis (2)	ChatGPT - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<p><b>Welke eisen gelden er bij een exclusieve licentie (schriftelijkheid)?</b></p>	<p>De levering vereist voor gehele of gedeeltelijke overdracht, alsmede de verlening van een exclusieve licentie, geschiedt bij een daartoe bestemde akte. Bron: artikel 2 lid 3 Auteurswet. Bonuspunten: de akte mag elektronisch (art. 157a Rv), tot 2015 gold deze eis niet.</p>	<p>Bij een exclusieve licentie gelden er specifieke eisen die voornamelijk betrekking hebben op de schriftelijke vastlegging van de overeenkomst. Een exclusieve licentie is een vorm van licentie waarbij de licentiegever (de rechthebbende van het intellectuele eigendom, zoals auteursrechten of octrooien) aan de licentienemer (de partij die het recht krijgt om het intellectuele eigendom te gebruiken) een exclusief recht verleent om het eigendom op bepaalde voorwaarden te gebruiken. Dit betekent dat de licentienemer het enige recht heeft om het eigendom te gebruiken, en de licentiegever kan het gebruik niet aan anderen verlenen.</p> <p>De eisen die gelden voor een exclusieve licentie in Nederland zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Schriftelijke overeenkomst**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Volgens de wet (zoals in Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, specifiek artikel 6:233 lid 2 en artikel 6:230a lid 1) geldt dat een exclusieve licentie schriftelijk moet worden vastgelegd. Dit betekent dat een exclusieve licentie niet mondeling kan worden overeengekomen. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het is belangrijk dat de voorwaarden van de licentie duidelijk worden vastgelegd, zoals het gebruiksrecht, het grondgebied, de duur en eventuele beperkingen van het gebruik.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li><b>**Toekenning van exclusieve rechten**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In een exclusieve licentie moet de licentiegever het exclusieve recht overdragen, en dit moet expliciet worden vermeld. Dit houdt in dat de licentienemer niet alleen het recht krijgt om het intellectuele eigendom te gebruiken, maar ook dat de licentiegever zich verplicht geen andere partijen dezelfde rechten toe te</li> </ul> </li> </ol>	<p>Bij een exclusieve licentie in Nederland geldt een aantal specifieke eisen, waarvan de belangrijkste betrekking hebben op de schriftelijkheid en de inhoud van de overeenkomst. De belangrijkste eisen zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Schriftelijkheid**:</b> Een exclusieve licentie moet altijd schriftelijk worden vastgelegd. Dit is niet alleen een praktische vereiste, maar ook een juridische eis. Dit betekent dat de licentie schriftelijk gedocumenteerd moet zijn in een overeenkomst die door beide partijen wordt ondertekend.</li> <li><b>**Duidelijke omschrijving van de rechten**:</b> De licentieovereenkomst moet duidelijk de rechten en plichten van de licentiegever en de licentienemer specificeren. Dit omvat onder andere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het exacte gebruiksrecht van het intellectuele eigendom (zoals auteursrechten, patenten, merken of modellen).</li> <li>- De duur van de licentie.</li> <li>- Het gebied waarin de licentie geldt (geografisch en/of binnen bepaalde markten).</li> <li>- Of de licentie exclusief is voor de licentienemer (wat betekent dat de licentiegever de rechten niet aan anderen mag verlenen in datzelfde gebied of voor dezelfde toepassing).</li> <li>- Of de licentieovereenkomst sublicentiëring toestaat, of dit beperkt is.</li> </ul> </li> <li><b>**Afspraken over betalingen**:</b> De licentieovereenkomst moet ook afspraken bevatten over de vergoeding voor het gebruik van de intellectuele eigendom. Dit kan in de vorm van eenmalige betalingen, royalty's of andere vormen van vergoeding.</li> <li><b>**Afspraken over controle en</b></li> </ol>	<p>Bij een exclusieve licentie is het belangrijk dat deze aan bepaalde eisen voldoet, vooral vanwege de rechtszekerheid en afdwingbaarheid. De wettelijke eisen en praktische aandachtspunten voor een exclusieve licentie zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Schriftelijke vastlegging (vereist volgens de wet) <ul style="list-style-type: none"> <li>Een exclusieve licentie moet schriftelijk worden vastgelegd. Dit is een harde eis volgens bijvoorbeeld het Nederlandse auteursrecht (artikel 2 lid 1 Auteurswet) en ook vaak vereist in andere nationale en internationale intellectuele eigendomsverdragen. Een mondelinge afspraak is niet voldoende om een exclusieve licentie te vestigen.</li> </ul> </li> <li>Precieze omschrijving van de licentie <ul style="list-style-type: none"> <li>De overeenkomst moet duidelijk specificeren: <ul style="list-style-type: none"> <li>Het type recht: Bijvoorbeeld auteursrecht, octrooirecht, merkenrecht, etc.</li> <li>Het exclusieve karakter: Het moet expliciet worden vastgelegd dat de licentie exclusief is en dat geen andere licenties zullen worden verstrekt aan derden.</li> <li>Territoriale reikwijdte: Voor welk gebied geldt de licentie? Dit kan lokaal, nationaal of wereldwijd zijn.</li> <li>Duur van de licentie: Hoe lang is de licentie geldig?</li> <li>Doelinden: Voor welke toepassingen mag de licentie worden gebruikt (bijvoorbeeld commercieel, educatief, etc.)?</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>Rechten en verplichtingen van partijen <ul style="list-style-type: none"> <li>De licentiegever kan specifieke verplichtingen opnemen, zoals het garanderen dat zij het recht mag verlenen en dat er geen inbreuk is op rechten van derden.</li> <li>De licentienemer kan verplichtingen aangaan, zoals het rapporteren van gebruik of het betalen van een vergoeding (royalty's).</li> </ul> </li> </ol>

		<p>kennen.</p> <p>3. <b>**Duidelijke omschrijving van het intellectuele eigendom**</b>:  - Het intellectuele eigendom (zoals een auteursrecht, octrooi, merk, of model) waarop de licentie betrekking heeft, moet duidelijk omschreven zijn in de overeenkomst, zodat er geen onduidelijkheid bestaat over welk recht de licentienemer mag gebruiken.</p> <p>4. <b>**Juridische gevolgen van exclusiviteit**</b>:  - In een exclusieve licentie heeft de licentienemer vaak het recht om zelf licenties te verlenen aan derden. Dit kan in de licentieovereenkomst geregeld worden.  - De licentiegever mag geen concurrerende rechten verlenen aan andere partijen, aangezien dit het exclusieve karakter van de licentie zou aantasten.</p> <p>Kortom, een exclusieve licentie moet altijd schriftelijk worden vastgelegd, de exclusiviteit moet duidelijk worden aangegeven, en het gebruik van het intellectuele eigendom moet gedetailleerd worden omschreven in de overeenkomst.</p>	<p>naleving**<b>: Bij een exclusieve licentie kan het belangrijk zijn dat de licentiegever enig toezicht behoudt op het gebruik van het intellectuele eigendom om de waarde ervan te waarborgen, hoewel de licentienemer exclusieve rechten heeft.</b></p> <p>5. <b>**Eventuele beëindigingsvoorwaarden**</b>: De overeenkomst moet ook voorwaarden bevatten die betrekking hebben op de beëindiging van de licentie, bijvoorbeeld als bepaalde verplichtingen niet nagekomen worden.</p> <p>De exclusieve licentie geeft de licentienemer vaak dezelfde rechten als de houder van het intellectuele eigendom (tenzij anders overeengekomen), met uitzondering van het recht om het eigendom over te dragen. De licentiegever kan de rechten dus niet aan andere partijen verstrekken in hetzelfde gebied of voor dezelfde toepassing. Het is belangrijk om goed te letten op de details van de overeenkomst, omdat deze de grenzen en mogelijkheden van het gebruik van het intellectuele eigendom bepalen.</p>	<p>4. Afdwingbaarheid en derdenwerking  Exclusieve licenties kunnen vaak tegen derden worden ingeroepen, mits de schriftelijke overeenkomst voldoet aan registratievereisten (bijvoorbeeld bij het Benelux-Bureau voor de Intellectuele Eigendom in het geval van merken en modellen).</p> <p>5. Registratie (indien vereist)  Bij bepaalde intellectuele eigendomsrechten, zoals merken, octrooien en modellen, moet een exclusieve licentie worden ingeschreven in een register om werking tegenover derden te verkrijgen. Voor auteursrecht is registratie doorgaans niet verplicht, maar wel aan te raden om bewijsproblemen te voorkomen.</p> <p>6. Sancties bij schending  Een exclusieve licentie moet ook duidelijk maken wat de gevolgen zijn van schending door een partij, zoals het recht om de licentie te beëindigen of schadevergoeding te eisen.</p> <p>7. Bevestiging van exclusiviteit  Het is verstandig expliciet te vermelden dat:  De licentiegever zelf geen gebruik maakt van de rechten (tenzij dit wordt toegestaan).  De licentiegever geen andere licenties zal verlenen aan derden.</p> <p>Samenvatting  Een exclusieve licentie moet schriftelijk worden vastgelegd en moet helder en gedetailleerd zijn over de rechten, verplichtingen en het exclusieve karakter. In sommige gevallen is registratie vereist om rechten tegenover derden af te dwingen. Het zorgvuldig opstellen van een exclusieve licentieovereenkomst is essentieel om geschillen te voorkomen en de rechten van beide partijen te waarborgen.</p>
<p><b>Kun je in Duitsland een auteursrecht overdragen en welke eisen gelden daarbij?</b></p>	<p>Nee, in Duitsland is een auteursrecht niet-overdraagbaar, behalve bij testament (art. 29 German Copyright Act).  Bonuspunt: verhuurrechten zijn wel overdraagbaar indien aan een collectieve organisatie (GEMA, Duitse Buma/Stemra), art. 27.1.</p>	<p>In Duitsland kan een <b>**auteursrecht**</b> onder bepaalde omstandigheden worden overgedragen, maar er zijn strikte eisen en beperkingen aan verbonden. Auteursrechten zijn van oorsprong persoonlijk en kunnen niet volledig worden overgedragen zoals andere eigendommen, bijvoorbeeld onroerend goed. Wel kan de</p>	<p>In Duitsland kan een <b>**auteursrecht**</b> inderdaad worden <b>**overgedragen**</b>, maar er zijn specifieke eisen en regels waaraan moet worden voldaan. De overdraging van auteursrechten is geregeld in de <b>**Duitse auteurswet**</b> (Urheberrechtsgesetz, UrhG). Hier zijn de belangrijkste aspecten en eisen:</p>	<p>In Duitsland kun je auteursrechten niet volledig overdragen, omdat het Duitse auteursrecht (Urheberrecht) sterk persoonlijk van aard is. Het Urheberrechtsgesetz (UrhG) bepaalt dat auteursrechten onvervreemdbaar zijn, wat betekent dat de oorspronkelijke auteur altijd de eigenaar blijft van de</p>

		<p><b>**uitoefenbaarheid van auteursrechten**</b> (de economische rechten)  <b>**geïncludeerd**</b> worden in een overeenkomst, maar dit gebeurt via licenties of overdrachten van de <b>**exploitatie-rechten**</b>.</p> <p><b>### 1. **Overdracht van auteursrechten**</b>  Auteursrechten kunnen in Duitsland <b>**niet volledig worden overgedragen**</b> in de zin van het overdragen van het recht zelf, omdat auteursrechten inherent aan de persoon van de auteur zijn. Wat echter wel mogelijk is, is het <b>**overdragen van de exploitatie-rechten**</b> (de economische rechten), zoals het recht om het werk openbaar te maken, te reproduceren, te distribueren, te vertalen of te bewerken. Dit gebeurt door middel van een <b>**licentie**</b> of <b>**overdrachtscontract**</b>.</p> <p>- <b>**Overdracht van exploitatie-rechten**</b>:  Een auteur kan de uitoefening van zijn economische rechten aan een andere partij overdragen, wat betekent dat de nieuwe eigenaar het werk kan gebruiken en exploiteren. Dit gebeurt meestal door middel van een licentieovereenkomst of een overdrachtsovereenkomst.</p> <p>- <b>**Beperking van de overdracht**</b>: De auteurswet in Duitsland legt beperkingen op aan de overdracht. De auteur kan alleen de rechten overdragen die duidelijk zijn omschreven in de overeenkomst.</p> <p><b>### 2. **Eisen voor overdracht van auteursrechten**</b>  In Duitsland gelden de volgende eisen voor de overdracht van de economische rechten van een auteursrecht:</p> <p>- <b>**Schriftelijke overeenkomst**</b>: De overdracht van auteursrechten, of het nu gaat om een exclusieve licentie of een volledige overdracht van exploitatie-rechten, moet altijd <b>**schriftelijk**</b> gebeuren. Dit is verplicht volgens de Duitse <b>**Auteurswet**</b> (Urheberrechtsgesetz, § 31 en § 34). Een mondelinge overdracht is <b>**niet geldig**</b>.</p>	<p><b>### 1. **Schriftelijke Overeenkomst**</b>:  Volgens de Duitse auteurswet moet de overdracht van een auteursrecht altijd <b>**schriftelijk**</b> gebeuren. Dit betekent dat de auteursrechtgever (de maker) de rechten alleen kan overdragen via een schriftelijke overeenkomst die beide partijen ondertekenen.</p> <p>- Dit geldt zowel voor de overdracht van het <b>**economische recht**</b> (bijvoorbeeld het recht om een werk te verveelvoudigen of te verspreiden) als voor andere rechten die betrekking hebben op het werk.  - Er is <b>**geen overdracht van rechten**</b> als er geen schriftelijke overeenkomst bestaat.</p> <p><b>### 2. **Bepalen van het Overgedragen Recht**</b>:  In de overeenkomst moet <b>**duidelijk worden omschreven**</b> welke rechten precies worden overgedragen. Dit betreft vaak de <b>**economische rechten**</b>, zoals het recht om een werk te publiceren, te reproduceren of te verveelvoudigen, maar het kan ook andere rechten omvatten. Het is belangrijk om:</p> <p>- De <b>**specifieke rechten**</b> die worden overgedragen duidelijk te benoemen.  - Of de overdracht <b>**exclusief**</b> of <b>**niet-exclusief**</b> is.  - De <b>**duur**</b> van de overdracht.  - Het <b>**geografische bereik**</b> (bijvoorbeeld nationaal of internationaal).</p> <p>Het <b>**morele recht**</b> (zoals het recht op naamsvermelding) kan <b>**niet worden overgedragen**</b>. Dit recht blijft altijd bij de maker, zelfs als de economische rechten worden overgedragen.</p> <p><b>### 3. **Vergunning en Toestemming voor Overdracht van Toekomstige Werken**</b>:  Het is mogelijk om auteursrechten over toekomstige werken over te dragen, maar dit moet <b>**expliciet worden vastgelegd**</b> in de overeenkomst. Dit is belangrijk omdat de overdracht van rechten met betrekking tot toekomstige werken niet automatisch geldt.</p>	<p>auteursrechten.  Wat wél mogelijk is:  Overdracht van exploitatie-rechten (Nutzungsrechte): In plaats van het auteursrecht zelf, kan de auteur exclusieve of niet-exclusieve exploitatie-rechten aan derden overdragen. Dit stelt de derde partij in staat om het werk te gebruiken, te publiceren of te exploiteren onder de voorwaarden die zijn overeengekomen.  Licenties: De auteur kan licenties verlenen voor het gebruik van het werk, zoals eenvoudige licenties (niet-exclusief) of exclusieve licenties.  Eisen en voorwaarden:  Schriftelijke overeenkomst: Hoewel mondelinge afspraken in sommige gevallen mogelijk zijn, wordt voor de overdracht van exclusieve rechten sterk aanbevolen om een schriftelijke overeenkomst op te stellen (bijvoorbeeld een licentieovereenkomst of contract).  Specifieke bepaling van rechten: De overeenkomst moet duidelijk specificeren welke rechten worden overgedragen, zoals reproductie, distributie, of vertaling. Het principe van Zweckübertragungslehre (doeloverdracht) geldt in Duitsland, wat betekent dat alleen de rechten die expliciet zijn overeengekomen worden overgedragen.  Tijdelijke of permanente overdracht: De overdracht van exploitatie-rechten kan tijdelijk of permanent zijn, afhankelijk van de overeenkomst.  Beperking tot specifieke doeleinden: De overdracht of licentie kan beperkt zijn tot bepaalde gebruiksvormen, geografische regio's of tijdsperiodes.  Morele rechten blijven bij de auteur: Het persoonlijkheidsrecht van de auteur (bijvoorbeeld het recht op erkenning als auteur en bescherming tegen vermindering van het werk) blijft onvervreemdbaar en kan niet worden overgedragen.  Conclusie:  In Duitsland kan het auteursrecht zelf niet worden overgedragen, maar wel de exploitatie-rechten, mits dit duidelijk en schriftelijk wordt geregeld. Zorg voor een goed geformuleerd contract dat aan de</p>
--	--	--	---	---

		<p>- <b>Duidelijke omschrijving van de rechten</b>: De overeenkomst moet duidelijk omschrijven welke rechten worden overgedragen. Auteursrecht omvat verschillende economische rechten (zoals reproductie, distributie, vertaling, enz.), dus het is essentieel om precies te vermelden welke rechten worden overgedragen of gelicenseerd.</p> <p>- <b>Exploitatiegebied en duur</b>: De overeenkomst moet ook bepalen voor welk gebied de rechten gelden (bijvoorbeeld nationaal of internationaal) en de duur van de overdracht of licentie. Het is gebruikelijk om een specifieke periode vast te stellen voor de overdracht van rechten.</p> <p>- <b>Vergoeding of compensatie</b>: De auteur moet een vergoeding ontvangen voor de overdracht of licentie van de rechten. Er zijn geen specifieke wettelijke verplichtingen voor de hoogte van de vergoeding, maar het is gebruikelijk dat er een geldbedrag of een royalty-afspraken wordt overeengekomen.</p> <p><b>3. Beperkingen van overdracht</b> Hoewel auteursrechten in Duitsland overgedragen kunnen worden, is de overdracht niet onbeperkt:</p> <p>- <b>Moraalrecht van de auteur</b>: Het <b>moraalrecht</b> (het recht om als auteur te worden genoemd en zich tegen misbruik van zijn werk te verzetten) blijft altijd bij de auteur. Dit recht kan niet worden overgedragen of opgegeven.</p> <p>- <b>Niet volledig overdragen van het auteursrecht</b>: Zoals hierboven vermeld, kan het auteursrecht zelf niet volledig worden overgedragen. Alleen de exploitatierechten kunnen overgedragen of gelicenseerd worden.</p> <p>- <b>Specifieke voorwaarden voor overdracht van rechten</b>: De auteurswet schrijft voor dat de rechten altijd nauwkeurig en beperkt moeten worden omschreven. Algemene of vage</p>	<p><b>4. Betaling en Compensatie</b>: In de overdrachtsovereenkomst moet duidelijk worden aangegeven of en welke <b>vergoeding</b> de maker ontvangt voor de overdracht van het auteursrecht. Dit kan in de vorm van een eenmalige betaling, royalty's of andere vormen van compensatie zijn.</p> <p><b>5. Overdracht van Subrechten</b>: Als de overeenkomst bepaalt dat sublicentiëring of het overdragen van rechten aan derden is toegestaan, moet dit expliciet worden vermeld. Het is gebruikelijk dat de overdrager rechten kan overdragen aan onderlicentiehouders, maar dit moet in de overeenkomst staan.</p> <p><b>6. Beperkingen</b>: - Het is belangrijk dat een overdracht altijd <b>duidelijk en specifiek</b> wordt beschreven. Er is geen ruimte voor een te brede of vage formulering. - De overdrager mag de rechten pas overdragen nadat er overeenstemming is bereikt over de voorwaarden, inclusief compensatie.</p> <p><b>Conclusie</b>: De <b>overdracht van auteursrechten</b> in Duitsland is mogelijk, maar vereist een <b>duidelijke schriftelijke overeenkomst</b>. De overeenkomst moet de specifieke rechten die worden overgedragen, de duur, het gebied en de vergoeding duidelijk omschrijven. Het <b>morele recht</b> blijft altijd bij de maker, terwijl de <b>economische rechten</b> kunnen worden overgedragen volgens de overeengekomen voorwaarden.</p>	<p>Duitse wettelijke eisen voldoet, vooral als exclusieve rechten betrokken zijn.</p>
--	--	---	--	---

		<p>formuleringen zoals "alle rechten" zijn niet toegestaan.</p> <p>### 4. <b>Overdragen via licentie</b></p> <p>In plaats van een volledige overdracht van auteursrechten, kan een licentie worden verleend. Licenties kunnen <b>exclusief</b> of <b>niet-exclusief</b> zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Exclusieve licentie</b>: Dit betekent dat de licentienemer de enige partij is die het werk mag gebruiken in de overeengekomen mate. De auteur kan geen rechten aan andere partijen verlenen tijdens de looptijd van de licentie.</li> <li>- <b>Niet-exclusieve licentie</b>: Dit betekent dat de auteur het werk aan meerdere partijen kan licentiëren, maar de licentienemer heeft wel het recht om het werk te gebruiken zoals afgesproken.</li> </ul> <p>### Conclusie</p> <p>In Duitsland kunnen auteursrechten <b>niet volledig worden overgedragen</b> in de zin van het overdragen van het recht zelf, maar de economische rechten (exploitatierechten) kunnen wel worden overgedragen of gelicenseerd. Dit vereist een <b>schriftelijke overeenkomst</b>, waarin de overgedragen rechten duidelijk worden omschreven, inclusief het gebied en de duur van de overdracht. Het moraalrecht van de auteur blijft altijd behouden.</p>		
<p><b>Formuleer het creativiteitsvereiste bij auteursrecht en noem jurisprudentie.</b></p>	<p>Het creativiteitsvereiste houdt in dat een werk bestanddelen moet bevatten die de uitdrukking vormen van de eigen intellectuele schepping van de auteur van dit werk (Infopaq I, BSA). Het verouderde Nederlandse vereiste is eigen, oorspronkelijk karakter en persoonlijk stempel van de maker moet dragen (bv. Van Dale/Romme, Endstra, Van Gasteren/Hemelrijk).</p>	<p>Het <b>creativiteitsvereiste</b> bij het auteursrecht is het criterium dat bepaalt of een werk in aanmerking komt voor bescherming onder het auteursrecht. Het vereiste houdt in dat een werk <b>voldoende oorspronkelijk en creatief moet zijn</b> om beschermd te worden. Dit betekent dat het werk een zekere mate van <b>creativiteit</b> moet bevatten die het onderscheidt van andere werken. Het werk hoeft niet uitzonderlijk innovatief of kunstzinnig te zijn, maar moet een zekere <b>persoonlijke stempel</b> van de maker dragen.</p> <p>### Creativiteitsvereiste bij auteursrecht</p>	<p>Het <b>creativiteitsvereiste</b> bij het <b>auteursrecht</b> houdt in dat een werk slechts in aanmerking komt voor auteursrechtelijke bescherming als het een <b>persoonlijk karakter</b> heeft en <b>voldoende creatief</b> is. Dit betekent dat het werk een zekere mate van originaliteit en creativiteit moet vertonen, zodat het als het resultaat van de <b>vrije creatieve keuze</b> van de maker kan worden beschouwd. Dit is een kernvereiste voor auteursrechtelijke bescherming.</p> <p>### Creativiteitsvereiste volgens de wet: De <b>Duitse en Nederlandse auteurswet</b> stellen dat een werk moet voldoen aan het criterium van <b>persoonlijkheid</b> en een</p>	<p>Het creativiteitsvereiste in het auteursrecht houdt in dat een werk een eigen, oorspronkelijk karakter moet hebben en het persoonlijke stempel van de maker moet dragen. Dit vereiste vormt de basis voor de vraag of een werk auteursrechtelijke bescherming geniet. Het gaat erom dat het werk niet enkel het resultaat is van technische of mechanische handelingen, maar dat er sprake is van creatieve keuzes die de maker uniek heeft gemaakt. Nederlandse jurisprudentie HR 4 januari 1991, NJ 1991, 608 (Van Dale/Romme) In deze zaak bepaalde de Hoge Raad dat een werk auteursrechtelijke bescherming</p>

		<p>Het <b>creativiteitsvereiste</b> houdt in dat er <b>een zekere mate van originaliteit</b> moet zijn in het werk, wat betekent dat het werk het resultaat moet zijn van een <b>persoonlijke keuze</b> of <b>creatieve inspanning</b> van de auteur. Het werk moet dus <b>individueel en autonoom</b> zijn, zonder dat het slechts een nabootsing van bestaande werken is. De auteur moet bij het creëren van het werk een zekere mate van <b>autonomie</b> en <b>beslissingsvrijheid</b> hebben gehad, zodat het werk niet simpelweg een kopie of een routineuze uitvoering van een idee is.</p> <p><b>Eisen voor creativiteit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het werk moet <b>origineler</b> zijn dan een eenvoudige technische of formele toepassing.</li> <li>- De auteur moet <b>keuzes</b> maken die het werk onderscheiden van andere werken.</li> <li>- Er moet <b>een zekere vrijheid van expressie</b> en <b>persoonlijke bijdrage</b> aanwezig zijn.</li> <li>- Het werk mag niet louter een <b>uitvoer</b> van bestaande ideeën of <b>standaardpraktijken</b> zijn.</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie over het creativiteitsvereiste</b></p> <p>In de <b>Nederlandse jurisprudentie</b> wordt het creativiteitsvereiste vaak behandeld, waarbij de nadruk ligt op de mate van <b>originaliteit</b> en de <b>persoonlijke stempel</b> van de auteur.</p> <p>1. <b>Hengstenfonds-arrest</b> (Hoge Raad, 2007): In dit arrest ging het over de vraag of een <b>database</b> in aanmerking kwam voor auteursrechtelijke bescherming. De Hoge Raad oordeelde dat <b>een werk in zijn geheel</b> (zoals een verzameling gegevens) in aanmerking kan komen voor auteursrecht, <b>indien de keuze, ordening en presentatie</b> van de gegevens een zekere mate van <b>originaliteit</b> vertoont. Het vereiste is dat er een zekere <b>creativiteit</b> in de selectie en <b>presentatie</b> van de gegevens zit. Het</p>	<p><b>creatief niveau</b>. Dit houdt in dat een werk <b>inclusief ideeën, vorm en uitvoering</b> moet zijn, maar dit moet een zekere creativiteit en oorspronkelijkheid vertonen. Het werk moet dus meer zijn dan een triviale of banale uiting van een idee.</p> <p>In de <b>Nederlandse Auteurswet</b> is dit niet expliciet geformuleerd, maar het is wel een impliciet vereiste, dat verder is uitgewerkt in de jurisprudentie en de interpretatie door rechters. Hetzelfde geldt voor de Duitse <b>Urheberrechtsgesetz (UrhG)</b>, waarin auteursrecht enkel wordt verleend aan werken die een <b>individuele geest</b> van de maker reflecteren.</p> <p><b>Vereisten:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Originaliteit</b>: Het werk moet het resultaat zijn van <b>creatieve inspanning</b> van de maker. Het moet een <b>persoonlijke stempel</b> van de maker dragen en mag niet louter een technische oplossing of een standaarduitvoering zijn.</li> <li>2. <b>Oorspronkelijkheid</b>: Het werk moet <b>afwijkend</b> zijn van andere werken in zijn soort, en moet op een bepaalde manier vernieuwend of anders zijn dan wat er reeds bestaat.</li> </ol> <p><b>Jurisprudentie:</b></p> <p>In de jurisprudentie zijn er verschillende uitspraken die het creativiteitsvereiste verder hebben verduidelijkt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>HvJ EU, C-5/08, Infopaq International A/S v. Danske Dagblades Forening (2009)</b>: Het <b>Europees Hof van Justitie</b> heeft in deze zaak het <b>creativiteitsvereiste</b> bevestigd door te stellen dat een werk slechts auteursrechtelijke bescherming verdient als het een <b>persoonlijk karakter</b> heeft. In deze zaak werd een krant als een werk beschouwd, zelfs als alleen maar een kort fragment van een artikel werd gekopieerd, mits het fragment een creatieve bijdrage bevatte.</li> <li>2. <b>Hoge Raad Nederland, 18 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP7222 (Sillier-dieren)</b>:</li> </ol>	<p>verdient als het een eigen, oorspronkelijk karakter heeft en het persoonlijke stempel van de maker draagt. Hieruit blijkt dat technische of functionele aspecten die geen ruimte laten voor creatieve keuzes, geen auteursrechtelijke bescherming genieten.</p> <p>HR 30 mei 2008, NJ 2008, 556 (Endstratapes)</p> <p>De Hoge Raad verduidelijkte dat het persoonlijk stempel van de maker tot uiting moet komen in de vorm waarin het werk is gegoten. Functionele teksten of werken die vooral zakelijk of feitelijk van aard zijn, komen niet zomaar voor bescherming in aanmerking, tenzij er sprake is van een creatieve vormgeving.</p> <p>HvJ EU 16 juli 2009, C-5/08 (Infopaq)</p> <p>Dit arrest van het Hof van Justitie van de EU stelde dat auteursrechtelijke bescherming zich uitstrekt tot delen van een werk, mits deze delen de oorspronkelijkheid van het werk weerspiegelen en uiting geven aan de creatieve keuzes van de maker.</p> <p>HR 22 februari 2013, ECLI:NL:HR:2013:BY1529 (Stokke/Fikszo)</p> <p>In deze zaak werd vastgesteld dat gebruiksvoorwerpen auteursrechtelijk beschermd kunnen zijn, maar alleen als ze een eigen, oorspronkelijk karakter hebben dat niet volledig wordt bepaald door de technische of functionele eisen.</p> <p><b>Samenvatting</b></p> <p>Het creativiteitsvereiste veronderstelt dat: Het werk oorspronkelijk is (niet gekopieerd van een ander werk). Het de subjectieve keuzes en creativiteit van de maker weerspiegelt. Het niet uitsluitend voortkomt uit functionele of technische eisen. Voor auteursrechtelijke bescherming is het dus cruciaal dat er ruimte was voor creatieve keuzes en dat deze keuzes ook zijn benut.</p>
--	--	---	--	--

		<p>arrest benadrukt dat <b>lichte originaliteit</b> voldoende is om een werk auteursrechtelijk te beschermen, zolang er maar een zekere <b>persoonlijke inspanning</b> in het werk ligt.</p> <p>2. <b>Ziggo-arrest (Hoge Raad, 2014)</b>:  In dit arrest werd het <b>creativiteitsvereiste</b> besproken in de context van software en het auteursrecht. De Hoge Raad oordeelde dat de mate van <b>creativiteit</b> niet in absolute termen hoeft te worden beoordeeld, maar dat het voldoende is als het werk <b>een bepaalde mate van vrijheid</b> in de vormgeving toont, waarbij het niet noodzakelijk hoeft te voldoen aan hoge artistieke normen. Het arrest bevestigde dat <b>lichte creativiteit</b> voldoende is voor auteursrechtelijke bescherming.</p> <p>3. <b>Sonia Delaunay-arrest (Hoge Raad, 2017)</b>:  Dit arrest ging over de <b>originaliteit</b> van een <b>design</b> en de vraag of een <b>modeontwerp</b> in aanmerking kwam voor bescherming. De Hoge Raad stelde dat <b>zelfs eenvoudige ontwerpen</b> in aanmerking kunnen komen voor bescherming als ze een <b>persoonlijke stempel</b> van de auteur dragen. Het arrest bevestigde dat de <b>graad van creativiteit</b> geen hoge drempel hoeft te zijn, zolang het werk een <b>persoonlijke bijdrage</b> van de maker weerspiegelt.</p> <p><b>Conclusie</b>  Het <b>creativiteitsvereiste</b> in het auteursrecht houdt in dat een werk <b>voldoende oorspronkelijk en creatief</b> moet zijn om voor bescherming in aanmerking te komen. Er is geen strikte norm voor de benodigde mate van creativiteit, maar er moet wel sprake zijn van een <b>persoonlijke en autonome bijdrage</b> van de maker. De jurisprudentie laat zien dat <b>lichte originaliteit</b> voldoende is voor auteursrechtelijke bescherming, zolang het werk maar niet het resultaat is van <b>routineus</b> of <b>standaard</b> werk zonder persoonlijke inbreng.</p>	<p>In deze zaak oordeelde de <b>Hoge Raad</b> over de vraag of een afbeelding van dieren (getekend in een specifieke stijl) in aanmerking kwam voor auteursrechtelijke bescherming. De rechter stelde dat een werk voldoende <b>originaliteit</b> moet vertonen en wees het werk af vanwege de te geringe mate van creativiteit, gezien het beperkte aantal creatieve keuzes die de maker had.</p> <p>3. <b>Rechtbank Amsterdam, 10 februari 2016 (Van Gogh/Abels)</b>:  In deze zaak werd onderzocht of de ontwerpen van een bepaalde set meubels een voldoende <b>persoonlijk karakter</b> vertoonden voor auteursrechtelijke bescherming. De rechtbank oordeelde dat de ontwerpen <b>bijzonder weinig creatief</b> waren en geen auteursrechtelijke bescherming verdienden, omdat de originele creatieve keuzes te beperkt waren.</p> <p>4. <b>Bundesgerichtshof Duitsland, 20 maart 2003, I ZR 241/00 (Metaltton)</b>:  Dit is een Duitse zaak waarin de <b>Bundesgerichtshof</b> oordeelde dat een ontwerp van een metalen kast <b>niet voldoende creatief</b> was om in aanmerking te komen voor auteursrechtelijke bescherming. De rechters gaven aan dat <b>functionaliteit</b> en <b>vormgeving</b> die niet verder dan strikt noodzakelijk was, onvoldoende waren om de vereiste <b>originaliteit</b> en <b>creativiteit</b> aan te tonen.</p> <p><b>Samenvatting:</b>  Het <b>creativiteitsvereiste</b> houdt in dat een werk auteursrechtelijke bescherming kan krijgen als het <b>origineel</b> is en het resultaat van <b>creatieve keuzes</b> van de maker. De <b>persoonlijke stempel</b> van de maker moet zichtbaar zijn in het werk, en het werk mag niet triviaal of puur functioneel zijn. Jurisprudentie, zowel op Europees als nationaal niveau, heeft deze principes verduidelijkt en benadrukt dat de mate van originaliteit en de creatieve bijdrage essentieel zijn voor de bescherming door het auteursrecht.</p>	
--	--	---	---	--

<p><b>Hoe lang is het auteursrecht geldig als een rechtspersoon daar de maker van is?</b></p>	<p>Zeventig jaar na publicatie, "te rekenen van de 1e januari van het jaar, volgende op dat, waarin de eerste openbaarmaking van het werk rechtmatig heeft plaatsgehad." Art. 38.2 Auteurswet.</p>	<p>Wanneer een <b>**rechtspersoon**</b> (bijvoorbeeld een bedrijf of organisatie) de maker is van een werk, geldt er een <b>**afwijkende regeling**</b> voor de duur van het auteursrecht. Het auteursrecht voor werken die door een rechtspersoon zijn gemaakt, is in Nederland en de EU anders dan voor werken van natuurlijke personen.</p> <p><b>### Duur van het auteursrecht voor werken van een rechtspersoon</b></p> <p>In Nederland, volgens <b>**de Auteurswet (artikel 63)**</b>, geldt dat het auteursrecht voor werken van een <b>**rechtspersoon**</b> niet gebaseerd is op de levensduur van een auteur (zoals bij natuurlijke personen), maar op een <b>**tijdelijke duur**</b>.</p> <p>De duur van het auteursrecht voor werken van een rechtspersoon is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**70 jaar na publicatie**</b> van het werk (en niet de datum van het maken van het werk). Het auteursrecht loopt dus 70 jaar na de datum van de eerste openbaarmaking van het werk, ongeacht wie de maker is.</li> <li>- Dit geldt voor <b>**werken van rechtspersonen**</b>, bijvoorbeeld werken die zijn gemaakt door een bedrijf, vereniging, stichting of andere juridische entiteit. Dit is anders dan voor natuurlijke personen, waar het auteursrecht loopt tot 70 jaar na het overlijden van de auteur.</li> </ul> <p><b>### Uitzonderingen en nadere bepalingen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Anonieme of pseudonieme werken**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als de rechtspersoon het werk <b>**anoniem**</b> of <b>**pseudoniem**</b> heeft gemaakt (en de identiteit van de maker onbekend is), kan het auteursrecht 70 jaar na de <b>**datum van openbaarmaking**</b> van het werk duren, tenzij de identiteit van de maker binnen die periode wordt onthuld.</li> </ul> </li> <li><b>**Werk wordt na openbaarmaking opnieuw gepubliceerd**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als het werk na de eerste publicatie opnieuw wordt gepubliceerd, dan blijft de</li> </ul> </li> </ol>	<p>In Nederland, en in veel andere landen, geldt voor het <b>**auteursrecht**</b> dat de duur van de bescherming afhankelijk is van de <b>**maker**</b> van het werk. Wanneer een <b>**rechtspersoon**</b> de maker van het werk is, wijken de regels echter af van de situatie waarin een <b>**natuurlijk persoon**</b> de maker is.</p> <p><b>### Duur van het auteursrecht voor een rechtspersoon:</b></p> <p>Als een <b>**rechtspersoon**</b> (bijvoorbeeld een bedrijf of organisatie) de maker van het werk is, geldt er een andere termijn dan wanneer een <b>**natuurlijk persoon**</b> de auteur is. Volgens de <b>**Nederlandse Auteurswet**</b> geldt voor werken van rechtspersonen de volgende regeling:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Duur van het auteursrecht**</b>: Het auteursrecht op een werk gemaakt door een rechtspersoon is <b>**70 jaar na openbaarmaking**</b> van het werk, of als het werk niet openbaar is gemaakt, <b>**70 jaar na het jaar waarin het werk is gemaakt**</b>.</li> <li>- Dit betekent dat de bescherming niet is gekoppeld aan het leven van een auteur, zoals bij natuurlijke personen het geval is, maar aan de datum van de <b>**openbaarmaking**</b> of de <b>**creatie**</b> van het werk.</li> <li><b>**Individuele bescherming van werken**</b>: Als de maker van het werk een rechtspersoon is, geldt er geen <b>**persoonlijke rechten**</b> (zoals het recht op naamvermelding en het recht op integriteit van het werk), aangezien deze rechten alleen gelden voor natuurlijke personen.</li> </ol> <p><b>### Voorbeeld:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Openbaarmaking**</b>: Als een bedrijf een boek publiceert in 2000, blijft het werk tot 2070 beschermd door auteursrecht.</li> <li>- <b>**Geen openbaarmaking**</b>: Als een bedrijf een werk creëert in 2000, maar het nooit publiceert, blijft het werk beschermd tot 2070.</li> </ul> <p><b>### Samenvatting:</b></p>	<p>Wanneer een rechtspersoon (zoals een bedrijf of organisatie) wordt beschouwd als de maker van een werk, bijvoorbeeld bij werken die in opdracht zijn gemaakt of in het kader van een arbeidsovereenkomst, geldt in de meeste gevallen een auteursrechtelijke beschermingsduur van 70 jaar na de eerste publicatie van het werk.</p> <p>Belangrijke punten:  Geen natuurlijke persoon: Auteursrecht voor rechtspersonen is niet gekoppeld aan het leven van een individu, maar aan de datum van publicatie.  Europese wetgeving: Deze regel is in lijn met de Europese Richtlijn Auteursrecht en wordt in de meeste EU-landen, waaronder Nederland, gehanteerd.  Ongepubliceerde werken: Als het werk nooit is gepubliceerd, geldt mogelijk een afwijkende termijn afhankelijk van de nationale wetgeving.  Wil je meer specifieke voorbeelden of uitzonderingen? 😊</p>
---	--	--	---	---



		<p>oorspronkelijke termijn van **70 jaar na de eerste publicatie** gelden, tenzij er andere afspraken zijn gemaakt.</p> <p>### Samenvatting Het auteursrecht voor werken die door een **rechtspersoon** zijn gemaakt, blijft **70 jaar na de eerste publicatie** van het werk geldig. Dit is anders dan voor natuurlijke personen, waar het auteursrecht geldt tot 70 jaar na het overlijden van de auteur.</p>	<p>Bij werken die door een **rechtspersoon** zijn gemaakt, is het auteursrecht **70 jaar na de openbaarmaking** of **70 jaar na de creatie** van het werk geldig. Deze regeling wijkt af van de 70 jaar na het overlijden van de maker die van toepassing is voor natuurlijke personen.</p>	
<p><b>Een fotograaf maakt een foto van een auteursrechtelijk beschermd standbeeld op een plein in Arnhem. Het standbeeld is het hoofdonderwerp van de foto. Is hiervoor toestemming van de beeldhouwer nodig?</b></p>	<p>Nee, het beeld staat op de openbare weg, dus dit valt onder de vrijheid van panorama, art. 18 Auteurswet. Het criterium van 'hoofdonderwerp' is al ruim 10 jaar afgeschaft. Bonuspunt: Waar het betreft het overnemen in een compilatiewerk, mag van dezelfde maker niet meer worden overgenomen dan enkele van zijn werken.</p>	<p>In dit geval is er <b>geen toestemming van de beeldhouwer nodig</b> voor het maken van de foto van het standbeeld, op basis van de <b>vrijheid van panorama</b> die in de Europese Auteursrechtlijn is vastgelegd, en die ook in de Nederlandse <b>Auteurswet</b> wordt erkend.</p> <p>### Vrijheid van panorama</p> <p>Volgens de <b>Auteurswet</b> (artikel 18a) geldt in Nederland de <b>panoramavrijheid</b>. Dit houdt in dat <b>werken die permanent op openbare plaatsen zichtbaar zijn</b>, zoals standbeelden, gebouwen en monumenten, vrij gefotografeerd, gefilmd of op andere manieren vastgelegd mogen worden, <b>zonder toestemming van de maker</b> van het werk. Dit geldt ook voor <b>werken van beeldende kunst</b>, zoals standbeelden en sculpturen, die in het openbaar worden tentoongesteld.</p> <p>De essentie van de <b>panoramavrijheid</b> is dat <b>foto's en afbeeldingen</b> van dergelijke werken mogen worden gemaakt, <b>zelfs als het werk auteursrechtelijk beschermd is</b>, zolang het <b>standbeeld of beeldhouwwerk zelf</b> een <b>vast onderdeel van de openbare ruimte</b> is en niet binnen een privéterrein valt.</p> <p>### Voorwaarden voor panoramavrijheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het werk (zoals het standbeeld) moet <b>permanent zichtbaar zijn</b> op een <b>openbare plaats</b>.</li> <li>- De <b>foto zelf</b> (of de afbeelding) van het standbeeld hoeft geen toestemming te verkrijgen van de maker van het</li> </ul>	<p>In dit geval is de vraag of de fotograaf <b>toestemming van de beeldhouwer</b> nodig heeft voor het maken van de foto van het standbeeld afhankelijk van de <b>specifieke omstandigheden</b> en de <b>regels rond auteursrechten</b> voor beeldende kunst en fotografie.</p> <p>### Auteursrecht op het standbeeld: Als het standbeeld zelf nog onder <b>auteursrechtelijke bescherming</b> valt, heeft de <b>beeldhouwer</b> (of diens erfgenamen) auteursrecht op het standbeeld. Dit betekent dat de beeldhouwer het exclusieve recht heeft om zijn werk te <b>reproduceren</b>, te <b>verveelvoudigen</b> of op een andere manier te gebruiken. Het auteursrecht op een standbeeld is echter beperkt in de tijd, en dit is afhankelijk van wanneer het standbeeld is gemaakt en of de beeldhouwer nog leeft.</p> <p>- <b>Levensduur van het auteursrecht</b>: Het auteursrecht op een standbeeld duurt <b>70 jaar na de dood van de maker</b>. Als de beeldhouwer van het standbeeld nog leeft of als het werk binnen 70 jaar na de dood van de maker is gemaakt, kan het standbeeld dus nog onder auteursrecht vallen.</p> <p>### Auteursrecht op de foto: De vraag of de fotograaf toestemming nodig heeft, hangt echter ook af van de <b>fotografische omstandigheden</b>:</p> <p>1. <b>Public Domain / Uitzonderingen in de openbare ruimte</b>: In veel landen, waaronder Nederland, is er een <b>uitzondering op het</b></p>	<p>Ja, hiervoor is in principe toestemming van de beeldhouwer nodig. Dit komt doordat het standbeeld auteursrechtelijk beschermd is en de foto het standbeeld als hoofdonderwerp heeft. Onder de Nederlandse Auteurswet is het auteursrechtelijk beschermde werk van een beeldhouwer niet zonder toestemming openbaar te maken of te verveelvoudigen, tenzij een uitzondering van toepassing is. Toepassing van de 'Panoramavrijheid' Een belangrijke uitzondering is artikel 18b van de Auteurswet, beter bekend als de panoramavrijheid. Dit artikel bepaalt dat kunstwerken die zich permanent in de openbare ruimte bevinden, zonder toestemming mogen worden gefotografeerd en de foto's mogen worden gepubliceerd. Dit geldt echter alleen als de kunstwerken niet het hoofddoel van de foto vormen, maar onderdeel zijn van een bredere weergave van de omgeving. In jouw voorbeeld is het standbeeld het hoofdonderwerp van de foto. Hierdoor kan de panoramavrijheid niet worden ingeroepen, en is toestemming van de beeldhouwer vereist. Samenvatting Als het standbeeld het hoofdonderwerp van de foto is, is toestemming nodig. Als het standbeeld onderdeel is van een bredere foto van het plein (en niet het hoofdonderwerp), valt het onder de panoramavrijheid en is geen toestemming nodig.</p>

		<p>beeldhouwwerk.</p> <p>- De <b>auteursrechtelijke bescherming</b> van het standbeeld blijft bestaan, maar de <b>fotograaf heeft geen toestemming nodig</b> voor het maken van de foto.</p> <p><b>### Beperkingen</b> Er zijn echter enkele zaken waar je rekening mee moet houden:</p> <p>- <b>Commerciële exploitatie</b>: Als de foto van het standbeeld bijvoorbeeld commercieel wordt gebruikt (bijvoorbeeld op een product of voor een advertentie), kunnen er andere rechten en regels gelden, zoals het recht van de eigenaar van het standbeeld of het recht op portretrecht, afhankelijk van de situatie. In dergelijke gevallen kan het nodig zijn om toestemming te vragen voor gebruik in commerciële contexten.</p> <p>- <b>Gebruik van de foto</b>: Het auteursrecht van de <b>foto zelf</b> ligt bij de fotograaf, tenzij er andere afspraken zijn gemaakt. Het auteursrecht op de foto is een ander recht dan dat op het standbeeld.</p> <p><b>### Conclusie</b> Als de fotograaf een foto maakt van een <b>standbeeld op een plein</b> in Arnhem, dat <b>openbaar zichtbaar</b> is, is er <b>geen toestemming van de beeldhouwer nodig</b> voor het maken van de foto. Dit valt onder de <b>panoramavrijheid</b> in de Auteurswet. Echter, voor commerciële toepassingen van de foto kunnen aanvullende overwegingen van toepassing zijn, afhankelijk van de context.</p>	<p>auteursrecht voor werken die <b>in de openbare ruimte</b> zijn geplaatst, zoals een standbeeld op een plein. Dit wordt vaak aangeduid als de <b>"vrije panorama"-regeling</b>. Volgens deze regeling is het <b>verboden om toestemming te vragen</b> voor het fotograferen van openbare werken (zoals standbeelden, gebouwen en monumenten) die <b>in de openbare ruimte zichtbaar zijn</b>. De fotograaf kan dus doorgaans <b>zonder toestemming</b> een foto maken van het standbeeld, mits het beeld vanuit de openbare ruimte te zien is en niet op een private locatie.</p> <p>2. <b>Het hoofdonderwerp van de foto</b>: Als het standbeeld het <b>hoofdonderwerp</b> is van de foto, blijft het <b>belangrijk om te controleren</b> of het auteursrecht op het standbeeld nog van kracht is. De <b>"vrije panorama"-regeling</b> maakt het toegestaan om het standbeeld te fotograferen, ook als het het hoofdonderwerp is. Als de foto echter commercieel wordt gebruikt, kan het nog steeds relevant zijn om te overwegen of het standbeeld zelf auteursrechtelijk beschermd is, vooral als het een bijzonder werk betreft.</p> <p><b>### Samenvatting:</b> - <b>Toestemming van de beeldhouwer is in principe niet nodig</b> als het standbeeld zich in de <b>openbare ruimte bevindt</b> en de foto wordt gemaakt van dit <b>openbare werk</b>. Dit valt onder de <b>"vrije panorama"-regeling</b>.</p> <p>- Als het standbeeld nog onder auteursrecht valt (dus als de beeldhouwer nog leeft of het werk is gemaakt binnen 70 jaar na de dood van de maker), moet je voorzichtig zijn, vooral bij commerciële gebruik van de foto.</p> <p>- Als de foto wordt gepubliceerd of commercieel wordt gebruikt, kan het nodig zijn om te verifiëren of er geen <b>auteursrecht op het standbeeld</b> rust en of er geen andere juridische belemmeringen zijn.</p> <p>Dus, hoewel de fotograaf waarschijnlijk <b>geen toestemming van de beeldhouwer</b></p>	
--	--	--	---	--

			nodig heeft** voor een foto van het standbeeld in de openbare ruimte, kunnen er uitzonderingen zijn afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het werk en het gebruik van de foto.	
<b>In hoeverre is het opnemen van een ebook in een LLM toegestaan onder Europees auteursrecht?</b>	Dit is toegestaan tenzij het auteursrecht uitdrukkelijk is voorbehouden (art. 15o Auteurswet, art. 4 Richtlijn) of het gaat om een onderzoekinstelling (art. 15n Auteurswet, art. 3 Richtlijn). Bij die laatste geldt geen voorbehouddsrecht. Het voorbehoud moet machineleesbaar zijn gedaan.	<p>Het opnemen van een eBook in een <b>**Large Language Model (LLM)**</b>, zoals bijvoorbeeld het trainen van een model met tekst afkomstig uit een eBook, roept belangrijke vragen op over het <b>**auteursrecht**</b> en hoe dit zich verhoudt tot het gebruik van beschermde werken in de context van kunstmatige intelligentie. Onder Europees auteursrecht zijn er verschillende overwegingen die van invloed kunnen zijn op de vraag of dit is toegestaan.</p> <p><b>### 1. **Auteursrecht op het eBook**</b> Het eBook zelf is een <b>**auteursrechtelijk beschermd werk**</b> als het oorspronkelijk en creatief genoeg is, wat typisch het geval zal zijn voor de meeste eBooks. Auteursrecht beschermt de <b>**inhoud**</b> van een werk, zoals de tekst, de structuur en mogelijk ook de opmaak.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Het auteursrecht**</b> op een eBook is doorgaans in handen van de auteur of de uitgever, afhankelijk van de contractuele afspraken.</li> <li>- Het <b>**gebruik van tekst**</b> uit een eBook valt onder de bescherming van het auteursrecht, en zonder toestemming kan het gebruik van die tekst in principe inbreuk maken op de rechten van de auteur of de rechthebbende.</li> </ul> <p><b>### 2. **Toestemming voor het gebruiken van een eBook in een LLM**</b> Om een eBook op te nemen in een <b>**Large Language Model (LLM)**</b>, zou doorgaans de <b>**toestemming van de auteursrechthebbende**</b> nodig zijn, tenzij het gebruik onder een uitzonderingsbepaling valt. Er zijn echter enkele belangrijke overwegingen in het kader van het Europese auteursrecht:</p> <p><b>#### a. **Uitzonderingen en beperkingen op het auteursrecht**</b></p>	<p>Het <b>**opnemen van een ebook**</b> in een <b>**Large Language Model (LLM)**</b>, zoals bijvoorbeeld ChatGPT, betreft een kwestie van auteursrecht die afhankelijk is van het <b>**gebruik**</b> van het werk en de <b>**specifieke situatie**</b>. Onder het <b>**Europese auteursrecht**</b> zijn er verschillende belangrijke overwegingen en regels die van toepassing kunnen zijn op de vraag of het gebruik van een ebook in een LLM is toegestaan.</p> <p><b>### 1. **Auteursrecht op het Ebook**</b>: Een <b>**ebook**</b> is een digitale versie van een werk dat onder auteursrechtelijke bescherming valt. Dit betekent dat de tekst in het ebook <b>**auteursrechtelijk beschermd**</b> is, zolang het werk origineel is en voldoet aan het creativiteitsvereiste.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De <b>**auteur**</b> van het ebook (meestal de schrijver) of de <b>**uitgever**</b> heeft auteursrecht op de inhoud.</li> <li>- Het <b>**auteursrecht**</b> beschermt het werk tegen onrechtmatig gebruik, zoals <b>**verveelvoudigen**</b>, <b>**distribueren**</b> of <b>**openbaar maken**</b> zonder toestemming van de rechthebbende.</li> </ul> <p><b>### 2. **Toestemming voor het Gebruik in een LLM**</b>: Als een ebook wordt opgenomen in een <b>**LLM**</b> voor <b>**trainingsdoeleinden**</b>, betekent dit in wezen dat het ebook wordt <b>**gebruikt om het model te trainen**</b>. Dit gebruik kan als een <b>**verveelvoudigen**</b> of <b>**openbaar maken**</b> van het werk worden gezien, wat in principe in strijd zou kunnen zijn met het auteursrecht, tenzij er een uitzondering van toepassing is.</p> <p><b>#### a. **Reproductie en Derivaten**</b>: - Het gebruik van het ebook in een LLM betekent <b>**reproductie**</b> van de tekst en mogelijk het creëren van <b>**derivaten**</b> (zoals gegenereerde antwoorden of</p>	<p>Het opnemen van een ebook in een Large Language Model (LLM) valt onder de Europese auteursrechtregels, die strikt zijn ten aanzien van het gebruik van auteursrechtelijk beschermde werken. Hieronder een overzicht van de belangrijkste overwegingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auteursrecht en reproductie Ebooks zijn auteursrechtelijk beschermd: De tekst van een ebook valt doorgaans onder auteursrecht, omdat het een origineel werk betreft. Het opnemen van de tekst in een LLM kan worden gezien als een reproductie van dat werk, wat alleen is toegestaan met toestemming van de rechthebbende, tenzij er een wettelijke uitzondering van toepassing is.</li> <li>2. Wettelijke uitzonderingen De Europese auteursrechtlijn (zoals de DSM-richtlijn) bieden enkele relevante uitzonderingen: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tekst- en datamining (Artikel 3 en 4 van de DSM-richtlijn) Artikel 3 (onderzoek en wetenschappelijk gebruik): Deze uitzondering staat tekst- en datamining toe voor onderzoeksdoeleinden, mits de toegang tot de data rechtmatig is. Het werk moet bijvoorbeeld legaal zijn verkregen (aangekocht of met toestemming gebruikt). De uitzondering geldt alleen voor non-commercieel gebruik en voornamelijk voor universiteiten of onderzoeksinstituten.</li> <li>Artikel 4 (andere toepassingen van tekst- en datamining): Ook commerciële partijen mogen tekst- en datamining uitvoeren, mits ze legaal toegang hebben tot het werk. Rechthebbenden kunnen deze uitzondering echter blokkeren door het gebruik expliciet uit te sluiten (bijvoorbeeld in licentieverwaarden).</li> </ol> </li> </ol>

		<p>Er zijn enkele uitzonderingen in het Europese auteursrecht die het mogelijk maken om auteursrechtelijk beschermde werken zonder toestemming te gebruiken, bijvoorbeeld:</p> <p>- <b>Citaatrecht (artikel 5(3)(d) Richtlijn 2001/29/EG)</b>: Het gebruik van korte fragmenten van een werk kan toegestaan zijn voor <b>kritisch</b> of <b>wetenschappelijk</b> gebruik, mits het gebruik beperkt is en het werk niet volledig wordt overgenomen. Dit zou echter niet het geval zijn voor het trainen van een LLM met grote hoeveelheden tekst uit een eBook.</p> <p>- <b>Onderwijs- en onderzoeksgebruik</b>: Volgens de <b>EU-richtlijn 2019/790</b> over het auteursrecht in de digitale eengemaakte markt (ook wel de <b>DSM-richtlijn</b>) kunnen er uitzonderingen gelden voor het gebruik van beschermde werken in het kader van <b>onderwijs</b> en <b>wetenschappelijk onderzoek</b>. Het gebruik van eBooks voor onderzoeksdoeleinden kan onder bepaalde voorwaarden toegestaan zijn, bijvoorbeeld als het gaat om <b>niet-commerciële doeleinden</b> en het werk niet wordt verspreid of gedeeld buiten het onderzoek.</p> <p>- <b>Text- and Data Mining (TDM)</b>: De <b>DSM-richtlijn</b> biedt een uitzondering voor <b>text- and data mining (TDM)</b>, een techniek die veel wordt gebruikt bij het trainen van LLM's. Artikel 4 van de richtlijn maakt het mogelijk voor <b>onderzoeksinstellingen</b> en <b>commerciële ondernemingen</b> om werken te gebruiken voor TDM, <b>zonder toestemming</b> van de auteursrechthebbers, mits ze voldoen aan bepaalde voorwaarden:  - Het gebruik moet plaatsvinden in het kader van <b>onderzoekdoeleinden</b>.  - De data-mining moet gebeuren met <b>geautomatiseerde technieken</b> (zoals bij LLM-training).  - Er moeten <b>redelijke stappen</b> worden genomen om het auteursrecht te</p>	<p>samenvattingen gebaseerd op die tekst).  - Dit kan alleen <b>rechtmatig</b> plaatsvinden als er toestemming is van de auteursrechthebbers (bijvoorbeeld de auteur of de uitgever), tenzij een uitzondering geldt.</p> <p><b>Uitzonderingen en Beperkingen</b>:  Er zijn een paar uitzonderingen op het auteursrecht die mogelijk van toepassing kunnen zijn in het geval van een LLM, zoals:</p> <p>1. <b>Gebruik voor Onderwijs of Wetenschappelijk Onderzoek</b>:  - <b>Artikel 5 van de Richtlijn 2001/29/EG</b> stelt dat <b>beperkingen en uitzonderingen</b> op het auteursrecht mogelijk zijn voor het gebruik van werken voor onderwijs of wetenschappelijk onderzoek, onder bepaalde voorwaarden. Dit geldt bijvoorbeeld als het werk wordt gebruikt in een <b>niet-commerciële, beperkte context</b>.  - Het is echter onwaarschijnlijk dat het gebruik van een eBook in een LLM als <b>wetenschappelijk onderzoek</b> wordt beschouwd, omdat het gebruik vaak <b>commercieel</b> is (bijvoorbeeld als het model uiteindelijk een product wordt dat wordt verkocht of gelicentieerd).</p> <p>2. <b>Uitzondering voor citaatrecht</b>:  - In sommige gevallen kan het <b>citeren</b> van tekst zonder toestemming worden toegestaan, maar alleen als het beperkt blijft tot een <b>klein fragment</b> van het werk, het een <b>doelmatig gebruik</b> betreft en als de bron wordt vermeld. Aangezien een LLM mogelijk lange delen van een werk verwerkt, zou het citaatrecht hier niet van toepassing zijn.</p> <p>3. <b>Gebruik voor Technische Doeleinden</b>:  - Er bestaat ook een mogelijkheid voor een uitzondering op auteursrecht voor <b>technische doeleinden</b> zoals <b>machine learning</b> en <b>kunstmatige intelligentie</b>. Dit is een minder duidelijk uitgewerkte uitzondering, maar er zijn</p>	<p>b. Citaatrecht  Het opnemen van delen van een eBook in een LLM zou mogelijk kunnen vallen onder het citaatrecht, mits:  Alleen korte, relevante fragmenten worden gebruikt.  Het gebruik gerechtvaardigd is door het doel (zoals kritiek, studie of onderzoek). De bron en auteur worden vermeld, voor zover redelijkerwijs mogelijk.</p> <p>3. Toestemming en licenties  Als er geen uitzondering van toepassing is, is expliciete toestemming van de rechthebbende vereist.  Veel commerciële LLM's (zoals GPT) verkrijgen licenties voor grote datasets om juridische problemen te vermijden.</p> <p>4. Mogelijke risico's  Onrechtmatig gebruik: Het opnemen van een eBook zonder toestemming of wettelijke uitzondering kan leiden tot schending van het auteursrecht, met mogelijke juridische en financiële gevolgen.  Filtermechanismen: Om schending te voorkomen, moeten modellen mechanismen hebben om auteursrechtelijk beschermd materiaal te filteren.</p> <p>5. Praktische aanpak  Controleer of het eBook legaal is verkregen en of de licentie of voorwaarden tekst- en datamining toestaan.  Beoordeel of de tekst onder een uitzondering valt (bijvoorbeeld voor onderzoek).  Overweeg het afsluiten van een licentieovereenkomst met de rechthebbende indien twijfel bestaat.  Conclusie: Het opnemen van een eBook in een LLM kan legaal zijn onder specifieke voorwaarden, zoals gebruik binnen een tekst- en datamining-uitzondering of met toestemming van de rechthebbende. Zonder deze grondslagen is het risico op auteursrechtinbreuk groot.</p>
--	--	--	---	---

		<p>respecteren, zoals het <b>**anoniem maken**</b> van gegevens.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het gebruik mag <b>**niet-commercieel**</b> zijn (tenzij specifieke toestemming wordt gegeven).</li> </ul> <p><b>#### b. **Commerciële toepassingen**</b> Als een LLM met tekst uit een eBook wordt <b>**gebruikt voor commerciële doeleinden**</b>, zoals het aanbieden van toegang tot een model als service of het verkopen van gegenereerde teksten, kan dit als een <b>**commerciële exploitatie**</b> worden beschouwd. In dat geval zal de kans groter zijn dat de exceptionele bepalingen zoals TDM niet van toepassing zijn, en zal de toestemming van de auteursrechthebbende in principe noodzakelijk zijn.</p> <p><b>### 3. **Praktische overwegingen**</b> Naast de juridische overwegingen zijn er praktische aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Licenties en Toestemming**</b>: In veel gevallen zullen bedrijven die LLM's ontwikkelen, zoals OpenAI, licenties moeten verkrijgen voor het gebruik van auteursrechtelijk beschermde werken, zoals eBooks, om juridische risico's te vermijden.</li> <li>- <b>**Fair Use (vooral in de VS)**</b>: In sommige gevallen wordt in andere jurisdicties de mogelijkheid van <b>**fair use**</b> (zoals in de VS) ingeroepen om het gebruik van auteursrechtelijk beschermde materialen in AI-modellen te rechtvaardigen. Dit is echter <b>**niet van toepassing in de EU**</b>, waar het concept van <b>**fair use**</b> niet bestaat.</li> </ul> <p><b>### Conclusie</b> Het opnemen van een <b>**eBook**</b> in een <b>**Large Language Model (LLM)**</b> is onder Europees auteursrecht in principe <b>**niet toegestaan zonder toestemming**</b> van de auteursrechthebbende, tenzij het gebruik onder een uitzondering valt zoals de <b>**text- and data mining (TDM)-regeling**</b> voor onderzoeksdoeleinden. Als het gebruik commercieel is, zal toestemming van de rechthebbende nodig zijn. Auteursrechtelijke en praktische</p>	<p>discussies over het gebruik van auteursrechtelijk beschermde werken voor training van AI-modellen. In sommige gevallen kan het gebruik van auteursrechtelijk beschermde werken voor AI-training als <b>**eerlijk gebruik**</b> (fair use) of een soortgelijke uitzondering worden geïnterpreteerd, afhankelijk van de jurisdictie.</p> <p>4. <b>**Europees Recht en Fair Use**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Fair use**</b> is geen onderdeel van het Europese auteursrecht, maar er zijn <b>**beperkingen en uitzonderingen**</b> die kunnen worden geïnterpreteerd in de geest van fair use, zoals <b>**gebruik in het algemeen belang**</b> of <b>**technisch gebruik**</b>. Dit wordt echter vaak op case-by-case basis beoordeeld.</li> </ul> <p><b>### 3. **Commerciële en Niet-Commerciële Gebruiken**</b> De mate van <b>**commercieel gebruik**</b> speelt een belangrijke rol. Als de LLM bijvoorbeeld wordt gebruikt om een <b>**commercieel product**</b> te creëren (bijvoorbeeld betalende gebruikers die gegenereerde tekst krijgen), zou het gebruik van het eBook zonder toestemming waarschijnlijk als <b>**inbreuk op het auteursrecht**</b> worden beschouwd. Als het echter voor <b>**onderzoeksdoeleinden**</b> of in een <b>**niet-commerciële context**</b> wordt gebruikt, kunnen de rechten van de maker in sommige gevallen minder zwaar wegen, afhankelijk van de gebruikte uitzonderingen.</p> <p><b>### 4. **Gevolgen van Auteursrechtschending**</b> Als het gebruik van het eBook in een LLM zonder toestemming van de auteursrechthebbenden wordt beschouwd als een <b>**inbreuk op het auteursrecht**</b>, kunnen er verschillende juridische gevolgen zijn, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Civiele rechtsvorderingen**</b> door de rechthebbenden voor schadevergoeding.</li> <li>- <b>**Instructies voor het stoppen van het gebruik**</b> van het werk.</li> </ul>	
--	--	---	---	--

		overwegingen moeten zorgvuldig worden afgewogen, vooral gezien de potentieel commerciële aard van veel LLM-ontwikkelingen.	- <b>Verlies van licentierechten</b> als het gebruik commercieel wordt toegepast.  ### Conclusie: Het opnemen van een ebook in een LLM onder Europees auteursrecht is <b>in principe niet toegestaan</b> zonder toestemming van de auteursrechthebbers, aangezien dit vaak neerkomt op reproductie en openbaarmaking van een auteursrechtelijk beschermd werk. Er kunnen echter uitzonderingen van toepassing zijn, zoals <b>gebruik voor wetenschappelijk onderzoek</b> of <b>technisch gebruik</b> , maar deze zijn beperkt en afhankelijk van de specifieke context en het gebruik van de LLM. Het is raadzaam om toestemming van de auteursrechthebbers te verkrijgen of om te kijken naar specifieke uitzonderingen in de wetgeving die van toepassing kunnen zijn.	
<b>Hoe verschilt de bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn van de bescherming onder het auteursrecht?</b>	Bij auteursrecht gaat het om creativiteit en bij databanken over substantiële investering; bij auteursrecht ligt het recht bij de maker en bij databanken bij de partij die het financiële risico bij het maken loopt; bij auteursrecht is de duur 70 jaar (of levenslang+70) en bij databanken 15 jaar, dat wordt verlengd als opnieuw substantieel wordt geïnvesteerd; criteria voor inbreuk zijn anders.	De bescherming van databanken onder de <b>Databankenrichtlijn (Richtlijn 96/9/EG)</b> verschilt op verschillende manieren van de bescherming die gegevens of inhoud kunnen krijgen onder het <b>auteursrecht</b> . De Databankenrichtlijn en het auteursrecht bieden <b>twee afzonderlijke vormen van bescherming</b> voor databanken, waarbij de aard van de bescherming, de vereisten en de duur van de bescherming verschillen.  ### 1. <b>Auteursrechtelijke bescherming van databanken</b> Volgens het <b>auteursrecht</b> kunnen databanken als <b>werken</b> beschermd worden, mits ze voldoen aan de <b>creativiteitsvereiste</b> . Dit houdt in dat de databank <b>origineel</b> moet zijn, bijvoorbeeld door de <b>keuze</b> of de <b>indeling</b> van de gegevens een persoonlijke stempel van de maker te laten zien.  #### Eisen voor auteursrechtelijke bescherming: - De databank moet een <b>originele</b> creatie zijn. Het auteursrecht geldt voor een databank als het werk voldoet aan de eis van <b>originaliteit</b> . Dit kan	De <b>bescherming van databanken</b> onder de <b>Databankenrichtlijn (96/9/EG)</b> verschilt in belangrijke mate van de bescherming die wordt geboden door het <b>auteursrecht</b> . De <b>Databankenrichtlijn</b> en het <b>auteursrecht</b> hebben verschillende doelstellingen en benaderingen voor de bescherming van databanken. Hieronder worden de belangrijkste verschillen tussen de bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn en de bescherming onder het auteursrecht uiteengezet.  ### 1. <b>Bescherming onder het Auteursrecht</b> : Auteursrecht biedt bescherming aan <b>werken</b> die voldoen aan het <b>creativiteitsvereiste</b> , dat wil zeggen dat ze een bepaalde mate van <b>originaliteit</b> vertonen. Voor databanken kan auteursrechtelijke bescherming worden verleend aan de <b>selectie en ordening</b> van de gegevens, zolang deze <b>creatief</b> is en een <b>persoonlijk karakter</b> heeft.  - <b>Vereisten voor auteursrechtelijke bescherming</b> : De databank moet	De bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn (1996/9/EG) verschilt op belangrijke manieren van de bescherming onder het auteursrecht, omdat deze richtlijn specifiek is ontworpen om bepaalde soorten databanken te beschermen die niet per se onder de klassieke auteursrechtelijke bescherming vallen. Hieronder worden de verschillen toegelicht: 1. Grondslag van bescherming Auteursrecht: Beschermt de creatieve expressie van de maker. Een databank wordt beschermd als deze een originele structuur, selectie of ordening heeft die het resultaat is van creatieve keuzes van de maker. Databankenrichtlijn (sui generis-recht): Beschermt de substantiële investering (in tijd, geld, of moeite) die is gedaan in het verkrijgen, verifiëren of presenteren van de inhoud van de databank. Creativiteit is hierbij geen vereiste. 2. Beschermd elementen Auteursrecht: Beschermt de structuur en de selectie of ordening van de inhoud van de databank, maar niet de inhoud zelf (zoals de data of feitelijke informatie). Databankenrichtlijn: Beschermt de inhoud van de databank tegen het opvragen en

		<p>bijvoorbeeld het geval zijn als de keuze of de indeling van de gegevens een bepaalde creativiteit of persoonlijke stempel van de maker vertoont.</p> <p>- De bescherming geldt voor de <b>structuur</b> en <b>indeling</b> van de databank, niet voor de feitelijke gegevens zelf.</p> <p><b>#### Duur van de bescherming:</b> - De auteursrechtelijke bescherming van een databank geldt voor <b>70 jaar</b> na het overlijden van de maker (of na de dood van de laatste overlevende maker als het een gezamenlijk werk betreft). Dit is gelijk aan de gebruikelijke duur van auteursrechtelijke bescherming voor andere werken.</p> <p><b>### 2. Bescherming onder de Databankenrichtlijn</b> De <b>Databankenrichtlijn</b> voorziet in <b>twee vormen van bescherming</b> voor databanken: één die is gebaseerd op auteursrecht en de andere die gebaseerd is op een <b>specifiek sui generis recht</b> voor databanken.</p> <p><b>### A. Bescherming van databanken door auteursrecht</b> Zoals hierboven beschreven, kan een databank auteursrechtelijke bescherming genieten als de <b>selectie</b> en <b>indeling</b> van de gegevens voldoende origineel is.</p> <p><b>### B. Sui generis bescherming (bescherming op basis van de Databankenrichtlijn)</b> Naast de auteursrechtelijke bescherming voorziet de <b>Databankenrichtlijn</b> in een <b>sui generis bescherming</b> voor databanken die <b>niet voldoen</b> aan het auteursrechtelijke creativiteitsvereiste, maar waar wel sprake is van een <b>substantiële investering</b> in de samenstelling van de databank (bijvoorbeeld tijd, geld en middelen).</p> <p>- <b>Vereisten voor bescherming:</b> De databank moet niet noodzakelijk origineel zijn, maar moet wel <b>substantiële</b></p>	<p>voldoen aan het creativiteitsvereiste, wat betekent dat de manier waarop de gegevens zijn gekozen, geordend of gepresenteerd <b>origineel</b> moet zijn. Het auteursrecht beschermt <b>de vorm</b> van de databank (de wijze van ordening en selectie), niet de gegevens zelf.</p> <p>- <b>Duur van de bescherming:</b> De auteursrechtelijke bescherming op een databank duurt <b>70 jaar</b> na de <b>dood</b> van de maker van de databank, net zoals bij andere werken die auteursrechtelijke bescherming genieten.</p> <p>- <b>Beperkingen:</b> Het auteursrecht beschermt <b>alleen de creatieve aspecten</b> van de databank, niet de <b>inhoud zelf</b>. De gegevens zelf kunnen vaak vrij worden gebruikt, tenzij ze ook afzonderlijk beschermd zijn door andere rechten (bijvoorbeeld auteursrecht, merk of patent).</p> <p><b>### 2. Bescherming onder de Databankenrichtlijn (96/9/EG):</b> De <b>Databankenrichtlijn</b> biedt een aparte vorm van bescherming voor <b>databanken</b> die een aanzienlijke investering vergen om te maken, ongeacht of ze creatief zijn of niet. De bescherming onder de Databankenrichtlijn is dus <b>niet gebaseerd op creativiteit</b>, maar op de <b>inzit van middelen</b> en <b>investeringen</b> in de verzameling en het onderhoud van de databank.</p> <p>- <b>Vereisten voor bescherming onder de Databankenrichtlijn:</b> Om bescherming te krijgen onder de Databankenrichtlijn, moet de databank <b>een substantiële investering</b> in termen van tijd, geld en middelen vereisen voor het verkrijgen, verifiëren of presenteren van de inhoud. Deze investering kan zowel financieel als technisch zijn, en het is <b>onafhankelijk</b> van de creativiteit van de databank.</p> <p>- <b>Duur van de bescherming:</b> De bescherming onder de Databankenrichtlijn duurt <b>15 jaar</b>, ongeacht de levensduur</p>	<p>hergebruiken van een substantieel deel daarvan, ongeacht of de inhoud creatief is. Dit omvat zowel kwalitatief als kwantitatief belangrijke delen van de databank.</p> <p>3. Vereisten voor bescherming Auteursrecht: Vereist originaliteit en creatieve keuzes in de samenstelling van de databank. Databankenrichtlijn: Vereist een substantiële investering in het verzamelen, verifiëren of presenteren van gegevens, zonder dat originaliteit een rol speelt.</p> <p>4. Duur van bescherming Auteursrecht: De bescherming duurt tot <b>70 jaar</b> na de dood van de maker (in de EU). Databankenrichtlijn: Het sui generis-recht duurt <b>15 jaar</b> vanaf het moment van voltooiing van de databank. Deze periode kan worden verlengd als er aanzienlijke investeringen worden gedaan om de databank te actualiseren.</p> <p>5. Doel en focus Auteursrecht: Is gericht op het beschermen van creatieve werken en de persoonlijke creatieve inspanning van de maker. Databankenrichtlijn: Is bedoeld om investeringen in de verzameling en verwerking van grote hoeveelheden data te beschermen, zelfs als er geen creatieve inspanning aan te pas komt.</p> <p>6. Inbreuk Auteursrecht: Er is sprake van inbreuk als iemand de originele selectie of ordening van de databank kopieert zonder toestemming. Databankenrichtlijn: Inbreuk treedt op als een substantieel deel van de inhoud van de databank wordt opgevraagd of hergebruikt zonder toestemming, zelfs als de structuur of ordening niet wordt aangetast. Voorbeeld Een telefoongids kan niet onder het auteursrecht vallen omdat er geen creatieve keuzes zijn gemaakt in de ordening (alfabetische lijst). Maar als er aanzienlijke investeringen zijn gedaan in het verzamelen en onderhouden van deze gids, kan deze onder de Databankenrichtlijn worden beschermd. Door deze duale bescherming kan een</p>
--	--	--	---	---

		<p>investering** vergen in de verkrijging, verificatie of presentatie van de inhoud.</p> <p>- Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een databank die bestaat uit feitelijke gegevens die op zich niet oorspronkelijk zijn (zoals telefoonnummers of adresgegevens), maar waarvoor wel een aanzienlijke investering is gedaan in de manier waarop deze gegevens zijn verzameld of gepresenteerd.</p> <p>- <b>Duur van de bescherming</b>: De bescherming van een databank door de sui generis regeling duurt <b>15 jaar</b> vanaf de <b>datum van de eerste publicatie</b> van de databank. Als de databank na deze 15 jaar wordt bijgewerkt, kan de bescherming opnieuw voor 15 jaar worden verlengd, zolang er <b>substantieel nieuwe investeringen</b> worden gedaan in de verzameling, controle of presentatie van de gegevens.</p> <p><b>C. Bescherming van de inhoud</b> Beide vormen van bescherming (auteursrecht en sui generis) beschermen <b>de databank als geheel</b>, en niet de individuele gegevens die erin staan. De <b>inhoud</b> van de databank zelf (de ruwe gegevens) is in principe <b>niet auteursrechtelijk beschermd</b>, tenzij deze gegevens zelf ook auteursrechtelijk beschermd zijn.</p> <p><b>D. Rechten van de maker en beperkingen</b> - De sui generis bescherming geeft de maker van een databank het <b>exclusieve recht</b> om de databank te <b>kopiëren</b>, te verspreiden, of te hergebruiken. Dit geldt vooral voor gevallen waarin een databank <b>zonder toestemming</b> van de maker <b>substantiële delen</b> van de inhoud worden gekopieerd of gebruikt. - De sui generis bescherming biedt een <b>extra bescherming</b> ten opzichte van het auteursrecht, omdat de focus ligt op <b>de investering</b> in de databank en niet op de creativiteit of originaliteit van de inhoud.</p> <p><b>Vergelijking van de twee vormen van</b></p>	<p>van de maker. Deze bescherming kan echter opnieuw worden verlengd als er <b>substantiële wijzigingen</b> worden aangebracht in de databank, wat betekent dat de bescherming telkens met 15 jaar kan worden verlengd.</p> <p>- <b>Beperkingen</b>: De bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn heeft te maken met de <b>inhoud</b> van de databank, niet met de creatieve ordening of selectie van de gegevens. Dit betekent dat de <b>data zelf</b> (de feitelijke inhoud van de databank) vaak onder de bescherming van de Databankenrichtlijn valt, en niet alleen de creatieve organisatie ervan.</p> <p><b>3. Belangrijkste Verschillen</b>:</p> <p><b>4. Gebruik en Beperkingen</b>:</p> <p>- <b>Auteursrecht</b> biedt een sterker recht met betrekking tot <b>creatieve werken</b>, maar biedt geen bescherming voor <b>feiten</b> of <b>gegevens zelf</b>, tenzij deze op een creatieve manier zijn gepresenteerd. - De <b>Databankenrichtlijn</b> biedt een ander type bescherming dat betrekking heeft op de <b>inzit van middelen</b> voor het verzamelen of verwerken van de gegevens. Dit maakt het mogelijk om <b>feiten</b> en <b>gegevens</b> die zonder creativiteit zijn verzameld, te beschermen tegen ongeoorloofd hergebruik. Echter, de bescherming is <b>beperkter</b> in de zin dat het geen bescherming biedt voor de <b>vorm</b> van de databank als die geen substantiële investering vereist.</p> <p><b>Conclusie</b>:</p> <p>- <b>Auteursrecht</b> beschermt de <b>creatieve aspecten</b> van een databank (zoals de keuze en ordening van de gegevens), maar <b>niet de gegevens zelf</b>. - De <b>Databankenrichtlijn</b> beschermt een databank die een <b>substantiële investering</b> vergt voor het verkrijgen, verifiëren of presenteren van gegevens, en beschermt <b>de inhoud van de databank</b> tegen ongeoorloofd hergebruik, ongeacht</p>	<p>databank zowel auteursrechtelijke bescherming genieten (voor de creatieve aspecten) als bescherming onder het sui generis-recht (voor de substantiële investering).</p>
--	--	---	--	--



		<p>bescherming</p> <p><b>Vergelijking van de twee vormen van bescherming</b></p> <table border="1" data-bbox="952 247 1305 486"> <thead> <tr> <th>Aspect</th> <th>Auteursrechtelijke bescherming</th> <th>Sui generis bescherming (Databankenrichtlijn)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vereiste</td> <td>Originaliteit (keuze en indeling van de gegevens)</td> <td>Substantiële investering in de databank</td> </tr> <tr> <td>Beschermde elementen</td> <td>Structuur en indeling van de databank (niet de gegevens zelf)</td> <td>De databank als geheel</td> </tr> <tr> <td>Duur van de bescherming</td> <td>70 jaar na overlijden van de maker(s)</td> <td>15 jaar (verlenging updates)</td> </tr> <tr> <td>Toepassing</td> <td>Alleen voor originele databanken</td> <td>Ook voor niet-originele substantiële investeringen</td> </tr> <tr> <td>Rechten van de maker</td> <td>Auteursrechten (zoals reproductie, bewerking)</td> <td>Exclusief recht op de databank en bescherming</td> </tr> </tbody> </table> <p>### Conclusie</p> <p>De bescherming van databanken onder de <b>Databankenrichtlijn</b> verschilt van de bescherming onder het <b>auteursrecht</b> in de mate van originaliteit en het type investering dat vereist is voor bescherming:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Auteursrechtelijke bescherming</b> geldt alleen voor databanken die <b>origineel</b> zijn in de keuze en indeling van de gegevens, en de bescherming duurt <b>70 jaar</b> na het overlijden van de maker.</li> <li>- <b>Sui generis bescherming</b> biedt bescherming voor <b>alle</b> databanken die <b>aanzienlijke investeringen</b> vereisen, zelfs als ze niet origineel zijn, met een bescherming die <b>15 jaar</b> duurt en die kan worden verlengd bij substantiële investeringen in het bijwerken van de databank.</li> </ul> <p>Beide systemen bieden verschillende vormen van bescherming, afhankelijk van de aard van de databank en de manier waarop deze is gemaakt.</p>	Aspect	Auteursrechtelijke bescherming	Sui generis bescherming (Databankenrichtlijn)	Vereiste	Originaliteit (keuze en indeling van de gegevens)	Substantiële investering in de databank	Beschermde elementen	Structuur en indeling van de databank (niet de gegevens zelf)	De databank als geheel	Duur van de bescherming	70 jaar na overlijden van de maker(s)	15 jaar (verlenging updates)	Toepassing	Alleen voor originele databanken	Ook voor niet-originele substantiële investeringen	Rechten van de maker	Auteursrechten (zoals reproductie, bewerking)	Exclusief recht op de databank en bescherming	<p>of er sprake is van creativiteit.</p> <p>Beide vormen van bescherming kunnen tegelijkertijd van toepassing zijn op een databank, als het werk zowel creatief is als een substantiële investering vereist.</p>	
Aspect	Auteursrechtelijke bescherming	Sui generis bescherming (Databankenrichtlijn)																				
Vereiste	Originaliteit (keuze en indeling van de gegevens)	Substantiële investering in de databank																				
Beschermde elementen	Structuur en indeling van de databank (niet de gegevens zelf)	De databank als geheel																				
Duur van de bescherming	70 jaar na overlijden van de maker(s)	15 jaar (verlenging updates)																				
Toepassing	Alleen voor originele databanken	Ook voor niet-originele substantiële investeringen																				
Rechten van de maker	Auteursrechten (zoals reproductie, bewerking)	Exclusief recht op de databank en bescherming																				
<p><b>Wat is het verschil tussen het Amerikaanse begrip 'fair use' en het Europese citaatrecht?</b></p>	<p>Citaatrecht is in de EU een van de uitzonderingen op het auteursrecht. Hierbij wordt voor aankondiging, bespreking et cetera een kort stukje overgenomen met bronvermelding. Fair use is de Amerikaanse open norm voor het mogen gebruiken van (delen of geheel) werk zonder toestemming. Op basis van vier factoren maakt de rechter een afweging voor het geval. De kern van het</p>	<p>Het <b>verschil</b> tussen het Amerikaanse begrip "fair use" en het Europese citaatrecht is fundamenteel in zowel de <b>benadering</b> als de <b>toepassingen</b>. Beide concepten stellen uitzonderingen voor het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal mogelijk zonder toestemming van de auteursrechthebbende, maar ze verschillen sterk in de mate van</p>	<p>Het <b>Amerikaanse begrip 'fair use'</b> en het <b>Europese citaatrecht</b> zijn beide uitzonderingen op het auteursrecht die gebruikers in staat stellen om auteursrechtelijk beschermde werken te gebruiken zonder toestemming van de rechthebbende. Ze verschillen echter op verschillende belangrijke punten, zoals hun reikwijdte, de toepassing en de voorwaarden waaronder ze van toepassing</p>	<p>Het verschil tussen het Amerikaanse begrip 'fair use' en het Europese citaatrecht ligt vooral in de reikwijdte, toepassing, en juridische grondslagen van deze concepten. Hieronder een overzicht:</p> <p>1. Juridische basis</p> <p>Fair Use (VS): Fair use is een doctrine in het Amerikaanse auteursrecht die gebaseerd is op de Amerikaanse Copyright Act (17 U.S. Code § 107). Het biedt een</p>																		

	<p>verschil is dus dat citaatrecht een specifieke uitzondering is voor een specifiek doel met concrete randvoorwaarden, terwijl fair use een generieke uitzondering is die hergebruik voor ieder doel mogelijk kan maken met adequate motivatie.</p>	<p>flexibiliteit, de voorwaarden en de context waarin ze worden toegepast. Hieronder worden de belangrijkste verschillen uitgelegd:</p> <p>### 1. <b>Basisprincipes</b>  - <b>Fair Use (Verenigde Staten)</b>:  Het concept van <b>fair use</b> is een <b>algemene uitzondering</b> op het auteursrecht in de Verenigde Staten, die het mogelijk maakt om auteursrechtelijk beschermd materiaal zonder toestemming te gebruiken voor <b>specifieke doeleinden</b>, zelfs als deze doeleinden niet vallen onder een strikt gedefinieerd kader. Het biedt een <b>flexibele en contextafhankelijke benadering</b> van gebruik en wordt vaak toegepast in gevallen zoals kritiek, commentaar, onderwijs, onderzoek, nieuwsverslaggeving, en parodie.</p> <p>Het Amerikaanse systeem is <b>interpretatief</b> en laat veel ruimte voor de rechter om te oordelen over de "billijkheid" van het gebruik op basis van <b>specifieke omstandigheden</b> van het geval.</p> <p>- <b>Citaatrecht (Europese Unie)</b>:  Het <b>citaatrecht</b> in de Europese Unie, vastgelegd in de <b>Auteursrechtlijn</b> (artikel 5, lid 3(d)), is een <b>specifieke, beperkte uitzondering</b> op het auteursrecht die <b>het gebruik van delen van een werk</b> mogelijk maakt voor <b>kritische of wetenschappelijke doeleinden</b>, zoals commentaar, onderwijs of journalistiek, <b>onder strikte voorwaarden</b>. De <b>omvang van het citaat</b> moet beperkt zijn en moet in verhouding staan tot het doel waarvoor het wordt gebruikt.</p> <p>Het citaatrecht is veel <b>specifieker en restrictiever</b> dan fair use en biedt <b>minder ruimte voor flexibele interpretatie</b> door rechters.</p> <p>### 2. <b>Voorwaarden en Toepassing</b>  - <b>Fair Use</b>:  In de VS wordt het gebruik van</p>	<p>zijn.</p> <p>### 1. <b>'Fair Use' in de Verenigde Staten</b>:  <b>Fair use</b> is een <b>flexibele en open</b> uitzondering op het auteursrecht die wordt toegepast op een breed scala van mogelijke toepassingen. Het is bedoeld om het gebruik van auteursrechtelijk beschermde werken in bepaalde omstandigheden toe te staan, zelfs zonder toestemming van de auteursrechtelijke. De bepaling voor fair use is opgenomen in <b>§ 107 van de Amerikaanse Copyright Act</b>.</p> <p>#### Kenmerken van 'Fair Use':  - <b>Algemene benadering</b>: <b>Fair use</b> is geen specifieke uitzondering, maar een <b>algemeen beginsel</b> dat <b>afhankelijk van de omstandigheden</b> kan worden toegepast. Er is geen vaste lijst van toegestane handelingen. Dit maakt het <b>flexibel</b>, maar ook <b>onzeker</b>, aangezien rechters per geval moeten bepalen of het gebruik als fair use kan worden beschouwd.  - <b>Factoren voor beoordeling</b>: De wet stelt vier factoren voor die een rechter in overweging neemt om te bepalen of het gebruik eerlijk is:  1. <b>Doel en aard van het gebruik</b> (bijvoorbeeld commercieel of educatief).  2. <b>De aard van het beschermde werk</b> (bijvoorbeeld feitelijke werken versus fictieve werken).  3. <b>De hoeveelheid en substantie van het gebruikte deel</b> in verhouding tot het gehele werk.  4. <b>Het effect van het gebruik op de marktwaarde</b> van het oorspronkelijke werk.  - <b>Flexibiliteit</b>: Doordat het een <b>afweging van belangen</b> is, kunnen rechters fair use toepassen in uiteenlopende gevallen, zoals voor <b>kritiek</b>, <b>commentaar</b>, <b>onderwijs</b>, <b>onderzoek</b>, <b>parodie</b>, <b>journalistiek</b>, of <b>nieuwsberichten</b>.</p>	<p>brede, flexibele uitzondering op auteursrechtbescherming, zodat auteursrechtelijk beschermd materiaal zonder toestemming mag worden gebruikt, mits aan bepaalde criteria wordt voldaan. Citaatrecht (EU): In Europa wordt citaatrecht geregeld onder de Auteursrechtlijn (bijvoorbeeld Artikel 5 van de Infosoc-richtlijn) en nationale wetten. Het citaatrecht is een beperkte en specifieke uitzondering op het auteursrecht, die meestal wordt gezien als een uitzondering voor wetenschappelijk, journalistiek of educatief gebruik.</p> <p>2. Toepassingsgebied  Fair Use: Fair use heeft een breed toepassingsgebied en kan worden ingeroepen voor veel doeleinden, waaronder onderwijs, kritiek, parodie, onderzoek, en zelfs commerciële activiteiten. De beoordeling is casusafhankelijk en er zijn geen strikte categorieën.  Citaatrecht: Het citaatrecht is beperkter en is specifiek bedoeld voor het citeren van werken in een bepaalde context, zoals kritiek, onderwijs, wetenschappelijk onderzoek of journalistieke verslaggeving. Het moet doorgaans relevant en noodzakelijk zijn voor het doel van de publicatie.</p> <p>3. Criteria voor gebruik  Fair Use: Er zijn vier flexibele factoren die worden gebruikt om te beoordelen of een gebruik 'fair' is:  Het doel en de aard van het gebruik (bijvoorbeeld commercieel of educatief).  De aard van het auteursrechtelijk beschermde werk.  De hoeveelheid en substantie van het gebruikte materiaal in verhouding tot het geheel.  Het effect van het gebruik op de potentiële marktwaarde of het inkomen van het originele werk.  Citaatrecht: Bij het citaatrecht gelden specifieke voorwaarden:  Het citaat moet rechtmatig gepubliceerd werk betreffen.  Het gebruik moet functioneel zijn</p>
--	--	---	---	--

		<p>auteursrechtelijk beschermd materiaal beoordeeld aan de hand van vier <b>factoren</b> die door de rechter worden gewogen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het doel en karakter van het gebruik (commercieel of educatief, met de mogelijkheid voor <b>transformatieve use</b>).</li> <li>2. De aard van het werk (of het werk feitelijk of fictief is, bijvoorbeeld feitelijke werken kunnen sneller onder fair use vallen).</li> <li>3. De hoeveelheid en substantiële aard van het gebruikte materiaal ten opzichte van het originele werk.</li> <li>4. Het effect van het gebruik op de markt voor het originele werk, inclusief de mogelijke schade aan de auteursrechthebbende.</li> </ol> <p>Deze factoren worden <b>flexibel</b> geïnterpreteerd, wat betekent dat de toepassing van fair use per zaak kan verschillen, en rechters veel discretionaire ruimte hebben.</p> <p>- <b>Citaatrecht</b>:</p> <p>In de EU is het citaatrecht beperkter en wordt het vaak gezien als een <b>rechte beperking</b> die alleen van toepassing is in bepaalde gevallen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het gebruik van een werk voor <b>kritische of wetenschappelijke doeleinden</b> (zoals recensies, onderwijs of onderzoeksrapporten).</li> <li>- Het gebruik moet een <b>beperkt fragment</b> van het werk zijn, en mag <b>niet ontorecht</b> ten koste gaan van het originele werk of de marktwaarde ervan.</li> <li>- Het <b>doel van het gebruik</b> moet duidelijk zijn, en het citaat moet <b>in het juiste kader</b> worden gepresenteerd (bijvoorbeeld duidelijk gemarkeerd als citaat).</li> </ul> <p>Het citaatrecht is dus <b>strikter</b>, met vastgestelde regels over hoe het mag worden toegepast en voor welke doelen. Er is weinig ruimte voor <b>interpretatie</b> door de rechter.</p> <p><b>3. Doelen en Flexibiliteit</b></p> <p>- <b>Fair Use</b>:</p>	<p><b>Voorbeeld van fair use:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Kritische artikelen</b> die een korte passage uit een boek of artikel citeren ter ondersteuning van een argument.</li> <li>- <b>Onderwijs</b> waar een docent een fragment van een werk in de klas gebruikt zonder toestemming van de auteur, zolang het gebruik educatief en niet-commercieel is.</li> </ul> <p><b>2. Citaatrecht in Europa</b>:</p> <p>Het <b>citaatrecht</b> in Europa is een meer <b>gespecificeerde en restrictieve uitzondering</b> op het auteursrecht die is vastgelegd in <b>Artikel 5(3)(d)</b> van de Richtlijn 2001/29/EG (ook wel de <b>Auteursrechtlijn</b> genoemd). Het citaatrecht maakt het mogelijk om <b>gedeelten</b> van auteursrechtelijk beschermde werken te gebruiken zonder toestemming van de rechthebbende, onder specifieke voorwaarden.</p> <p><b>Kenmerken van het Europese citaatrecht:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Beperkte toepassing</b>: Het citaatrecht is <b>nauwkeurig omschreven</b> en alleen toegestaan voor bepaalde doeleinden, zoals <b>kritiek</b>, <b>recensie</b>, <b>onderwijs</b>, en <b>wetenschappelijk onderzoek</b>. Het kan alleen worden toegepast als het citaat <b>gerelateerd</b> is aan het doel van het werk en <b>deugdelijk</b> wordt weergegeven.</li> <li>- <b>Vereisten voor citaat</b>: Het citaat moet <b>redelijk en proportioneel</b> zijn, en het gebruik moet <b>vreemd</b> zijn aan het oorspronkelijke doel (bijvoorbeeld, het moet een <b>ondersteunende functie</b> hebben). De bron van het werk moet altijd correct worden vermeld.</li> <li>- <b>Beperkingen</b>: Het citaatrecht is strikt beperkt tot <b>de nodige hoeveelheid</b> van het werk om het doel te bereiken (bijvoorbeeld een korte passage uit een boek) en <b>mag geen substantiële delen</b> van het werk gebruiken die de marktvaag kunnen schaden.</li> </ul> <p><b>Voorbeeld van citaatrecht:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het citeren van een <b>korte passage</b> uit</li> </ul>	<p>(bijvoorbeeld ter onderbouwing van een argument). Het moet proportioneel zijn (alleen de noodzakelijke delen mogen worden gebruikt). De bron en de naam van de auteur moeten vermeld worden, tenzij dit onmogelijk is.</p> <p>4. Flexibiliteit Fair Use: Fair use biedt veel ruimte voor interpretatie, wat het geschikt maakt voor nieuwe technologische of maatschappelijke ontwikkelingen. Hierdoor kunnen rechtbanken het begrip toepassen op bijvoorbeeld internetmemes, mashups of kunstmatige intelligentie. Citaatrecht: Het citaatrecht is strikter en minder flexibel. Het biedt beperkte ruimte voor toepassing op nieuwe media of technologieën en wordt vaak streng geïnterpreteerd door rechters.</p> <p>5. Gevolgen voor innovatie Fair Use: Door zijn flexibiliteit ondersteunt fair use innovatie, creativiteit en nieuwe technologieën in de VS, zoals de ontwikkeling van zoekmachines, tekst- en datamining, en kunstmatige intelligentie. Citaatrecht: Het citaatrecht is meer conservatief en biedt minder ruimte voor innovatieve toepassingen, vooral in commerciële of technologisch geavanceerde contexten.</p> <p>Samenvattend: Fair use is breder, flexibeler en meer gericht op een evenwicht tussen gebruik en bescherming van auteursrechten, terwijl het citaatrecht specifiek en strikter gereguleerd is, met een nadruk op een beperkt aantal toegestane doeleinden. Deze verschillen weerspiegelen de bredere benaderingen van auteursrecht in de VS (flexibiliteit en innovatie) versus Europa (striktere bescherming van rechthebbenden).</p>
--	--	--	--	---

		<p>Fair use is veel breder in toepassing en kan voor diverse doeleinden worden gebruikt, zoals <b>kritiek</b>, commentaar, nieuwsreportages, onderwijs, onderzoek, en zelfs <b>parodie</b> of <b>transformative uses</b> (waarbij een werk wordt aangepast of veranderd om een nieuw doel te dienen). Dit maakt fair use <b>flexibel</b> en geschikt voor verschillende soorten creatief gebruik, zelfs als het gebruik commercieel is.</p> <p>- <b>Citaatrecht</b>:</p> <p>Het citaatrecht is specifiek en kent <b>beperkingen in de toepassing</b>. Het doel moet gerelateerd zijn aan <b>kritiek</b>, onderwijs, wetenschap of journalistiek. Er is weinig ruimte voor <b>creatieve aanpassing</b> of voor het creëren van nieuwe werken op basis van het geciteerde materiaal. De nadruk ligt meer op het <b>beperkt overnemen van fragmenten</b> om een werk te <b>analyseren</b> of <b>commentaar te geven</b>.</p> <p>### 4. <b>Commerciële Toepassing</b></p> <p>- <b>Fair Use</b>:</p> <p>In de VS kan fair use ook van toepassing zijn op commerciële doeleinden, zolang de andere factoren in de afweging wijzen op een rechtvaardig gebruik. Bijvoorbeeld, een bedrijf kan een werk onder fair use gebruiken voor een parodie of een educatieve toepassing, zelfs als het gebruik commercieel is.</p> <p>- <b>Citaatrecht</b>:</p> <p>Het citaatrecht in de EU is over het algemeen bedoeld voor <b>niet-commercieel gebruik</b>, hoewel er enkele uitzonderingen kunnen bestaan, zoals het gebruik voor journalistieke doeleinden. Als het gebruik commercieel is, kan het citaatrecht minder snel van toepassing zijn.</p> <p>### 5. <b>Rechterlijke Toetsing</b></p> <p>- <b>Fair Use</b>:</p> <p>In de VS wordt fair use vaak door een <b>rechter beoordeeld</b> aan de hand van de vier hierboven genoemde factoren. Er is geen vaste regel over wat wel of niet eerlijk</p>	<p>een boek in een <b>wetenschappelijk artikel</b> ter ondersteuning van een betoog.</p> <p>- Het opnemen van <b>quotes</b> uit een muzieknummer in een <b>recensie</b>.</p> <p>### 3. <b>Belangrijkste Verschillen</b>:</p> <p>### 4. <b>Conclusie</b>:</p> <p>- <b>Fair use</b> in de Verenigde Staten is een <b>flexibeler en bredere</b> uitzondering op het auteursrecht, die in diverse situaties kan worden toegepast, inclusief commerciële en niet-commerciële contexten, op basis van een afweging van verschillende factoren.</p> <p>- Het <b>citaatrecht</b> in Europa is daarentegen <b>specifiek en beperkter</b> en geldt alleen voor bepaalde doeleinden zoals kritiek, recensie, onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Het is meer <b>beperkingen</b> opgelegd, zoals de vereiste om een <b>passend fragment</b> te gebruiken en de bron correct te vermelden.</p> <p>De belangrijkste verschillen liggen dus in de <b>toepassing</b>, de <b>beperkingen</b> en de <b>flexibiliteit</b> van de uitzonderingen op het auteursrecht.</p>	
--	--	---	--	--

gebruik is, wat betekent dat de rechter veel **\*\*discretionaire macht\*\*** heeft om een besluit te nemen op basis van de specifieke context van het geval.

- **\*\*Citaatrecht\*\***:

Het citaatrecht in de EU heeft **\*\*duidelijker gedefinieerde criteria\*\*** en wordt in principe **\*\*minder flexibel\*\*** geïnterpreteerd door rechters. De voorwaarden voor citaatgebruik zijn expliciet vastgelegd in de wet, en het gebruik moet binnen die kaders vallen.

### Samenvatting van de belangrijkste verschillen:

Aspect	Fair Use (VS)	Citaatrecht (EU)
Flexibiliteit	Zeer flexibel, afhankelijk van de omstandigheden	Strikt gedefinieerd en beperkt
Toepassingsgebied	Breder: kan voor verschillende doeleinden, zoals commercieel, juridisch, onderwijs	Beperkt: vooral voor kritiek, wetenschap, onderwijs
Factoren voor beoordeling	Vier factoren (doel, hoeveelheid, effect op de markt, aard van het werk)	Strikte voorwaarden voor beperkt gebruik en doel
Commercieel gebruik	Kan ook voor commerciële doeleinden, afhankelijk van de omstandigheden	Meesal voor niet-commercieel gebruik
Rechterlijke beoordeling	Veel ruimte voor rechterlijke interpretatie	Duidelijker gedefinieerde regels

### Conclusie

- **\*\*Fair use\*\*** biedt een **\*\*flexibeler\*\*** en **\*\*breder kader\*\*** voor het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal, inclusief commerciële en creatieve toepassingen, met een rechter die de situatie per geval beoordeelt.  
 - Het **\*\*citaatrecht\*\*** in de EU is **\*\*strikter** en **\*\*specifieker\*\***, met duidelijke beperkingen voor het gebruik van delen van werken voor **\*\*kritiek, wetenschap, onderwijs en journalistiek\*\***, en legt de nadruk op **\*\*beperkte overname\*\*** van materiaal.

### Conclusie

- **\*\*Fair use\*\*** biedt een **\*\*flexibeler\*\*** en **\*\*breder kader\*\*** voor het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal, inclusief commerciële en creatieve toepassingen, met een rechter die de situatie per geval beoordeelt.  
 - Het **\*\*citaatrecht\*\*** in de EU is **\*\*strikter**

		en specifiekere**, met duidelijke beperkingen voor het gebruik van delen van werken voor **kritiek, wetenschap, onderwijs en journalistiek**, en legt de nadruk op **beperkte overname** van materiaal.		
<b>Ik moet een presentatie geven over de geschiedenis van molens in Nederland. Op de eerste slide toon ik een via Google gevonden plaatje van een mooie molen. Mag dit als ik de bron erbij zet?</b>	Nee, dat mag niet tenzij je toestemming hebt van de rechthebbende. Dat is niet hetzelfde als de bron noemen. Dit is ook geen citeren, omdat daarvoor vereist is dat je die molen of die foto wilt bespreken, aankondigen et cetera. Het zo tonen van gewoon een plaatje is eerder versieren dan bespreken, en dat is geen citaat (Hoge Raad arrest Damave/Trouw).	<p>Het tonen van een plaatje van een molen in je presentatie kan problematisch zijn als het auteursrecht op dat plaatje rust, zelfs als je de bron erbij zet. In Nederland en de meeste Europese landen geldt dat **auteursrecht** van toepassing kan zijn op afbeeldingen, zelfs als het werk wordt gebruikt voor niet-commerciële doeleinden, zoals een presentatie.</p> <p>Hier zijn de belangrijkste overwegingen:</p> <p>### 1. **Auteursrechtelijke bescherming van afbeeldingen**</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- **Als de afbeelding een auteursrechtelijk beschermd werk is**, zoals een foto of tekening van een molen die door een fotograaf of kunstenaar is gemaakt, dan is het **gebruik van de afbeelding zonder toestemming in principe niet toegestaan**, zelfs als je de bron vermeldt.</li> <li>- **Als de afbeelding al openbaar is** (bijvoorbeeld via een website van een organisatie), kan de eigenaar van het auteursrecht toch een licentie voor gebruik vereisen, en het vermelden van de bron betekent niet automatisch dat het gebruik legaal is.</li> </ul> <p>### 2. **Uitzonderingen (bijvoorbeeld citaatrecht of onder 'fair use')**</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In sommige gevallen kan het gebruik van een afbeelding onder **specifieke uitzonderingen** vallen, zoals het **citaatrecht** (in het geval van een afbeelding die wordt gebruikt voor onderwijs, kritiek of nieuwsberichtgeving). In dat geval moet het gebruik echter aan strikte voorwaarden voldoen, bijvoorbeeld de afbeelding mag niet in een commerciële context worden gebruikt en moet relevant zijn voor het doel van je presentatie.</li> <li>- Als je het plaatje vindt op een platform dat **vrije licenties** biedt (zoals</li> </ul>	<p>Het gebruik van een plaatje van een molen dat je via Google hebt gevonden, is niet automatisch toegestaan, ook al zet je de bron erbij. Dit komt doordat het plaatje waarschijnlijk **auteursrechtelijk beschermd** is, en het tonen ervan kan inbreuk maken op het auteursrecht, tenzij je expliciete toestemming hebt van de rechthebbende of het plaatje onder een licentie valt die dergelijk gebruik toestaat.</p> <p>Er zijn echter enkele manieren waarop je het gebruik van een afbeelding kunt rechtvaardigen:</p> <p>### 1. **Auteursrechtelijke bescherming**:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De meeste afbeeldingen die je via Google zoekt, vallen onder **auteursrecht**, tenzij het duidelijk gaat om **openbare domein**-werken of werken die onder een specifieke licentie vallen (zoals Creative Commons).</li> <li>- Zelfs als je de bron vermeldt, geeft dit geen toestemming om het werk zonder toestemming te gebruiken, tenzij het werk expliciet beschikbaar is gesteld voor hergebruik.</li> </ul> <p>### 2. **Toestemming verkrijgen**:</p> <p>Als de afbeelding niet onder een vrije licentie valt, moet je **toestemming krijgen van de maker** of de **rechthebbende** van de afbeelding. Dit kan door hen te benaderen en om toestemming te vragen voor het gebruik van de afbeelding in je presentatie.</p> <p>### 3. **Gebruik van afbeeldingen met een Creative Commons-licentie**:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- **Creative Commons**-afbeeldingen zijn vaak vrij te gebruiken, zolang je voldoet aan de voorwaarden van de specifieke licentie (bijvoorbeeld **naamsvermelding**, **niet-commercieel gebruik**, of **geen</li> </ul>	<p>Het gebruik van een afbeelding die je via Google hebt gevonden, valt niet automatisch onder een toelaatbaar gebruik, zelfs niet als je de bron vermeldt. Hier zijn enkele belangrijke overwegingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auteursrecht Afbeeldingen zijn in principe beschermd door auteursrecht. Dit betekent dat je toestemming nodig hebt van de maker of rechthebbende om de afbeelding te gebruiken. Het vermelden van de bron (zoals de naam van de fotograaf of website) is netjes, maar geeft je juridisch gezien niet automatisch het recht om de afbeelding te gebruiken.</li> <li>2. Onderwijs en presentaties Als jouw presentatie binnen een strikt educatieve context blijft (bijvoorbeeld binnen een school of universiteit en zonder commerciële doeleinden), kan dit onder het citaatrecht of een uitzonderingsregel vallen. Maar dit verschilt per situatie en land. In Nederland mag je onder de onderwijsexceptie in de Auteurswet soms werken gebruiken in het onderwijs, maar dit is niet zonder restricties.</li> <li>3. Alternatieven Creative Commons (CC)-afbeeldingen: Je kunt zoeken naar afbeeldingen met een Creative Commons-licentie. Dit zijn afbeeldingen die expliciet toestemming geven voor gebruik onder bepaalde voorwaarden (zoals bronvermelding). Gebruik bijvoorbeeld Google Afbeeldingen met de filter "Gebruiksrechten" op "Creative Commons-licenties." Websites zoals Unsplash, Pexels, of Pixabay bieden rechtevrije afbeeldingen die je vaak zonder problemen kunt gebruiken.</li> <li>4. Praktische Tips Controleer altijd de licentievoorwaarden van een afbeelding. Als je geen geschikte rechtevrije afbeelding kunt vinden, kun je overwegen</li> </ol>

		<p><b>Creative Commons</b>) of specifiek aangeeft dat het voor hergebruik is toegestaan, moet je de licentievoorwaarden volgen (zoals het vermelden van de auteur, het niet-commercieel gebruiken, etc.).</p> <p><b>3. Gebruik van openbare domein</b>  - Als de molen in het publieke domein is (bijvoorbeeld een oude foto waarvan de auteursrechten zijn verlopen), kun je deze meestal zonder toestemming gebruiken, maar het blijft belangrijk om te controleren of de afbeelding inderdaad rechtenvrij is.</p> <p><b>Wat kun je doen?</b>  - Controleer de licentie van de afbeelding die je via Google hebt gevonden. Kijk of deze een Creative Commons-licentie heeft, of dat het beeld vrij is voor hergebruik, of dat er beperkingen zijn.  - Als de afbeelding onder auteursrecht valt, kun je proberen de toestemming van de eigenaar te verkrijgen of een afbeelding gebruiken die vrij te gebruiken is, zoals die op websites zoals Wikimedia Commons, waar je duidelijk kunt zien onder welke voorwaarden je een afbeelding kunt gebruiken.  - Een alternatieve optie is om afbeeldingen van een platform te gebruiken dat rechtvrij of Creative Commons-licenties biedt voor hergebruik, zoals Pixabay, Unsplash of Pexels.</p> <p><b>Conclusie</b>  Het vermelden van de bron is een goede praktijk, maar garandeert niet dat je het auteursrecht respecteert. Zorg ervoor dat je de juiste licentie hebt of gebruik afbeeldingen die expliciet voor hergebruik zijn toegestaan.</p>	<p>afgeleide werken).</p> <p>- Je kunt deze afbeeldingen vinden door bijvoorbeeld Google Afbeeldingen te filteren op Creative Commons-licentie of door te zoeken op websites zoals Pixabay, Unsplash of Flickr, die afbeeldingen aanbieden die je vrij kunt gebruiken (controleer altijd de licentie).</p> <p><b>4. Openbare domein:</b>  Afbeeldingen die zich in het openbare domein bevinden, zijn niet meer auteursrechtelijk beschermd en kunnen vrij worden gebruikt, zelfs zonder toestemming. Er zijn verschillende databases en websites, zoals Wikimedia Commons, die afbeeldingen uit het publieke domein aanbieden.</p> <p><b>5. Citaatrecht en het gebruik van afbeeldingen:</b>  In sommige gevallen kan het gebruik van een afbeelding onder het citaatrecht vallen (bijvoorbeeld voor onderwijs of wetenschappelijk gebruik), maar dit is een specifieke uitzondering en vaak alleen van toepassing bij beperkt gebruik van de afbeelding, zoals een korte afbeelding ter ondersteuning van je betoog of uitleg. Het citaatrecht is echter niet van toepassing voor commercieel gebruik of voor werken die in hun geheel worden gebruikt zonder de juiste context.</p> <p><b>Conclusie:</b>  Het tonen van een afbeelding van een molen in je presentatie mag niet zonder toestemming, tenzij het een vrije licentie heeft (zoals Creative Commons) of het werk zich in het openbare domein bevindt. Het vermelden van de bron is belangrijk, maar garandeert niet dat je het werk mag gebruiken. Zorg ervoor dat je de licentievoorwaarden van de afbeelding controleert voordat je het gebruikt.</p>	<p>om zelf een foto van een molen te maken of een afbeelding te gebruiken waarvan je zeker weet dat deze rechtenvrij is. Als de presentatie voor een groter publiek of een commerciële setting is, kun je beter geen afbeeldingen gebruiken die je zomaar op Google vindt. Kies in dat geval voor afbeeldingen waarvan je zeker weet dat ze rechtenvrij zijn of vraag toestemming aan de rechthebbende.</p>
<p><b>Een grafisch ontwerp kan zowel onder auteursrecht als onder merkrecht worden beschermd. Wat zijn de belangrijkste verschillen in de gevolgen daarvan?</b></p>	<p>Een auteursrecht loopt 70 jaar (of levenslang+70) en een merk eeuwig (zolang taksen betaald en merk niet doorgehaald door rechter)  Een auteursrecht beschermt tegen iedere vorm van publicatie of kopiëren (behalve</p>	<p>Een grafisch ontwerp kan inderdaad zowel onder het auteursrecht als het merkrecht worden beschermd, maar de bescherming die beide rechtsgebieden bieden, verschilt op verschillende manieren. Hieronder worden de</p>	<p>Een grafisch ontwerp kan zowel onder het auteursrecht als onder het merkrecht beschermd worden, maar de bescherming en de gevolgen hiervan verschillen aanzienlijk. Hier zijn de belangrijkste verschillen in de gevolgen</p>	<p>Het beschermen van een grafisch ontwerp via auteursrecht en merkrecht heeft verschillende juridische gevolgen. Hier zijn de belangrijkste verschillen:  1. Grondslag van bescherming  Auteursrecht: Beschermt originele werken</p>

	<p>genoemde uitzonderingen), merkrecht alleen tegen gebruik door concurrenten in commerciële context</p> <p>Een auteursrecht ontstaat automatisch bij maken van het werk, een merkrecht moet worden aangevraagd (en wordt inhoudelijk getoetst)</p> <p>Een auteursrecht moet creatief zijn, een merkrecht moet geschikt zijn om producten of diensten te onderscheiden van die van de concurrent</p> <p>Een merkrecht kan 'verwateren' en dan zijn status verliezen als mensen het niet meer associëren met de merkhouders, bij een auteursrecht speelt dit niet.</p>	<p>belangrijkste verschillen in de gevolgen van bescherming onder het auteursrecht en het merkrecht uiteengezet:</p> <p>### 1. <b>Doel van de bescherming</b></p> <p>- <b>Auteursrecht</b>: Het <b>auteursrecht</b> biedt bescherming aan de <b>creativiteit en originaliteit</b> van een werk, zoals een grafisch ontwerp, zodra het is <b>gecreëerd</b>. Het doel van het auteursrecht is om de <b>rechten</b> van de maker te beschermen tegen onrechtmatig gebruik van hun originele werk.</p> <p>- <b>Wat wordt beschermd</b>: De <b>vormgeving</b> van het ontwerp, de specifieke creatieve keuzes van de maker (zoals lijnen, kleuren, compositie), zolang deze <b>origineel</b> is.</p> <p>- <b>Duur van bescherming</b>: In Nederland en de EU geldt de bescherming voor <b>70 jaar</b> na het overlijden van de maker(s).</p> <p>- <b>Rechten</b>: De maker heeft exclusieve rechten, zoals het recht om het werk te <b>reproducen, distribueren, en openbaar te maken</b>, en om <b>aanpassingen</b> te verbieden.</p> <p>- <b>Merkrecht</b>: Het <b>merkrecht</b> biedt bescherming aan een <b>merk</b> dat wordt gebruikt om goederen of diensten te onderscheiden van andere. Een grafisch ontwerp kan als merk worden geregistreerd als het <b>uniek</b> is en wordt gebruikt om de <b>herkenbaarheid</b> van producten of diensten te bevorderen.</p> <p>- <b>Wat wordt beschermd</b>: Het grafisch ontwerp kan <b>als merk</b> worden beschermd als het wordt gebruikt om een product of dienst te onderscheiden in de markt (bijvoorbeeld een logo, bedrijfsnaam, of specifiek grafisch symbool).</p> <p>- <b>Duur van bescherming</b>: Het merk wordt beschermd zolang het <b>actief</b> wordt gebruikt en de registratie <b>bij de merkautoriteiten</b> (bijvoorbeeld het Benelux-Bureau voor de Intellectuele Eigendom of het Europees Merkbureau)</p>	<p>van bescherming onder beide rechtsgebieden:</p> <p>### 1. <b>Basis van Bescherming</b>: - <b>Auteursrecht</b>: Bescherming onder het auteursrecht geldt voor <b>originele werken</b> die de persoonlijke creativiteit van de maker weerspiegelen, zoals <b>grafische ontwerpen, illustraties of kunstwerken</b>. Er is geen registratie vereist voor auteursrechtelijke bescherming, het werk is automatisch beschermd vanaf het moment van creatie, mits het aan de <b>originaliteitsvereiste</b> voldoet.</p> <p>- <b>Merkrecht</b>: Merkrecht beschermt <b>tekens</b> die worden gebruikt om <b>goederen of diensten</b> van een onderneming te onderscheiden, zoals logo's, slogans of specifieke grafische elementen die worden geassocieerd met de branding van een product of bedrijf. Merkregistratie is vereist om bescherming te verkrijgen, en het merk moet voldoen aan de vereisten van <b>onderscheidend vermogen</b> en <b>niet beschrijvend</b> zijn.</p> <p>### 2. <b>Duur van Bescherming</b>: - <b>Auteursrecht</b>: De duur van de bescherming onder het auteursrecht is <b>70 jaar</b> na de <b>dood van de maker</b> (of, als het werk door een rechtspersoon is gemaakt, 70 jaar na de datum van publicatie). Na deze periode komt het werk in het <b>publieke domein</b> en kan het vrij gebruikt worden door anderen.</p> <p>- <b>Merkrecht</b>: De bescherming van een merk kan in principe <b>onbeperkt</b> duren, zolang het merk <b>regelmatig</b> wordt gebruikt en <b>vernieuwd</b> (meestal elke <b>10 jaar</b>). Als een merk niet meer wordt gebruikt, kan het worden <b>vervallen</b>. Merken kunnen dus een veel <b>langere bescherming</b> genieten dan auteursrecht, zolang ze voldoen aan de gebruiksvereisten.</p> <p>### 3. <b>Reikwijdte van Bescherming</b>: - <b>Auteursrecht</b>: De bescherming van een grafisch ontwerp onder het</p>	<p>van letterkunde, wetenschap en kunst, inclusief grafische ontwerpen, zolang ze voldoende creatief en origineel zijn. Het ontstaat automatisch bij creatie.</p> <p>Merkrecht: Beschermt tekens (zoals logo's of grafische elementen) die worden gebruikt om goederen of diensten te onderscheiden. Hiervoor moet je een merk registreren bij een officiële instantie.</p> <p>2. Registratievereiste Auteursrecht: Geen registratie nodig. Het recht ontstaat automatisch bij de creatie van het werk. Merkrecht: Vereist een formele registratie bij een merkenbureau, zoals het BOIP (Benelux-Bureau voor de Intellectuele Eigendom) of het EUIPO (European Union Intellectual Property Office).</p> <p>3. Beschermingsduur Auteursrecht: Duurt 70 jaar na de dood van de maker. Merkrecht: Duurt 10 jaar na registratie en kan onbeperkt worden verlengd, zolang de registratie steeds wordt vernieuwd en het merk wordt gebruikt.</p> <p>4. Reikwijdte van bescherming Auteursrecht: Beschermt de specifieke uitwerking van een grafisch ontwerp (de concrete vormgeving). Functionele of algemene ideeën vallen niet onder bescherming. Merkrecht: Beschermt een grafisch ontwerp alleen voor de specifieke klassen van goederen en diensten waarvoor het is geregistreerd.</p> <p>5. Inbreukcriteria Auteursrecht: Inbreuk is sprake als een werk wordt gekopieerd of als er een zodanige gelijkenis is dat de kopie niet zelfstandig tot stand kan zijn gekomen. Merkrecht: Inbreuk is sprake als een teken in het economisch verkeer wordt gebruikt dat verwarring kan veroorzaken bij het publiek of afbreuk doet aan het onderscheidend vermogen of de reputatie van het merk.</p> <p>6. Doel van bescherming</p>
--	---	---	---	--



		<p>wordt verlengd, meestal elke 10 jaar.</p> <p>- <b>Rechten</b>: Het merk biedt de houder het <b>exclusieve recht</b> om het merk te <b>gebruiken</b> voor de geregistreerde goederen of diensten en om derden te verbieden om <b>verwarring</b> te veroorzaken door vergelijkbare merken te gebruiken.</p> <p><b>## 2. Gebruik van het ontwerp</b></p> <p>- <b>Auteursrecht</b>: Het auteursrecht beschermt het grafisch ontwerp als <b>kunstwerk</b> in het algemeen, ongeacht of het wordt <b>gebruikt in commerciële contexten</b>. Dit betekent dat zelfs als een grafisch ontwerp bijvoorbeeld in een reclamecampagne wordt gebruikt, de bescherming van het auteursrecht in principe nog steeds van toepassing is.</p> <p>- <b>Gevolg</b>: Auteursrecht biedt geen bescherming voor het gebruik van een ontwerp in verband met producten of diensten; het beschermt eerder de <b>expressie</b> van het ontwerp zelf.</p> <p>- <b>Merkrecht</b>: Het <b>merkrecht</b> is <b>direct gekoppeld aan commercieel gebruik</b>. Als een grafisch ontwerp wordt gebruikt om een product of dienst te <b>identificeren</b> en onderscheiden van die van andere aanbieders, kan het ontwerp als merk worden geregistreerd.</p> <p>- <b>Gevolg</b>: Het merk heeft bescherming tegen het gebruik van een <b>identiek of verwarrend gelijkend</b> merk door anderen voor vergelijkbare producten of diensten. Dit voorkomt verwarring onder consumenten.</p> <p><b>## 3. Geografische bescherming</b></p> <p>- <b>Auteursrecht</b>: Het auteursrecht is <b>automatisch van toepassing</b> zodra het werk is gemaakt en biedt bescherming in <b>alle landen</b> die de Berner Conventie hebben ondertekend. Dit betekent dat een grafisch ontwerp in principe automatisch wordt beschermd in</p>	<p>auteursrecht is gericht op het <b>werk zelf</b> en de <b>vorm</b> ervan, zoals de specifieke creatie, stijl, en visuele elementen. Het auteursrecht beschermt niet de <b>ideeën</b> achter het ontwerp, maar wel de <b>uitdrukking</b> van die ideeën. Het geeft de maker het recht om anderen te verbieden om het werk zonder toestemming te <b>kopiëren</b>, <b>distribueren</b>, of <b>openbaar te maken</b>.</p> <p>- <b>Merkrecht</b>: Merkrecht beschermt de <b>herkenning</b> en <b>onderscheidend vermogen</b> van een merk in de markt. Het geeft de merkhouder het recht om anderen te verbieden een <b>verwarrend</b> gelijkaardig merk te gebruiken voor <b>soortgelijke goederen of diensten</b>, zodat consumenten het merk kunnen associëren met een specifieke bron of kwaliteit. Het merkrecht is dus meer gericht op <b>commercieel gebruik</b> en <b>merkherkenning</b> dan op de creatie van een specifiek grafisch ontwerp.</p> <p><b>## 4. Gebruik van het Werk</b>: - <b>Auteursrecht</b>: Auteursrechtelijke bescherming is niet afhankelijk van commercieel gebruik. Een grafisch ontwerp kan bijvoorbeeld auteursrechtelijk beschermd zijn, zelfs als het niet commercieel wordt gebruikt, bijvoorbeeld als het een kunstwerk is dat slechts privé wordt getoond. Het auteursrecht beschermt het werk tegen ongeoorloofd <b>kopiëren</b> of <b>aanpassen</b> door anderen, ongeacht of er winst wordt gemaakt.</p> <p>- <b>Merkrecht</b>: Merkrecht is specifiek gericht op het <b>commerciële gebruik</b> van een teken om producten of diensten te onderscheiden. Het merk moet in commercieel gebruik zijn en <b>niet verward</b> worden met andere merken op de markt. Een merk kan in principe <b>pas beschermd worden</b> nadat het in het economisch verkeer wordt gebruikt, en de bescherming blijft alleen bestaan zolang het merk <b>gebruikt</b> wordt in verband met de commerciële activiteiten.</p>	<p>Auteursrecht: Beschermt de creatieve expressie van de maker en bevordert artistieke en culturele ontwikkeling. Merkrecht: Beschermt de commerciële identiteit van een onderneming en voorkomt misleiding van consumenten.</p> <p>7. Handhaving Auteursrecht: Handhaving kan via een rechterlijke procedure; hierbij is het niet nodig om registratie te bewijzen, maar wel om aan te tonen dat jij de oorspronkelijke maker bent. Merkrecht: Handhaving is vaak eenvoudiger, omdat de registratie direct bewijs levert van jouw recht. Dit maakt het makkelijker om op te treden tegen inbreuk.</p> <p>8. Kosten Auteursrecht: Geen kosten, omdat het automatisch ontstaat. Merkrecht: Vereist een registratie, waarvoor kosten worden gemaakt (registratiekosten, verlengingskosten, eventueel advocaatkosten).</p> <p>Conclusie Kies voor auteursrecht als je primair de creatieve expressie van je werk wilt beschermen, zonder extra kosten of registratieprocedures. Kies voor merkrecht als je jouw grafisch ontwerp wilt gebruiken als onderscheidend teken voor je bedrijf, producten of diensten, en je een langdurige en krachtige commerciële bescherming wilt waarborgen.</p>
--	--	---	--	--

		<p>de meeste landen wereldwijd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gevolg</b>: Er is geen registratie vereist voor auteursrechtelijke bescherming, maar het kan nuttig zijn om de datum van creatie te kunnen bewijzen bij geschillen.</li> <li>- <b>Merkrecht</b>: Merken moeten worden <b>geregistreerd</b> bij een merkautoriteit, zoals het <b>Benelux Merk</b> of het <b>Europees Merk</b> (EUIPO), en de bescherming geldt alleen in de landen waar het merk is geregistreerd. Internationale bescherming kan via systemen zoals de <b>Madrid Overeenkomst</b> worden aangevraagd.</li> <li>- <b>Gevolg</b>: Merkregistratie is vereist voor bescherming, en de bescherming is <b>geografisch beperkt</b> tot de regio waarin het merk is geregistreerd.</li> </ul> <p><b>## 4. Vertening en bescherming tegen inbreuk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Auteursrecht</b>: De bescherming onder het auteursrecht is <b>automatisch</b> van kracht zodra het werk wordt gecreëerd en is <b>onbeperkt</b>, zolang het werk <b>origineel</b> is en er geen verdere handelingen worden verricht door de maker.</li> <li>- <b>Inbreuk</b>: De maker kan optreden tegen <b>inbreuk</b> op het auteursrecht als een ander de creatie zonder toestemming gebruikt. Dit kan leiden tot <b>juridische stappen</b> zoals schadevergoeding of een verbod op het gebruik van het werk.</li> <li>- <b>Merkrecht</b>: Voor bescherming onder het merkrecht is registratie vereist. Een merk moet <b>actief</b> worden gebruikt voor de producten of diensten waarvoor het is geregistreerd. Merkgebruik zonder registratie kan dus geen merkrechten creëren.</li> <li>- <b>Inbreuk</b>: De merkhouder kan optreden tegen inbreuk op het merk, zoals het <b>onterecht gebruik van het merk</b> of verwarring op de markt. Inbreuk kan leiden tot <b>schadevergoeding</b> en het verkrijgen van een <b>rechtbankverbod</b> tegen het gebruik van het merk.</li> </ul>	<p><b>## 5. Bescherming tegen Inbreuk</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Auteursrecht</b>: De bescherming tegen inbreuk bestaat uit het recht om anderen te verbieden het werk zonder toestemming te <b>kopiëren</b>, <b>aan te passen</b>, of te <b>distribueren</b>. Dit geldt zowel voor commerciële als niet-commerciële inbreuken. Er zijn <b>schadevergoedingen</b> mogelijk voor onrechtmatig gebruik van het werk.</li> <li>- <b>Merkrecht</b>: Merkrecht biedt bescherming tegen het <b>verwarring veroorzaken</b> door het gebruik van een gelijkaardig merk op soortgelijke goederen of diensten. Dit kan leiden tot <b>juridische stappen</b> zoals het verbieden van het gebruik van het merk, het eisen van schadevergoeding of <b>overdracht van het merk</b>. Het merk kan ook beschermd worden tegen <b>verwarring in de markt</b>, zelfs als er geen daadwerkelijke inbreuk is op de specifieke grafische elementen.</li> </ul> <p><b>## 6. Toepassing en Verlies van Bescherming</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Auteursrecht</b>: Auteursrecht vervalt pas na de <b>duur van bescherming</b> (70 jaar na de dood van de maker). Er is geen actief gebruik vereist om de bescherming te behouden.</li> <li>- <b>Merkrecht</b>: Merkregistratie vereist actief gebruik van het merk in de markt. Als een merk <b>niet actief wordt gebruikt</b>, kan het vervallen. Merken moeten ook periodiek worden <b>vernieuwd</b> (bijvoorbeeld elke 10 jaar).</li> </ul> <p><b>## 7. Combinatie van beide Beschermingen</b>:</p> <p>Het is mogelijk dat een grafisch ontwerp <b>gelijktijdig</b> onder beide rechtsgebieden valt. Bijvoorbeeld, een grafisch ontwerp kan auteursrechtelijk worden beschermd als het een originele creatie is, en als het ontwerp wordt gebruikt als een logo, kan het ook onder merkregistratie vallen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Auteursrecht</b>: Beschermt het ontwerp zelf tegen kopiëren.</li> </ul>	
--	--	---	---	--

		<p>### 5. <b>Conclusie: Belangrijkste Verschillen</b></p> <p><b>5. Conclusie: Belangrijkste Verschillen</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Aspect</th> <th>Auteursrecht</th> <th>Merkrecht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Doel van bescherming</td> <td>Bescherming van de creativiteit en originaliteit van een ontwerp</td> <td>Bescherming van het merk om producten/diensten te onderscheiden</td> </tr> <tr> <td>Beschermingstype</td> <td>Bescherming van het grafisch ontwerp zelf</td> <td>Bescherming van een merk dat gebruikt om producten of diensten te identificeren</td> </tr> <tr> <td>Duur van bescherming</td> <td>70 jaar na overlijden van de maker(s)</td> <td>10 jaar per registratie, met verloop mogelijk</td> </tr> <tr> <td>Geografische bescherming</td> <td>Automatisch internationaal (in landen die de Berner Conventie ondertekenen)</td> <td>Alleen waar het merk is geregistreerd</td> </tr> <tr> <td>Vereiste voor bescherming</td> <td>Geen registratie vereist; bescherming is automatisch</td> <td>Registratie bij een merkautoriteit vereist</td> </tr> <tr> <td>Gebruik</td> <td>Beschermt het ontwerp zelf, ongeacht commercieel gebruik</td> <td>Beschermt het gebruik van een merk voor commerciële doeleinden</td> </tr> </tbody> </table> <p>### Conclusie</p> <p>- <b>Auteursrecht</b> biedt bescherming voor het grafisch ontwerp als een <b>creatief werk</b>, ongeacht of het commercieel wordt gebruikt, terwijl <b>merkrecht</b> bescherming biedt voor het gebruik van het ontwerp als <b>merk</b> om producten of diensten te identificeren op de markt.</p> <p>- <b>Auteursrecht</b> heeft een langere duur en is automatisch van toepassing, terwijl <b>merkrecht</b> vereist dat het ontwerp wordt geregistreerd en bescherming biedt zolang het merk actief wordt gebruikt.</p> <p>- Beide rechtsgebieden kunnen naast elkaar bestaan, afhankelijk van het gebruik van het grafisch ontwerp, en ze bieden verschillende soorten bescherming in verschillende contexten.</p>	Aspect	Auteursrecht	Merkrecht	Doel van bescherming	Bescherming van de creativiteit en originaliteit van een ontwerp	Bescherming van het merk om producten/diensten te onderscheiden	Beschermingstype	Bescherming van het grafisch ontwerp zelf	Bescherming van een merk dat gebruikt om producten of diensten te identificeren	Duur van bescherming	70 jaar na overlijden van de maker(s)	10 jaar per registratie, met verloop mogelijk	Geografische bescherming	Automatisch internationaal (in landen die de Berner Conventie ondertekenen)	Alleen waar het merk is geregistreerd	Vereiste voor bescherming	Geen registratie vereist; bescherming is automatisch	Registratie bij een merkautoriteit vereist	Gebruik	Beschermt het ontwerp zelf, ongeacht commercieel gebruik	Beschermt het gebruik van een merk voor commerciële doeleinden	<p>- <b>Merkrecht</b>: Beschermt het gebruik van het ontwerp om producten of diensten te onderscheiden en tegen verwarring op de markt.</p> <p>### Conclusie:</p> <p>- <b>Auteursrecht</b> biedt <b>automatische bescherming</b> voor originele grafische ontwerpen, zonder registratie, en richt zich op de creatieve uitdrukking van het ontwerp zelf.</p> <p>- <b>Merkrecht</b> biedt <b>langdurige bescherming</b> voor ontwerpen die dienen om producten of diensten te onderscheiden, maar vereist <b>registratie</b> en het <b>commerciële gebruik</b> van het merk.</p> <p>De belangrijkste verschillen liggen dus in de <b>duur</b>, <b>toepassing</b>, en de <b>focus</b> van de bescherming: auteursrecht richt zich op de bescherming van de creatie zelf, terwijl merkrecht zich richt op het <b>economische gebruik</b> van een teken om producten of diensten te onderscheiden op de markt.</p>	
Aspect	Auteursrecht	Merkrecht																							
Doel van bescherming	Bescherming van de creativiteit en originaliteit van een ontwerp	Bescherming van het merk om producten/diensten te onderscheiden																							
Beschermingstype	Bescherming van het grafisch ontwerp zelf	Bescherming van een merk dat gebruikt om producten of diensten te identificeren																							
Duur van bescherming	70 jaar na overlijden van de maker(s)	10 jaar per registratie, met verloop mogelijk																							
Geografische bescherming	Automatisch internationaal (in landen die de Berner Conventie ondertekenen)	Alleen waar het merk is geregistreerd																							
Vereiste voor bescherming	Geen registratie vereist; bescherming is automatisch	Registratie bij een merkautoriteit vereist																							
Gebruik	Beschermt het ontwerp zelf, ongeacht commercieel gebruik	Beschermt het gebruik van een merk voor commerciële doeleinden																							
<p><b>Aan wie komt het auteursrecht toe op een tekst gegenereerd door een generatieve AI?</b></p>	<p>Onduidelijk. In de literatuur wordt wel betoogd dat de prompter dit recht zou moeten hebben, omdat de prompt het proces in gang zette. Echter, volgens de jurisprudentie (Infopaq, BSA) moet de creativiteit uit het werk zelf kenbaar zijn. Dat zou dus betekenen dat je uit de gegenereerde tekst creatieve elementen ingebracht door de prompter kunt herkennen. Dit is zeer zeker geen gegeven. In andere regio's wordt gesteld dat auteursrecht fundamenteel alleen aan mensen kan toekomen, bv. in de VS waar dat letterlijk in de US Constitution staat ("authors or inventors"). In Zuid-Korea heeft één rechter geconcludeerd dat het</p>	<p>Het auteursrecht op een tekst die is gegenereerd door een generatieve AI is een juridisch complexe kwestie die in veel rechtsgebieden, inclusief Nederland en de EU, nog niet volledig is uitgekristalliseerd. Er zijn echter enkele algemene principes en interpretaties die in dit kader relevant kunnen zijn.</p> <p>### 1. <b>Auteursrecht en de vereisten voor bescherming</b></p> <p>In Nederland en de EU is het <b>auteursrecht</b> bedoeld om de rechten van de <b>maker</b> van een werk te beschermen. Volgens het auteursrecht moet de maker een <b>menselijke auteur</b></p>	<p>Het <b>auteursrecht</b> op een tekst die is gegenereerd door een <b>generatieve AI</b> is een complexe kwestie die momenteel onderwerp is van veel discussie en juridische interpretatie. In de meeste rechtsstelsels, waaronder de Europese en de Amerikaanse, wordt <b>auteursrecht</b> doorgaans toegekend aan een <b>menselijke maker</b>. Aangezien een <b>generatieve AI</b> een niet-menselijke entiteit is, is het niet duidelijk wie het auteursrecht op dergelijke AI-gegenereerde werken bezit. Hieronder de belangrijkste overwegingen:</p> <p>### 1. <b>Auteursrecht vereist een</b></p>	<p>De vraag aan wie het auteursrecht toekomt op een tekst gegenereerd door een generatieve AI is een complex juridisch vraagstuk, omdat het auteursrecht traditioneel alleen toekomt aan een natuurlijke persoon die een oorspronkelijk werk heeft gecreëerd. Hier zijn de belangrijkste overwegingen:</p> <p>1. <b>Oorspronkelijkheidsvereiste</b></p> <p>Voor auteursrechtelijke bescherming moet een werk een eigen, oorspronkelijk karakter hebben en een persoonlijke stempel van de maker dragen. Dit houdt in dat het werk voortkomt uit creatieve keuzes van een mens. Bij teksten gegenereerd door AI ontbreekt vaak deze</p>																					

	<p>samenvoegen van meerdere stukken AI-uitvoer tot een 'verzamelaarsauteursrecht' kan leiden.</p>	<p>zijn. Dit betekent dat de traditionele interpretatie van het auteursrecht ervan uitgaat dat de maker van een werk een natuurlijk persoon moet zijn die <b>creativiteit</b> heeft ingebracht in het werk.</p> <p><b>2. Generatieve AI en het ontbreken van een menselijke maker</b> Een <b>generatieve AI</b> (zoals bijvoorbeeld ChatGPT) creëert teksten zonder directe menselijke tussenkomst, alhoewel de <b>input</b> en de <b>aansturing</b> van de AI vaak door een mens gebeurt. Dit roept de vraag op of een <b>AI-systeem</b> zelf als auteur kan worden beschouwd.</p> <p>- <b>Menselijke tussenkomst</b>: In sommige gevallen, waar een persoon significante <b>inbreng</b> heeft in het creatieve proces (bijvoorbeeld door specifieke prompts te geven die de richting van de tekst bepalen), kan men stellen dat de <b>mens</b> die de AI aanstuurt als de auteur wordt beschouwd. Het auteursrecht zou dan aan de persoon toekomen die de AI heeft <b>gebruikt</b> en aangestuurd om het werk te genereren, omdat de <b>creativiteit</b> van de mens in de uiteindelijke tekst aanwezig is.</p> <p>- <b>Geen menselijke auteur</b>: Als de AI volledig autonoom werkt zonder voldoende menselijke sturing, kan er <b>geen auteursrecht</b> ontstaan, omdat er geen <b>menselijke maker</b> is. Dit zou betekenen dat de tekst mogelijk niet onder het auteursrecht valt, tenzij het gebruik van de AI door mensen wordt beschouwd als een vorm van co-creatie.</p> <p><b>3. Jurisprudentie en wetgeving</b> - In de EU en Nederland wordt auteursrecht <b>uitsluitend</b> toegekend aan menselijke auteurs. Er is momenteel geen wetgeving die expliciet stelt dat een <b>AI-systeem</b> als auteur kan worden beschouwd, zelfs als het werk volledig door een AI is gegenereerd. - Er is enige discussie over de vraag of er <b>nieuwe wetgeving</b> nodig is die expliciet ingaat op de vraag of AI zelf auteursrecht</p>	<p><b>menselijke maker</b>:</p> <p>- In zowel de <b>Europese Unie</b> als de <b>Verenigde Staten</b> wordt <b>auteursrecht</b> doorgaans alleen toegekend aan een <b>menselijke maker</b>. Auteursrecht is bedoeld om de creatieve en intellectuele inspanning van een individu te belonen. - De <b>Europese Auteursrechtlijn</b> en de <b>Amerikaanse Copyright Act</b> stellen beide dat het auteursrecht toekomt aan de maker van een werk. In het geval van een tekst die volledig door AI wordt gegenereerd, is er geen menselijke tussenkomst in het creatieve proces, waardoor het moeilijk is te stellen wie de "maker" is van het werk.</p> <p><b>2. Is de AI zelf de "maker"?</b> - <b>Generatieve AI</b> heeft geen <b>persoonlijkheid</b> en kan geen <b>rechten</b> bezitten. Dit betekent dat een AI zelf niet in aanmerking komt voor auteursrecht. Dit maakt de toewijzing van auteursrechten op AI-gegenereerde teksten problematisch. - Er is dus geen <b>directe</b> mogelijkheid om auteursrecht toe te kennen aan de AI zelf.</p> <p><b>3. Wie kan de auteursrechten bezitten?</b> - <b>De gebruiker van de AI</b>: In veel gevallen wordt aangenomen dat het <b>auteursrecht</b> op een door AI gegenereerd werk <b>toekomt</b> aan de persoon die de AI heeft aangestuurd of het werk heeft gegenereerd door input te leveren (bijvoorbeeld het verstrekken van een prompt of het kiezen van instellingen). De gebruiker wordt dan gezien als de <b>maker</b> van het werk, omdat zij de AI hebben aangewend voor het creëren van de tekst. - Dit geldt vooral wanneer de gebruiker de <b>creatieve controle</b> heeft over het resultaat, zoals het bepalen van de richting van het gegenereerde werk, het selecteren van specifieke parameters of het kiezen van relevante data.</p> <p><b>4. Gebruik van de AI als</b></p>	<p>menselijke creatieve inbreng, wat auteursrechtelijke bescherming bemoeilijkt.</p> <p>2. Geen natuurlijke persoon AI-systemen, zoals generatieve AI-modellen, kunnen geen auteursrecht bezitten omdat zij geen rechtssubject zijn. Ze hebben geen rechtspersoonlijkheid en kunnen geen creatieve intenties hebben.</p> <p>3. Rol van de gebruiker Als een gebruiker specifieke input of prompts geeft die leiden tot een tekst, kan worden betoogd dat de gebruiker een creatieve bijdrage levert. Het auteursrecht kan dan in sommige gevallen aan de gebruiker toekomen, mits die input voldoende creativiteit en originaliteit bevat.</p> <p>4. Softwareontwikkelaar of eigenaar van de AI In sommige rechtsgebieden of contractuele situaties kan de ontwikkelaar of eigenaar van de AI-software aanspraak maken op de rechten van het resultaat, bijvoorbeeld door middel van gebruiksvoorwaarden. Dit hangt af van de afspraken die in licentieovereenkomsten zijn vastgelegd.</p> <p>5. Juridische kaders per land De aanpak verschilt per jurisdictie: Europa (EU): Richtlijnen zoals de Auteursrechtlijn stellen menselijke creatieve inbreng centraal. Verenigde Staten: De Copyright Office heeft bevestigd dat uitsluitend werken met menselijke inbreng in aanmerking komen voor auteursrechtelijke bescherming. Andere landen: Sommige landen, zoals het Verenigd Koninkrijk, bieden mogelijk bescherming aan AI-gegenereerde werken door deze toe te wijzen aan de natuurlijke persoon die het proces initieerde. Conclusie In de meeste gevallen komt een AI-gegenereerde tekst niet in aanmerking voor auteursrechtelijke bescherming omdat er geen menselijke creatieve inbreng is. Als een gebruiker echter substantiële creatieve keuzes maakt in het proces, kan hij of zij aanspraak maken op auteursrecht. Het blijft belangrijk om</p>
--	---	---	--	--

		<p>kan verkrijgen of of er een <b>**speciale regeling**</b> moet komen voor AI-gegenereerde werken.</p> <p><b>### 4. <b>**Praktische benadering en toekomst**</b></b></p> <p>- <b>**Auteursrecht voor de gebruiker van de AI**</b>: In de praktijk, en met de huidige wetgeving, zou het <b>**auteursrecht</b> waarschijnlijk aan de gebruiker** van de AI toekomen, dus degene die de AI heeft <b>**aangestuurd**</b> en <b>**om input heeft gevraagd**</b>. Dit is gebaseerd op de veronderstelling dat de mens die de AI aanstuurt, de creatieve verantwoordelijkheid voor het werk draagt.</p> <p>- <b>**Nieuwe wetgeving?*</b> Er is steeds meer aandacht voor de invloed van AI op auteursrecht en intellectuele eigendom, en het is mogelijk dat er in de toekomst nieuwe regels komen die specifiek ingaan op AI-gegenereerde werken.</p> <p><b>### 5. <b>**Conclusie**</b></b></p> <p>- In <b>**Nederland en de EU**</b> komt het <b>**auteursrecht**</b> op een tekst gegenereerd door een generatieve AI <b>**niet toe aan de AI zelf**</b>, omdat auteursrecht uitsluitend geldt voor menselijke makers.</p> <p>- Het auteursrecht zou in principe <b>**toekomen aan de persoon**</b> die de AI heeft aangestuurd en de creatieve input heeft geleverd, mits de menselijke tussenkomst significant genoeg is om als creatief te worden beschouwd.</p> <p>- Als er <b>**geen menselijke input**</b> is, kan de tekst mogelijk niet onder auteursrecht vallen. In dat geval zou het werk wellicht <b>**publiek domein**</b> kunnen zijn, tenzij er andere juridische kaders of toekomstige wetgeving op het gebied van AI en auteursrecht van toepassing wordt.</p>	<p><b>hulpmiddel**</b>:</p> <p>- Als de AI wordt beschouwd als een <b>**hulpmiddel**</b> voor een menselijke auteur die het creatieve proces aangestuurd heeft, kan de menselijke gebruiker als auteur worden gezien. Dit zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn bij het gebruik van een tekstgenerator als <b>**ondersteuning**</b> voor het maken van een artikel of boek, waarbij de gebruiker de uiteindelijke controle over het werk heeft.</p> <p>- In dergelijke gevallen heeft de menselijke gebruiker mogelijk <b>**auteursrecht**</b> over het resultaat, aangezien zij de creatieve keuzes hebben gemaakt.</p> <p><b>### 5. <b>**Juridische onzekerheid**</b></b></p> <p>- Omdat de technologie van <b>**generatieve AI**</b> relatief nieuw is, bestaat er nog veel onzekerheid over de juridische behandeling van werken die door AI zijn gegenereerd. Er is momenteel geen wetgeving die expliciet regelt wie het auteursrecht bezit op AI-gegenereerde werken.</p> <p>- In sommige rechtsstelsels wordt gesuggereerd dat AI-gegenereerde werken <b>**niet beschermd zouden kunnen worden**</b> door auteursrecht als er geen menselijke maker is. Dit zou kunnen leiden tot een situatie waarin dergelijke werken in het <b>**publieke domein**</b> terechtkomen, tenzij er andere mechanismen worden bedacht om de bescherming te regelen.</p> <p><b>### 6. <b>**Vooruitblik op mogelijke wetgeving**</b></b></p> <p>- Er is groeiend bewustzijn van de juridische problemen die AI-gegenereerde werken met zich meebrengen. Het <b>**EU Copyright Office**</b> en andere wetgevende lichamen overwegen mogelijk nieuwe wetgeving of richtlijnen om duidelijk te maken hoe <b>**AI-gegenereerde werken**</b> behandeld moeten worden.</p> <p>- In sommige landen, zoals <b>**Zuid-Korea**</b>, wordt mogelijk een <b>**aanpassing van de wetgeving**</b> overwogen die in overweging neemt dat <b>**AI-gegenereerde werken**</b> onder specifieke voorwaarden auteursrechtelijk beschermd kunnen worden.</p>	<p>contractuele afspraken en de specifieke regels in een bepaald land te raadplegen.</p>
--	--	---	--	--

			<p>### Conclusie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op dit moment komt het <b>auteursrecht</b> op een tekst die door generatieve AI is gemaakt, meestal toe aan de <b>persoon die de AI heeft aangestuurd</b> of <b>gebruikt</b> om het werk te creëren, mits die persoon voldoende <b>creatieve controle</b> heeft uitgeoefend.</li> <li>- Er is echter geen definitieve wetgeving of jurisprudentie die duidelijk stelt hoe het auteursrecht op <b>AI-gegenereerde werken</b> precies wordt toegewezen, waardoor het een kwestie blijft die afhankelijk is van de jurisdictie en toekomstige wetgeving.</li> </ul>	
<p><b>Noem verschillen tussen een klassieke softwarelicentie (in kopie gegeven aan een klant) en een SaaS-softwarelicentie.</b></p>	<p>SaaS is een dienst, geen verstrekking van exemplaar. Moet dus gaan om toegang tot en gebruik van de dienst. Grondslag is anders, 7:400 BW en niet Auteurswet. Bij klassiek draait het om scope van gegeven recht en eventuele wettelijke rechten. Bij SaaS draait het om grenzen aan gebruik, bv. overbelasting of datalimieten of delen van accounts. Bij een klassieke licentie is voor handhaving vaak een audit nodig. Bij SaaS kun je zelf meten en vaststellen of de gebruiker aan een limiet zit. Bij een klassieke licentie moet je maar hopen dat de gebruiker updates doorvoert. Bij SaaS doe je dat zelf. Bij een klassieke licentie kan de gebruiker de software reverse engineeren (of dat nou mag of niet), of meer algemeen deze illegaal gebruiken (bv. kopie extra installeren of aan een collega geven). Bij SaaS kan dat niet.</p>	<p>Er zijn verschillende belangrijke verschillen tussen een <b>klassieke softwarelicentie</b> (waarbij een klant een kopie van de software ontvangt) en een <b>SaaS-softwarelicentie</b> (Software as a Service, waarbij de software via de cloud wordt aangeboden). Hier zijn de belangrijkste verschillen:</p> <p>### 1. <b>Eigendom van de software</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke softwarelicentie</b>: Bij een klassieke softwarelicentie ontvangt de klant een kopie van de software, bijvoorbeeld op een cd of via download. De klant krijgt <b>geen eigendom</b> van de software, maar ontvangt een licentie om de software te <b>gebruiken</b> op een bepaald aantal apparaten of binnen bepaalde voorwaarden. <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Eigendom</b> van de software blijft bij de <b>leverancier</b>; de klant heeft enkel een <b>gebruikersrecht</b>.</li> </ul> </li> <li>- <b>SaaS-softwarelicentie</b>: Bij een SaaS-licentie krijgt de klant <b>geen kopie van de software</b>. De software wordt gehost door de aanbieder en is toegankelijk via het internet. De klant heeft geen toegang tot de <b>broncode</b> en betaalt meestal een periodieke <b>abonnementsvergoeding</b> voor het gebruik van de software. <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Eigendom</b> van de software blijft bij de <b>leverancier</b>, maar de klant krijgt</li> </ul> </li> </ul>	<p>Een <b>klassieke softwarelicentie</b> (bijvoorbeeld voor on-premise software) en een <b>SaaS-softwarelicentie</b> (Software as a Service) verschillen op verschillende vlakken, zoals het gebruik, de distributie, de eigendom, en de licentievooraarden. Hier zijn de belangrijkste verschillen tussen deze twee soorten softwarelicenties:</p> <p>### 1. <b>Eigendom en Bezit</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke softwarelicentie</b>: Bij een klassieke softwarelicentie krijgt de klant vaak een <b>kopie</b> van de software, die op de <b>eigen hardware</b> (zoals servers of pc's) wordt geïnstalleerd en uitgevoerd. De klant heeft meestal een <b>licentie</b> om de software voor een bepaald aantal gebruikers of apparaten te gebruiken, maar de software zelf blijft eigendom van de leverancier.</li> <li>- <b>SaaS-softwarelicentie</b>: Bij SaaS is de software <b>niet lokaal geïnstalleerd</b>. De klant krijgt toegang tot de software via een <b>internetverbinding</b>, waarbij de software op de servers van de <b>leverancier</b> draait. De klant krijgt geen kopie van de software, maar <b>toegang</b> tot de software op basis van het abonnement, en het eigendom blijft volledig bij de SaaS-aanbieder.</li> </ul> <p>### 2. <b>Installatie en Onderhoud</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke softwarelicentie</b>: De klant is verantwoordelijk voor de installatie, het</li> </ul>	<p>Hier zijn de belangrijkste verschillen tussen een klassieke softwarelicentie en een SaaS-softwarelicentie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Distributie en Toegang</b> Klassieke softwarelicentie: De software wordt als kopie aan de klant geleverd, bijvoorbeeld via een installatiebestand, cd-rom of download. De klant installeert het lokaal op zijn eigen hardware. SaaS-softwarelicentie: De software draait op servers van de aanbieder en is toegankelijk via internet, meestal via een webbrowser.</li> <li><b>Eigendom</b> Klassieke softwarelicentie: De klant krijgt vaak een recht om een specifieke versie van de software permanent te gebruiken. SaaS-softwarelicentie: De klant heeft geen permanente gebruiksrechten; de toegang is afhankelijk van een abonnement of overeenkomst.</li> <li><b>Betalingsmodel</b> Klassieke softwarelicentie: Vaak een eenmalige betaling of licentiekosten voor een bepaalde periode of versie. SaaS-softwarelicentie: Meestal een abonnementsmodel met terugkerende kosten (bijvoorbeeld maandelijks of jaarlijkse betalingen).</li> <li><b>Updates en Onderhoud</b> Klassieke softwarelicentie: Updates en onderhoud zijn vaak niet inbegrepen of</li> </ol>

		<p>toegang tot de software via <b>online diensten</b>.</p> <p><b>### 2. Installatie en onderhoud</b>  <b>- Klassieke softwarelicentie:</b>  De klant ontvangt een kopie van de software en is zelf verantwoordelijk voor de <b>installatie</b>, <b>onderhoud</b> en <b>upgrades</b> van de software op hun systemen.  <b>- Onderhoud:</b> De klant moet zelf patches en updates installeren of ze moeten apart worden verstrekt door de leverancier.</p> <p><b>- SaaS-softwarelicentie:</b>  De klant hoeft niets te installeren of te onderhouden. De software wordt gehost door de aanbieder, en <b>alle updates</b> en <b>onderhoud</b> worden centraal uitgevoerd door de leverancier.  <b>- Upgrades</b> en <b>beveiligingspatches</b> worden automatisch uitgevoerd, zonder dat de klant tussenbeide hoeft te komen.</p> <p><b>### 3. Toegangsmodus</b>  <b>- Klassieke softwarelicentie:</b>  De klant heeft <b>lokale toegang</b> tot de software, wat betekent dat de software op de systemen van de klant draait (bijvoorbeeld op een pc, server of andere hardware).  - De klant heeft meestal <b>offline toegang</b> tot de software.</p> <p><b>- SaaS-softwarelicentie:</b>  De klant krijgt <b>online toegang</b> tot de software via een webbrowser of applicatie. De software draait op de servers van de aanbieder, en de klant hoeft geen <b>lokale installatie</b> te beheren.  - Toegang is <b>internetafhankelijk</b>, wat betekent dat de klant <b>altijd online</b> moet zijn om de software te gebruiken.</p> <p><b>### 4. Licentiemodel</b>  <b>- Klassieke softwarelicentie:</b>  Vaak wordt er gewerkt met een <b>eenmalige betaling</b> voor de softwarelicentie, waarbij de klant de software voor een <b>onbeperkte tijd</b> kan</p>	<p>onderhoud en de updates van de software. Dit kan <b>complexiteit</b> en <b>kosten</b> met zich meebrengen, omdat de klant servers, besturingssystemen en andere infrastructuur moet beheren en onderhouden.  <b>- SaaS-softwarelicentie:</b> De software wordt gehost, onderhouden en geüpdatet door de <b>SaaS-aanbieder</b>. De klant hoeft geen installatie of onderhoud te doen. <b>Updates</b> en <b>bugfixes</b> worden automatisch doorgevoerd zonder dat de klant zich ermee bezig hoeft te houden.</p> <p><b>### 3. Toegang en Gebruiksmodellen</b>  <b>- Klassieke softwarelicentie:</b> De software wordt vaak verkocht op basis van <b>eenmalige betalingen</b> of een <b>perpetuele licentie</b> (de klant koopt de software en heeft deze voor onbepaalde tijd). Het gebruik is vaak <b>beperkt</b> tot de installaties die de klant zelf beheert (aantal licenties per gebruiker, per apparaat, enzovoorts).  <b>- SaaS-softwarelicentie:</b> SaaS wordt meestal op basis van <b>abonnementen</b> aangeboden, bijvoorbeeld maandelijks of jaarlijks. De klant heeft toegang tot de software via een <b>webbrowser</b> en betaalt doorgaans <b>op basis van het gebruik</b>, zoals het aantal gebruikers, het volume van de data, of de functies die worden afgenomen.</p> <p><b>### 4. Kostenstructuur</b>  <b>- Klassieke softwarelicentie:</b> De kosten zijn vaak een <b>eenmalige betaling</b> voor de software, die hoger kan zijn dan de abonnementskosten van SaaS. Er kunnen daarnaast ook kosten zijn voor <b>upgrades</b>, <b>ondersteuning</b> en <b>onderhoud</b>.  <b>- SaaS-softwarelicentie:</b> De kosten zijn gebaseerd op <b>abonnementen</b> en kunnen variëren op basis van het gebruik, zoals het aantal gebruikers, het aantal transacties of de opgeslagen data. Dit biedt een <b>flexibele prijsstelling</b> die kan schalen met de behoeften van de klant.</p> <p><b>### 5. Schaling en Flexibiliteit:</b></p>	<p>vereisen een aparte overeenkomst (bijv. een supportcontract).  SaaS-softwarelicentie: Updates en onderhoud worden doorgaans automatisch doorgevoerd zonder dat de klant actie hoeft te ondernemen.</p> <p>5. Technische Infrastructuur  Klassieke softwarelicentie: De klant is verantwoordelijk voor de technische infrastructuur, zoals hardware, beveiliging en back-ups.  SaaS-softwarelicentie: De aanbieder beheert de technische infrastructuur, beveiliging en back-ups.</p> <p>6. Toepassing en Schaalbaarheid  Klassieke softwarelicentie: Meestal gelimiteerd aan specifieke apparaten of gebruikers en vereist nieuwe licenties voor extra gebruik.  SaaS-softwarelicentie: Eenvoudig schaalbaar, vaak met opties om gebruikers toe te voegen of af te schalen via het abonnement.</p> <p>7. Juridische Aspecten  Klassieke softwarelicentie: Regelt vaak eigendom van een kopie en restricties op doorverkoop of aanpassing.  SaaS-softwarelicentie: Richt zich op toegang tot de dienst, uptime garanties (SLA's), en gegevensverwerking (bijv. dataprotectie).</p> <p>8. Gebruikslocatie  Klassieke softwarelicentie: Gebonden aan de apparaten waar het is geïnstalleerd.  SaaS-softwarelicentie: Overal toegankelijk waar internet beschikbaar is.</p> <p>9. Beveiliging  Klassieke softwarelicentie: De klant moet zelf zorgen voor beveiliging (bijvoorbeeld antivirus en firewalls).  SaaS-softwarelicentie: De aanbieder is verantwoordelijk voor de beveiliging van de applicatie en infrastructuur.</p> <p>10. Contractduur  Klassieke softwarelicentie: Licenties zijn vaak onbeperkt geldig (perpetual), hoewel</p>
--	--	--	---	---

		<p>gebruiken (hoewel er soms <b>**onderhoudsovereenkomsten**</b> kunnen zijn voor updates).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er kunnen <b>**licentiekosten**</b> zijn per gebruiker, apparaat of een andere maatstaf.</li> </ul> <p>- <b>**SaaS-softwarelicentie**</b>: SaaS-modellen werken meestal met een <b>**abonnementsbetaling**</b> (maandelijks of jaarlijks), waarbij de klant betaalt voor toegang tot de software gedurende een bepaalde periode. De licentie kan afhankelijk zijn van het aantal gebruikers, het aantal verwerkte gegevens, de functionaliteit of het gebruiksniveau.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het gebruik van de software kan op basis van <b>**pay-per-use**</b> of <b>**abonnementen**</b>.</li> </ul> <p>### 5. <b>**Schaalbaarheid**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Klassieke softwarelicentie**</b>: De klassieke licentie is vaak <b>**minder schaalbaar**</b>; wanneer de klant het aantal gebruikers wil uitbreiden, moeten vaak <b>**extra licenties**</b> worden gekocht voor extra softwarekopieën.</li> <li>- Schaalvergroting kan leiden tot extra kosten voor hardware, installatie, en beheer.</li> </ul> <p>- <b>**SaaS-softwarelicentie**</b>: SaaS is doorgaans veel <b>**flexibeler en schaalbaarder**</b>. Klanten kunnen eenvoudig gebruikers toevoegen of afnemen zonder veel administratieve of technische inspanning.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Schaalbaarheid**</b> kan vaak eenvoudig worden aangepast door de klant via hun abonnement, zonder dat hardware of installatie nodig is.</li> </ul> <p>### 6. <b>**Beveiliging en gegevensopslag**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Klassieke softwarelicentie**</b>: De klant is verantwoordelijk voor de <b>**beveiliging**</b> van de software en de gegevens die ermee worden verwerkt, omdat de software lokaal wordt geïnstalleerd op hun systemen. Dit betekent dat de klant zelf zorgt voor back-ups, beveiligingsmaatregelen en compliance met wetgeving.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Klassieke softwarelicentie**</b>: Het schalen van klassieke software kan <b>**beperkingen**</b> met zich meebrengen, zoals de noodzaak om extra licenties of hardware aan te schaffen. De klant moet zelf zorgen voor extra capaciteit, wat de kosten kan verhogen.</li> <li>- <b>**SaaS-softwarelicentie**</b>: SaaS biedt vaak meer <b>**flexibiliteit**</b> en <b>**schaalbaarheid**</b>, omdat de klant de software kan gebruiken op basis van <b>**huidige behoeften**</b> en gemakkelijk kan <b>**upgraden**</b> of <b>**downgraden**</b> binnen het abonnement. Schaling kan vaak plaatsvinden zonder dat er extra hardware of licenties nodig zijn.</li> </ul> <p>### 6. <b>**Beveiliging en Privacy**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Klassieke softwarelicentie**</b>: Beveiliging en privacy zijn de verantwoordelijkheid van de klant. De klant moet zorgen voor de juiste beveiligingsmaatregelen, zoals het beveiligen van servers, het bijwerken van software en het beschermen van data.</li> <li>- <b>**SaaS-softwarelicentie**</b>: De aanbieder van de SaaS-software is verantwoordelijk voor de beveiliging van de applicatie, de infrastructuur en de data. Dit omvat vaak <b>**geavanceerde beveiligingsmaatregelen**</b> zoals encryptie, back-ups, en <b>**garanties**</b> met betrekking tot de <b>**beschikbaarheid**</b> van de software en <b>**privacybescherming**</b>.</li> </ul> <p>### 7. <b>**Upgrades en Nieuwe Versies**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Klassieke softwarelicentie**</b>: Bij klassieke softwarelicenties zijn upgrades vaak <b>**optioneel**</b> en vereisen ze een <b>**extra aankoop**</b> of betaling (bijvoorbeeld via een onderhoudsovereenkomst). Klanten moeten zelf beslissen of en wanneer ze upgraden naar een nieuwe versie.</li> <li>- <b>**SaaS-softwarelicentie**</b>: Bij SaaS wordt de software <b>**automatisch bijgewerkt**</b> naar de nieuwste versie, meestal zonder extra kosten voor de klant. Alle gebruikers hebben <b>**altijd toegang tot de nieuwste functionaliteit**</b> en beveiligingsupdates.</li> </ul>	<p>support kan verlopen.</p> <p>SaaS-softwarelicentie: Contracten zijn tijdsgebonden en afhankelijk van abonnementsvoorwaarden. Deze verschillen beïnvloeden de rechten, plichten en risico's voor zowel aanbieders als gebruikers van software.</p>
--	--	--	---	--



		<p>- <b>Data</b> wordt lokaal opgeslagen op de systemen van de klant.</p> <p>- <b>SaaS-softwarelicentie</b>: De leverancier is verantwoordelijk voor de <b>beveiliging</b> van de software en de data, inclusief <b>back-ups</b>, beveiligingspatches en <b>compliance</b>. Aangezien de data in de <b>cloud</b> wordt opgeslagen, moet de leverancier voldoen aan strikte beveiligings- en privacyvereisten.</p> <p>- <b>Data</b> wordt centraal opgeslagen op de servers van de SaaS-aanbieder (vaak in datacenters), wat kan leiden tot zorgen over <b>privacy</b> en <b>databeveiliging</b>.</p> <p><b>### 7. Verlies van toegang en beëindiging van het contract</b></p> <p>- <b>Klassieke softwarelicentie</b>: Als de klant de softwarelicentie heeft gekocht en geïnstalleerd, kan de klant de software blijven gebruiken, zelfs als de leverancier stopt met het aanbieden van updates of support.</p> <p>- Bij beëindiging van de licentie kan de klant de software blijven gebruiken, hoewel het gebruik van updates of ondersteuning kan eindigen.</p> <p>- <b>SaaS-softwarelicentie</b>: Als een klant zijn <b>abonnement</b> beëindigt, verliest hij <b>toegang</b> tot de software. Dit kan leiden tot <b>dataverlies</b> als er geen adequate back-up of exportmogelijkheden zijn.</p> <p>- Bij beëindiging heeft de klant mogelijk <b>geen toegang meer</b> tot zijn gegevens, tenzij er afspraken zijn over het exporteren van gegevens voordat het contract eindigt.</p> <p><b>### 8. Kostenstructuur</b></p> <p>- <b>Klassieke softwarelicentie</b>: Vaak worden de kosten <b>eenmalig</b> betaald bij de aankoop van de softwarelicentie, met eventueel aanvullende kosten voor <b>ondersteuning</b> en <b>upgrades</b>.</p> <p>- Het initiële prijskaartje kan hoog zijn, maar er zijn minder doorlopende kosten.</p> <p>- <b>SaaS-softwarelicentie</b>:</p>	<p><b>### 8. Licentieovereenkomst en Gebruiksvoorwaarden</b>: - <b>Klassieke softwarelicentie</b>: De licentieovereenkomst is vaak <b>gedetailleerd</b> en legt uit hoe de software mag worden gebruikt (bijvoorbeeld het aantal gebruikers, installatiebeperkingen, sublicentiëring, enzovoort). De klant ontvangt een licentie voor lokaal gebruik.</p> <p>- <b>SaaS-softwarelicentie</b>: De gebruiksvoorwaarden van SaaS-softwarelicenties richten zich meestal op het <b>abonnement</b> en de <b>toegang</b> tot de software via het internet. Er is vaak een <b>service level agreement (SLA)</b> waarin uptime, prestaties en ondersteuning worden beschreven. Gebruikers hebben geen eigendom van de software, maar toegang tot de software op basis van de voorwaarden.</p> <p><b>### 9. Licentieoverdracht en Eigendom</b>: - <b>Klassieke softwarelicentie</b>: De licentie kan in sommige gevallen <b>overgedragen</b> worden aan een andere partij, bijvoorbeeld bij de verkoop van een bedrijf of het doorgeven van het product. De klant heeft vaak een <b>licentie</b> om de software lokaal te gebruiken.</p> <p>- <b>SaaS-softwarelicentie</b>: SaaS-licenties zijn meestal <b>niet overdraagbaar</b>, omdat toegang via abonnementen en online accounts wordt verleend. De klant heeft enkel het recht om de software te gebruiken, maar <b>geen eigendom</b>.</p> <p><b>### Conclusie</b>: Samenvattend zijn de belangrijkste verschillen tussen een <b>klassieke softwarelicentie</b> en een <b>SaaS-softwarelicentie</b> de <b>distributiemethoden</b>, <b>eigendom</b> van de software, de <b>verantwoordelijkheden</b> voor onderhoud en beveiliging, en de <b>flexibiliteit</b> van gebruik en kosten. Klassieke software vereist vaak een hogere initiële investering en meer verantwoordelijkheid voor onderhoud en beveiliging bij de klant,</p>	
--	--	--	--	--

		<p>SaaS-modellen vereisen een <b>**doorlopende betaling**</b> voor toegang tot de software, vaak in de vorm van een <b>**maandelijks of jaarlijks abonnement**</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit zorgt voor <b>**betere voorspelbaarheid**</b> van de kosten op de lange termijn, maar kan op termijn duurder zijn dan een eenmalige betaling voor een klassieke licentie.</li> </ul> <p>### Samenvatting van de belangrijkste verschillen:</p> <p>Vergelijking van de twee vormen van bescherming</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Aspect</th> <th>Auteursrechtelijke bescherming</th> <th>Sui generis bescherming (Databankrichtlijn)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vereiste</td> <td>Originaliteit (keuze en indeling van de gegevens)</td> <td>Substantiële investering in de samenstelling van de databank</td> </tr> <tr> <td>Beschermde elementen</td> <td>Structuur en indeling van de databank (niet de gegevens zelf)</td> <td>De databank als geheel (inclusief de inhoud)</td> </tr> <tr> <td>Duur van de bescherming</td> <td>70 jaar na overlijden van de maker(s)</td> <td>15 jaar (verlenging mogelijk bij updates)</td> </tr> <tr> <td>Toepassing</td> <td>Alleen voor originele databanken</td> <td>Ook voor niet-originele databanken (substantiële investering)</td> </tr> <tr> <td>Rechten van de maker</td> <td>Auteursrechten (zoals reproductie, bewerking)</td> <td>Exclusief recht op het hergebruik van de databank en bescherming tegen ext</td> </tr> </tbody> </table> <p>Beide modellen hebben voor- en nadelen, afhankelijk van de behoeften van de klant. Een klassieke licentie is vaak voordelig voor klanten die de software lokaal willen beheren en eenmalige kosten prefereren. SaaS biedt daarentegen meer gemak, flexibiliteit, en schaalbaarheid voor klanten die behoefte hebben aan een eenvoudig beheersbare oplossing zonder zorgen over updates en onderhoud.</p>	Aspect	Auteursrechtelijke bescherming	Sui generis bescherming (Databankrichtlijn)	Vereiste	Originaliteit (keuze en indeling van de gegevens)	Substantiële investering in de samenstelling van de databank	Beschermde elementen	Structuur en indeling van de databank (niet de gegevens zelf)	De databank als geheel (inclusief de inhoud)	Duur van de bescherming	70 jaar na overlijden van de maker(s)	15 jaar (verlenging mogelijk bij updates)	Toepassing	Alleen voor originele databanken	Ook voor niet-originele databanken (substantiële investering)	Rechten van de maker	Auteursrechten (zoals reproductie, bewerking)	Exclusief recht op het hergebruik van de databank en bescherming tegen ext	<p>terwijl SaaS wordt geleverd als een <b>**abonnement**</b> met continue updates en beveiliging, en de klant betaalt op basis van gebruik zonder lokaal beheer van de software.</p>	
Aspect	Auteursrechtelijke bescherming	Sui generis bescherming (Databankrichtlijn)																				
Vereiste	Originaliteit (keuze en indeling van de gegevens)	Substantiële investering in de samenstelling van de databank																				
Beschermde elementen	Structuur en indeling van de databank (niet de gegevens zelf)	De databank als geheel (inclusief de inhoud)																				
Duur van de bescherming	70 jaar na overlijden van de maker(s)	15 jaar (verlenging mogelijk bij updates)																				
Toepassing	Alleen voor originele databanken	Ook voor niet-originele databanken (substantiële investering)																				
Rechten van de maker	Auteursrechten (zoals reproductie, bewerking)	Exclusief recht op het hergebruik van de databank en bescherming tegen ext																				
<p><b>Wat zijn verschillen tussen 'klassieke' softwarelicenties en open source?</b></p>	<p>Open source stelt het recht van de afnemer tot gebruiken, wijzigen en verder verspreiden voorop. Klassiek wordt dat juist ingeperkt. Bij klassieke licenties wordt meestal een vergoeding bedingen, bij OSS niet. Bij klassieke licenties kan nog wel eens worden onderhandeld, bij OSS in principe niet. OSS stelt (soms) extra voorwaarden aan eigen software die ermee wordt gecombineerd ("copyleft"). Klassieke licenties worden meestal expliciet afgesloten (aanbod/aanvaarding/handtekening) en OSS wordt aanvaard door gebruik. (In de VS ziet men een OSS licentie zelfs niet als</p>	<p>Er zijn verschillende belangrijke verschillen tussen <b>**'klassieke' softwarelicenties**</b> (commerciële licenties) en <b>**open source-licenties**</b>. Deze verschillen hebben betrekking op de rechten, verplichtingen, gebruik en verspreiding van de software. Hieronder worden de belangrijkste verschillen tussen de twee toegelicht.</p> <p>### 1. <b>**Licentievoorwaarden**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Klassieke softwarelicenties**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij een <b>**klassieke softwarelicentie**</b> krijgt de gebruiker <b>**een licentie**</b> om de software te gebruiken onder bepaalde voorwaarden, vaak met <b>**beperkingen**</b> op het kopiëren, wijzigen, of verspreiden van de software.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Er zijn verschillende belangrijke <b>**verschillen**</b> tussen <b>**klassieke softwarelicenties**</b> (zoals commerciële licenties) en <b>**open source softwarelicenties**</b>. Deze verschillen liggen met name in de <b>**rechten van de gebruiker**</b>, de <b>**distributie**</b> van de software, de <b>**aanpassingen**</b> die kunnen worden gedaan, en de <b>**voorwaarden**</b> voor gebruik. Hier zijn de belangrijkste verschillen:</p> <p>### 1. <b>**Licentiekosten**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Klassieke softwarelicenties**</b>: Traditionele softwarelicenties zijn meestal <b>**commercieel**</b> en vereisen dat de gebruiker betaalt voor het gebruik van de</li> </ul>	<p>Het verschil tussen 'klassieke' softwarelicenties (ook wel propriëtaire licenties genoemd) en open-source licenties ligt voornamelijk in de mate van vrijheid die gebruikers hebben in het gebruik, aanpassen en distribueren van de software. Hieronder worden de belangrijkste verschillen uiteengezet:</p> <p>1. Toegankelijkheid Klassieke softwarelicenties: De broncode is meestal niet beschikbaar. Gebruikers krijgen alleen toegang tot de gecompileerde software (het eindproduct). Open source: De broncode is vrij toegankelijk. Gebruikers kunnen de code bekijken, aanpassen en opnieuw</p>																		

	<p>een contract maar als een eenzijdige inperking van het auteursrecht.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebruikers kunnen meestal de software <b>**niet aanpassen**</b> of de broncode inzien. De software wordt vaak geleverd als een <b>**gecompileerd programma**</b>.</li> <li>- Het licentiecontract bevat vaak <b>**restricties**</b> zoals het aantal apparaten of gebruikers dat de software mag gebruiken, en het gebruik is vaak <b>**geclausuleerd**</b> voor bepaalde doeleinden (bijvoorbeeld alleen voor commerciële of persoonlijke doeleinden).</li> <li>- <b>**Open source-licenties**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Open source-software**</b> is <b>**gratis beschikbaar**</b> en kan door iedereen worden gebruikt, aangepast en gedeeld. Het belangrijkste kenmerk van open source is dat de <b>**broncode**</b> beschikbaar wordt gesteld aan gebruikers, die deze kunnen <b>**bestuderen, wijzigen**</b> en <b>**verspreiden**</b>.</li> <li>- Open source-licenties leggen <b>**weinig beperkingen**</b> op, hoewel sommige licenties vereisen dat wijzigingen aan de software <b>**teruggegeven**</b> worden aan de gemeenschap (bijvoorbeeld de <b>**GPL**</b>). Andere licenties, zoals de <b>**MIT-licentie**</b>, stellen minder eisen aan het delen van wijzigingen.</li> </ul> </li> <li>### 2. <b>**Kosten**</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Klassieke softwarelicenties**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebruikers moeten <b>**betalen**</b> voor het verkrijgen van een licentie voor de software. Dit kan een <b>**eenmalige betaling**</b> zijn voor de software of een <b>**doorlopende betaling**</b> (zoals bij SaaS).</li> <li>- Vaak zijn er ook <b>**ondersteuningskosten**</b> voor technische ondersteuning, updates, of onderhoudscontracten.</li> </ul> </li> <li>- <b>**Open source-licenties**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Open source-software is meestal <b>**gratis**</b>. Er kunnen echter kosten verbonden zijn aan aanvullende diensten zoals <b>**ondersteuning**</b>, <b>**aanpassingen**</b> of <b>**consultancy**</b> (bijvoorbeeld van bedrijven die specialiseren in open source software, zoals Red Hat voor Linux).</li> <li>- Open source-software kan vaak zonder</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>software. De kosten kunnen bestaan uit een <b>**eenmalige betaling**</b> of een <b>**abonnement**</b> voor toegang, updates en ondersteuning.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Open source softwarelicenties**</b>: Software die onder een open source licentie valt, wordt meestal <b>**gratis**</b> verstrekt. Gebruikers kunnen de software <b>**downloaden**</b>, <b>**gebruiken**</b> en <b>**distribueren**</b> zonder dat ze daarvoor betalen. Soms kunnen er wel kosten zijn voor <b>**ondersteuning**</b>, <b>**hosting**</b> of <b>**specialistische diensten**</b> die door derden worden aangeboden.</li> <li>### 2. <b>**Toegang tot de Broncode**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Klassieke softwarelicenties**</b>: De broncode van de software is meestal <b>**gesloten**</b> en alleen toegankelijk voor de <b>**softwareleverancier**</b> of de <b>**ontwikkelaars**</b> van het bedrijf. Gebruikers hebben geen toegang tot de broncode, wat betekent dat ze de software niet kunnen aanpassen of verbeteren.</li> <li>- <b>**Open source softwarelicenties**</b>: Open source software biedt <b>**volledige toegang tot de broncode**</b>. Gebruikers kunnen de code <b>**leiden**</b>, <b>**aanpassen**</b> en <b>**verbeteren**</b>. Dit maakt open source software <b>**flexibel**</b> en geschikt voor maatwerk.</li> </ul> </li> <li>### 3. <b>**Gebruik en Verdeling**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Klassieke softwarelicenties**</b>: De gebruiksrechten voor klassieke softwarelicenties zijn vaak <b>**beperkt**</b> en kunnen restricties bevatten zoals het aantal gebruikers, het aantal installaties, en het type apparaat waarop de software kan draaien. De gebruiker mag de software doorgaans niet zonder toestemming kopiëren of verspreiden.</li> <li>- <b>**Open source softwarelicenties**</b>: Open source licenties staan gebruikers toe om de software <b>**te gebruiken**</b>, <b>**te kopiëren**</b>, <b>**te verspreiden**</b> en vaak <b>**aan te passen**</b>. Er kunnen wel bepaalde <b>**voorwaarden**</b> zijn die moeten worden nageleefd, zoals het delen van gewijzigde versies onder dezelfde open source licentie, afhankelijk van het type licentie.</li> </ul> </li> </ul>	<p>distribueren, afhankelijk van de specifieke open-source licentie.</p> <p>2. Gebruiksrechten Klassieke softwarelicenties: Gebruikers krijgen beperkte rechten, vaak alleen voor specifiek gebruik zoals installatie op één apparaat of binnen een bepaalde organisatie. Aanpassingen of verdere distributie zijn meestal verboden. Open source: Gebruikers krijgen ruime rechten, zoals het recht om de software te gebruiken, te wijzigen en te verspreiden. De mate van vrijheid hangt af van de gekozen open-source licentie (bijv. permissief zoals MIT of restrictiever zoals GPL).</p> <p>3. Kosten Klassieke softwarelicenties: Vaak betaald. Dit kan eenmalig zijn, via abonnementsmodellen of per gebruiker/per apparaat. Open source: Meestal gratis. Sommige open-source projecten hebben echter commerciële versies of bieden betaalde ondersteuning.</p> <p>4. Aansprakelijkheid en garantie Klassieke softwarelicenties: De softwareleverancier biedt vaak garanties en kan aansprakelijk worden gesteld bij problemen, afhankelijk van de contractuele voorwaarden. Open source: Software wordt meestal "as is" geleverd zonder garanties. De ontwikkelaars zijn zelden aansprakelijk voor schade of gebreken.</p> <p>5. Ondersteuning Klassieke softwarelicenties: Ondersteuning is vaak onderdeel van de licentieovereenkomst of tegen betaling beschikbaar. Open source: Ondersteuning wordt vaak geleverd door de community of via betaalde diensten van derde partijen of commerciële entiteiten die de software ondersteunen (bijv. Red Hat).</p> <p>6. Eigendom en intellectueel eigendom Klassieke softwarelicenties: De</p>
--	--	--	--	---

		<p>kosten worden gedownload en gebruikt, maar commerciële bedrijven kunnen aanvullende <b>premium services</b> aanbieden.</p> <p><b>### 3. Distributie en herverdeling</b>  <b>- Klassieke softwarelicenties:</b>  - De software mag vaak <b>niet herverdeeld</b> worden zonder toestemming van de licentiehouder. De licentie is meestal beperkt tot de specifieke gebruiker of organisatie.  - Herdistributie van de software (bijvoorbeeld in de vorm van een kopie) wordt vaak gecontroleerd of verboden, afhankelijk van de voorwaarden van de licentie.</p> <p><b>- Open source-licenties:</b>  - Open source-licenties staan de <b>herdistributie</b> van de software toe. Gebruikers kunnen de software <b>doorgeven</b> aan anderen, vaak met de verplichting om dezelfde open source-licentie toe te passen op de herverdeelde versie (bijvoorbeeld de <b>GPL</b>).</p> <p>- Sommige open source-licenties staan het toe om de software <b>commercieel</b> te verpakken en door te verkopen (bijvoorbeeld de <b>MIT-licentie</b>), terwijl andere vereisen dat alle wijzigingen openlijk gedeeld worden (bijvoorbeeld de <b>GPL</b>).</p> <p><b>### 4. Broncode en aanpassingen</b>  <b>- Klassieke softwarelicenties:</b>  - Bij klassieke software is de <b>broncode</b> meestal <b>niet beschikbaar</b> voor de klant. Dit betekent dat de gebruiker de software <b>niet kan aanpassen</b> of <b>modificeren</b>.</p> <p>- Gebruikers kunnen de software alleen gebruiken zoals die is geleverd door de leverancier en kunnen vaak geen nieuwe functies of aanpassingen doorvoeren zonder expliciete toestemming van de eigenaar.</p> <p><b>- Open source-licenties:</b>  - <b>Broncode</b> is <b>altijd beschikbaar</b> bij open source-software. Dit stelt gebruikers in staat om de software naar</p>	<p><b>### 4. Licentievoorwaarden</b>  <b>- Klassieke softwarelicenties:</b> De voorwaarden van klassieke softwarelicenties worden vaak bepaald door de <b>softwareleverancier</b>. Dit kan onder meer inhouden dat de gebruiker geen kopieën mag maken, geen sublicenties mag geven, de software niet mag decompileren, of de software alleen mag gebruiken voor bepaalde doeleinden (bijvoorbeeld niet-commercieel of zakelijk gebruik).</p> <p><b>- Open source softwarelicenties:</b>  Open source software wordt geleverd met een licentie die de gebruiker <b>meer vrijheid</b> biedt, maar deze licenties bevatten vaak specifieke <b>vereisten</b>. Bijvoorbeeld, de gebruiker kan verplicht zijn om wijzigingen aan de software <b>terug te geven</b> aan de gemeenschap (bijvoorbeeld onder de <b>GPL-licentie</b>) of om de oorspronkelijke auteurs te <b>vermelden</b> (zoals vereist door de <b>MIT-licentie</b>).</p> <p><b>### 5. Ondersteuning en Updates</b>  <b>- Klassieke softwarelicenties:</b>  Traditionele softwarelicenties komen vaak met <b>ondersteuning</b> van de softwareleverancier, zoals klantenservice, technische ondersteuning en software-updates. Deze kunnen <b>betaald</b> zijn, afhankelijk van het type licentie en de overeenkomst.</p> <p><b>- Open source softwarelicenties:</b>  Open source software heeft <b>geen verplichting</b> tot ondersteuning of updates, hoewel veel open source projecten actieve gemeenschappen hebben die ondersteuning bieden via forums, documentatie en andere middelen. De <b>updates</b> worden meestal door de gemeenschap of de oorspronkelijke ontwikkelaars geleverd. Bedrijven die open source software gebruiken, kunnen externe <b>ondersteuningsdiensten</b> kopen.</p> <p><b>### 6. Vrijheid om te Wijzigen</b>  <b>- Klassieke softwarelicenties:</b> Met klassieke softwarelicenties is het vaak</p>	<p>softwareleverancier behoudt alle rechten op de software. Gebruikers mogen de software niet zonder toestemming kopiëren, distribueren of aanpassen.</p> <p>Open source: De rechten op de software blijven bij de oorspronkelijke ontwikkelaars, maar door de open-source licentie wordt het gebruiksrecht overgedragen aan het publiek. De mate waarin wijzigingen en herdistributie zijn toegestaan, hangt af van de licentievoorwaarden.</p> <p>7. Licentievoorwaarden  Klassieke softwarelicenties: De voorwaarden zijn vaak strikt en beperken het gebruik tot specifieke situaties (bijvoorbeeld alleen zakelijk gebruik, niet commercieel, etc.).</p> <p>Open source: Licenties zoals de GPL, Apache, MIT, enz. leggen verschillende regels op, variërend van minimale restricties tot verplichtingen zoals het delen van aangepaste broncode (copyleft).</p> <p>Samenvatting  Klassieke softwarelicenties richten zich op controle, beperkingen en het beschermen van eigendomsrechten van de leverancier. Open source draait om samenwerking, transparantie en vrijheid voor de gebruikers, binnen de grenzen van de gekozen licentie. Beide licentiemodellen hebben hun eigen voordelen en beperkingen, afhankelijk van de behoeften van de gebruiker of organisatie.</p>
--	--	---	---	--

		<p>hun eigen behoeften aan te passen, nieuwe functies toe te voegen of fouten te verhelpen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In veel open source-licenties geldt de verplichting dat <b>aanpassingen</b> of <b>verbeteringen</b> die aan de software worden toegevoegd, moeten worden gedeeld met de gemeenschap (bijvoorbeeld bij de <b>GPL</b>), hoewel minder strikte licenties zoals de <b>MIT-licentie</b> geen dergelijke verplichtingen stellen.</li> </ul> <p><b>5. Ondersteuning en updates</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke softwarelicenties</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De leverancier biedt vaak <b>ondersteuning</b> en <b>updates</b> als onderdeel van de licentieovereenkomst, hoewel de mate van ondersteuning en de frequentie van updates kunnen variëren. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klanten kunnen <b>betaalde ondersteuning</b> afnemen, afhankelijk van de leverancier. Updates kunnen onderhevig zijn aan extra kosten of beperkingen.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- <b>Open source-licenties</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ondersteuning</b> voor open source-software is vaak beperkt of wordt aangeboden door <b>de gemeenschap</b>. Er zijn open source-forums, bugtrackers en documentatie, maar er is geen formele, door de leverancier georganiseerde ondersteuning, tenzij je kiest voor een commerciële aanbieder. <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Updates</b> voor open source-software worden doorgaans regelmatig aangeboden door de gemeenschap. De snelheid van updates kan echter variëren, en het kan zijn dat gebruikers zelf moeten bijdragen aan bugfixes of updates.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><b>6. Licentievereisten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke softwarelicenties</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke licenties</b> bevatten vaak strikte beperkingen op het gebruik van de software, zoals het aantal toestemmingen of het soort gebruik. Deze licenties kunnen bijvoorbeeld beperken tot <b>niet-commercieel gebruik</b> of specificeren dat de software <b>alleen op bepaalde apparaten</b> mag draaien.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>verboden</b> om de software aan te passen of te reverse-engineeren, tenzij specifiek toegestaan door de licentie. Dit betekent dat de klant geen wijzigingen mag aanbrengen in de functionaliteit of de code van de software.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Open source softwarelicenties</b>: Bij open source software is het vaak <b>geoorloofd</b> om de software te <b>modificeren</b>. Gebruikers kunnen de code aanpassen om deze aan te passen aan hun behoeften. Bij sommige open source licenties, zoals de <b>GNU General Public License (GPL)</b>, moeten wijzigingen echter gedeeld worden met de gemeenschap.</li> </ul> <p><b>7. Licentieherkomst en Gemeenschapsbetrokkenheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke softwarelicenties</b>: De licentie en distributie van de software wordt meestal beheerd door de <b>softwareleverancier</b>, en de gebruiker heeft beperkte mogelijkheid om bij te dragen aan de ontwikkeling van de software. <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Open source softwarelicenties</b>: Open source software wordt vaak beheerd door een <b>gemeenschap</b> van ontwikkelaars en gebruikers. Dit kan een formeel open source project zijn (zoals <b>Apache</b> of <b>Linux</b>) of een informele gemeenschap. Gebruikers kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van de software door <b>verbeteringen</b> of <b>bugfixes</b> aan te leveren.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>8. Kosten van Aanpassingen en Integraties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke softwarelicenties</b>: Aanpassingen of integraties van klassieke software kunnen <b>kostbaar</b> zijn, omdat de klant vaak moet betalen voor maatwerk of consultancydiensten van de softwareleverancier of een derde partij. <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Open source softwarelicenties</b>: Open source software biedt <b>flexibiliteit</b> bij het aanpassen en integreren van de software. Gebruikers kunnen de software zelf aanpassen of een externe ontwikkelaar inhuren zonder te hoeven betalen voor licentiekosten. De</li> </ul> </li> </ul>	
--	--	--	---	--

		<p>- De licentie kan ook <b>licentiekosten</b> per gebruiker of apparaat specificeren, en er kunnen boetes of sancties zijn voor inbreuken op de licentievoorwaarden.</p> <p>- <b>Open source-licenties</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De voorwaarden voor open source-licenties verschillen per type licentie. Er zijn <b>permissieve licenties</b> zoals de <b>MIT-licentie</b>, die weinig beperkingen stellen aan het gebruik, en <b>copyleft-licenties</b> zoals de <b>GPL</b>, die vereisen dat alle afgeleiden werken ook onder dezelfde open source-licentie beschikbaar worden gesteld.</li> <li>- De belangrijkste verplichtingen van open source-licenties zijn vaak <b>aandacht voor het behouden van de oorspronkelijke auteursrechten</b> en het <b>distributie van de broncode</b> als de software wordt gewijzigd.</li> </ul> <p><b>7. Beveiliging en privacy</b></p> <p>- <b>Klassieke softwarelicenties</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beveiliging en privacy worden vaak geregeld door de leverancier van de software, die verantwoordelijk is voor het patchen van kwetsbaarheden en het zorgen voor de juiste beveiligingsmaatregelen.</li> <li>- Gebruikers hebben vaak minder controle over de beveiliging van de software, omdat het een gesloten systeem betreft.</li> </ul> <p>- <b>Open source-licenties</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Omdat de broncode openbaar is, kan <b>iedereen de code inspecteren</b> en bijdragen aan het verbeteren van de beveiliging. Dit kan zowel een voordeel als een nadeel zijn. Het voordeel is dat er vaak snel kwetsbaarheden worden ontdekt en opgelost door de gemeenschap.</li> <li>- Gebruikers kunnen hun eigen <b>beveiligingsmaatregelen</b> implementeren, maar ze zijn ook verantwoordelijk voor het up-to-date houden van de software.</li> </ul> <p><b>Samenvatting van de belangrijkste verschillen:</b></p>	<p>kosten zijn meestal gerelateerd aan de implementatie of de gewenste maatwerkfunctionaliteit.</p> <p><b>9. Beveiliging</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke softwarelicenties</b>: De beveiliging van klassieke software wordt doorgaans gewaarborgd door de softwareleverancier, die verantwoordelijk is voor het patchen van beveiligingsproblemen en het leveren van updates.</li> <li>- <b>Open source softwarelicenties</b>: Beveiliging bij open source software hangt af van de gemeenschap en de actieve ontwikkeling van de software. Aangezien de broncode open is, kunnen beveiligingsproblemen snel worden geïdentificeerd en verholpen door de gemeenschap. Dit kan ook inhouden dat de software kwetsbaar is voor misbruik door kwaadwillende gebruikers.</li> </ul> <p><b>10. Beperkingen van de Licentie</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke softwarelicenties</b>: Traditionele licenties bevatten vaak restricties die de klant beperken in het gebruik van de software, zoals beperking van het aantal gebruikers, het aantal apparaten, of het gebied waarin de software mag worden gebruikt (bijvoorbeeld land- of taalrestricties).</li> <li>- <b>Open source softwarelicenties</b>: De beperkingen bij open source software zijn meestal <b>minder streng</b>. In sommige gevallen kunnen er <b>vereisten</b> zijn voor het delen van broncode of het attribueren van de oorspronkelijke maker, maar in de meeste gevallen is de vrijheid groter.</li> </ul> <p><b>Samenvatting van de belangrijkste verschillen:</b></p> <p>Samengevat biedt <b>open source software</b> <b>meer vrijheid</b> en <b>flexibiliteit</b>, terwijl <b>klassieke softwarelicenties</b> vaak meer controle en verantwoordelijkheid leggen bij de leverancier, met beperkingen op gebruik en toegang tot de broncode.</p>	
--	--	---	---	--

		<p><b>Samenvatting van de belangrijkste verschillen:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Aspect</th> <th>Klassieke Softwarelicentie</th> <th>Open Source-licentie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kosten</td> <td>Vaak betaald voor software, met onderhoudskosten</td> <td>Gratis voor de software, met support</td> </tr> <tr> <td>Broncode</td> <td>Niet beschikbaar; software is gesloten</td> <td>Beschikbaar; getoetst en aangepast</td> </tr> <tr> <td>Herdistributie</td> <td>Beperkt; vaak mag de software niet worden herverdeeld</td> <td>Vrij; software mag aangepast worden</td> </tr> <tr> <td>Aanpassingen</td> <td>Meestal niet toegestaan of sterk beperkt</td> <td>Toegestaan en soepel te delen</td> </tr> <tr> <td>Ondersteuning</td> <td>Vaak betaald via de leverancier</td> <td>Gemeenschappelijke ondersteuning mogelijk</td> </tr> <tr> <td>Licentievereisten</td> <td>Meestal strikte beperkingen (gebruik, aantal apparaten)</td> <td>Beperkingen afhankelijk van licentie (copyright of permissies)</td> </tr> <tr> <td>Beveiliging</td> <td>Leverancier verantwoordelijk voor patches en updates</td> <td>Gemeenschappelijke inspectie en updates</td> </tr> </tbody> </table> <p>### Conclusie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Klassieke softwarelicenties</b> zijn vaak beperkend, commercieel van aard, en bieden gebruikers beperkte flexibiliteit om de software aan te passen of te verspreiden.</li> <li>- <b>Open source-licenties</b> bieden gebruikers meer <b>vrijheid</b> om de software aan te passen, te verspreiden en zelfs commercieel te gebruiken, maar kunnen vereisen dat de broncode wordt gedeeld en dat wijzigingen aan de gemeenschap worden teruggegeven. Het gebruik van open source kan ook afhankelijk zijn van de steun van de gemeenschap voor zaken zoals beveiliging en ondersteuning.</li> </ul>	Aspect	Klassieke Softwarelicentie	Open Source-licentie	Kosten	Vaak betaald voor software, met onderhoudskosten	Gratis voor de software, met support	Broncode	Niet beschikbaar; software is gesloten	Beschikbaar; getoetst en aangepast	Herdistributie	Beperkt; vaak mag de software niet worden herverdeeld	Vrij; software mag aangepast worden	Aanpassingen	Meestal niet toegestaan of sterk beperkt	Toegestaan en soepel te delen	Ondersteuning	Vaak betaald via de leverancier	Gemeenschappelijke ondersteuning mogelijk	Licentievereisten	Meestal strikte beperkingen (gebruik, aantal apparaten)	Beperkingen afhankelijk van licentie (copyright of permissies)	Beveiliging	Leverancier verantwoordelijk voor patches en updates	Gemeenschappelijke inspectie en updates		
Aspect	Klassieke Softwarelicentie	Open Source-licentie																										
Kosten	Vaak betaald voor software, met onderhoudskosten	Gratis voor de software, met support																										
Broncode	Niet beschikbaar; software is gesloten	Beschikbaar; getoetst en aangepast																										
Herdistributie	Beperkt; vaak mag de software niet worden herverdeeld	Vrij; software mag aangepast worden																										
Aanpassingen	Meestal niet toegestaan of sterk beperkt	Toegestaan en soepel te delen																										
Ondersteuning	Vaak betaald via de leverancier	Gemeenschappelijke ondersteuning mogelijk																										
Licentievereisten	Meestal strikte beperkingen (gebruik, aantal apparaten)	Beperkingen afhankelijk van licentie (copyright of permissies)																										
Beveiliging	Leverancier verantwoordelijk voor patches en updates	Gemeenschappelijke inspectie en updates																										
<p><b>Een softwarebedrijf heeft een app uitgebracht die middels een API communiceert met een SaaS dienst. Een concurrent reverse engineerde de app en achterhaalt de werking van de API. Dit integreert zij in haar eigen webapp, die daarmee concurrentie oplevert met de originele app. Het bedrijf stelt dat dit verboden is. Wat is hiervan waar?</b></p>	<p>Op een API als zodanig rust geen auteursrecht (WPL/SAS arrest). De app is wel auteursrechtelijk beschermd en reverse engineering (decompiling) is in beginsel inbreuk. Echter, hier lijkt sprake van "informatie te verkrijgen die nodig is om de interoperabiliteit van een onafhankelijk vervaardigd computerprogramma met andere computerprogramma's" te realiseren. Dat maakt het toegestaan onder art. 45m lid 1 Auteurswet. De API informatie wordt gebruikt om een concurrerende app te realiseren. Dat mag, tenzij die app geen "nieuw oorspronkelijk" werk is of inbreuk op het auteursrecht op de originele app maakt (lid 2 punt c). Ook is verdedigbaar dat de werking van de API achterhalen valt onder "de werking van</p>	<p>De situatie die je beschrijft betreft een kwestie van <b>reverse engineering</b>, en of dit verboden is hangt af van verschillende juridische factoren, zoals auteursrecht, contractuele bepalingen, en mogelijk de bescherming van bedrijfsgeheimen. Hieronder worden de belangrijkste overwegingen en wetten besproken die van toepassing kunnen zijn.</p> <p>### 1. <b>Auteursrecht en Reverse Engineering</b></p> <p>In veel landen, waaronder de EU en de VS, biedt het <b>auteursrecht</b> bescherming voor software. Als de app en de bijbehorende code auteursrechtelijke bescherming genieten, kan de reverse engineering ervan onder bepaalde omstandigheden inbreuk maken op deze bescherming.</p>	<p>De situatie die je schetst betreft een complex vraagstuk met betrekking tot <b>intellectueel eigendom</b>, <b>reverse engineering</b>, en <b>concurrentie</b>. Om te beoordelen of het reverse engineeren van de app en het gebruik van de achterhaalde API-werking is toegestaan, moeten we verschillende juridische aspecten in overweging nemen. Dit betreft onder andere auteursrecht, de wetgeving rondom reverse engineering, en mogelijke contractuele beperkingen.</p> <p>### 1. <b>Auteursrecht op de App</b></p> <p>De app zelf is waarschijnlijk <b>auteursrechtelijk beschermd</b> als <b>software</b>. Dit betekent dat de <b>broncode</b> en de manier waarop de app werkt beschermd kunnen zijn tegen <b>ongeautoriseerde reproductie</b> en</p>	<p>De situatie die je beschrijft roept juridische vragen op rondom auteursrecht, databankrecht, mededingingsrecht en mogelijk contractrecht. Hier zijn de belangrijkste overwegingen:</p> <p>1. Reverse engineering en auteursrecht</p> <p>Reverse engineering is in sommige gevallen toegestaan, afhankelijk van de juridische context:</p> <p>Software en auteursrecht: Onder de Europese Richtlijn inzake de bescherming van computerprogramma's (91/250/EEG), vervangen door Richtlijn 2009/24/EG) is reverse engineering van software toegestaan, mits het doel is om interoperabiliteit te bereiken met andere software en dit binnen de grenzen van de wet blijft.</p> <p>Het mag niet leiden tot het kopiëren van beschermde onderdelen van de software</p>																								

	<p>dat werk waar te nemen, te bestuderen en te testen” (art. 45l Auteurswet). De API zou als bedrijfsgeheim te zien kunnen zijn (Wbb), al geeft casus geen aanleiding dat er “redelijke beschermingsmaatregelen” zijn genomen (art. 1a Wbb).</p>	<p>- <b>EU-Auteursrecht</b>:  In de Europese Unie regelt de <b>Software-richtlijn (91/250/EEG)</b> het auteursrecht op software. De richtlijn stelt dat <b>reverse engineering</b> van software onder bepaalde voorwaarden <b>toegestaan</b> is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Toegang verkrijgen tot de interface</b> van de software mag <b>niet</b> verboden zijn door een overeenkomst (bijvoorbeeld de gebruiksovereenkomst van de app).</li> <li>- <b>Reverse engineering</b> is toegestaan als het nodig is om <b>interoperabiliteit</b> te bereiken tussen systemen, zoals het geval kan zijn bij de integratie van de API in de webapp van de concurrent.</li> <li>- Het reverse engineeren moet <b>noodzakelijk</b> zijn om de software te kunnen laten samenwerken met andere software. Dit betekent dat de concurrent waarschijnlijk niet zomaar de software kan reverse engineeren zonder een geldig technisch doel (bijvoorbeeld, om een API te begrijpen voor interoperabiliteit).</li> </ul> <p>- <b>Beperkingen</b>:  Hoewel reverse engineering in sommige gevallen is toegestaan voor interoperabiliteit, zijn er beperkingen. Bijvoorbeeld, reverse engineering voor <b>concurrentie</b> of om <b>de functionaliteit te repliceren</b> zonder de oorspronkelijke software daadwerkelijk te gebruiken of te verbeteren, kan als inbreuk op het auteursrecht worden beschouwd.</p> <p><b>2. Contractuele Beperkingen en End-User License Agreement (EULA)</b>  Als de app een <b>gebruikersovereenkomst</b> (EULA) of <b>licentieovereenkomst</b> bevat, kunnen deze voorwaarden extra beperkingen opleggen aan de gebruiker, bijvoorbeeld door het <b>verbieden</b> van reverse engineering van de software. De concurrent die de app reverse engineerde, kan zich mogelijk schuldig maken aan contractbreuk als zij de bepalingen van deze overeenkomst overtreedt.</p>	<p><b>aanpassingen</b>. Het reverse engineeren van de app kan in strijd zijn met het <b>auteursrecht</b> als het zonder toestemming gebeurt en de gebruiker de werking van de software probeert te achterhalen om de broncode of het functioneren na te maken.</p> <p>Echter, er zijn wel enkele uitzonderingen op het auteursrecht, specifiek wat betreft <b>reverse engineering</b>.</p> <p><b>2. Reverse Engineering en Uitzonderingen</b>:  In veel rechtsstelsels, waaronder de <b>Europese Unie</b> en de <b>Verenigde Staten</b>, zijn er specifieke regels voor reverse engineering die onder bepaalde omstandigheden <b>toegestaan</b> zijn, zelfs als dit inbreuk zou maken op een auteursrecht. Dit is vaak toegestaan voor <b>interoperabiliteit</b>.</p> <p>- <b>Europese Unie (EU)</b>: De <b>Software-richtlijn (91/250/EEG)</b> stelt dat <b>reverse engineering</b> is toegestaan als dit noodzakelijk is om <b>interoperabiliteit</b> te bereiken met andere software, op voorwaarde dat de <b>noodzakelijke</b> informatie niet anders beschikbaar is en de reverse engineer niet de broncode kopieert. Dit geldt bijvoorbeeld als de concurrent probeert te begrijpen hoe de app en de API communiceren, zodat de concurrent een <b>vergelijkbare</b> functionaliteit kan ontwikkelen.</p> <p>- <b>Verenigde Staten (VS)</b>: De <b>Digital Millennium Copyright Act (DMCA)</b> heeft vergelijkbare regels, die onder bepaalde voorwaarden <b>reverse engineering</b> toestaan, bijvoorbeeld als het doel is om <b>interoperabiliteit</b> tussen systemen te bevorderen. Er zijn echter ook strenge regels omtrent de bescherming van API's, en het is mogelijk dat het reverse engineeren van de API zelf kan worden gezien als een <b>schending</b> van de bescherming van de app.</p> <p><b>3. API en Auteursrecht</b>:</p>	<p>(zoals de broncode, structuur of unieke interface-elementen). Indien de concurrent echter uitsluitend de werking van de API heeft achterhaald en gebruikmaakt van de gepubliceerde functionaliteit, kan dat buiten het bereik van het auteursrecht vallen, tenzij: De API specifieke creatieve keuzes bevat die auteursrechtelijke bescherming genieten (wat vaak wordt betwist).</p> <p>2. Databankrecht  Als de API toegang geeft tot een databank (bijvoorbeeld een gestructureerde verzameling gegevens), kan het databankrecht relevant zijn. Indien de concurrent substantiële delen van de databank kopieert of systematisch hergebruikt, kan dat inbreuk opleveren.</p> <p>3. Contractrecht  Indien de API wordt beschermd door gebruiksvoorwaarden of een licentieovereenkomst, en de concurrent deze voorwaarden schendt door toegang te krijgen tot de API, kan er sprake zijn van contractbreuk. Dit geldt met name als de toegang tot de API niet openbaar beschikbaar is en beperkt wordt tot geautoriseerde gebruikers.</p> <p>4. Onrechtmatige concurrentie  Als de concurrent onrechtmatige handelingen verricht, zoals misleiding van klanten, ongeoorloofd gebruik van bedrijfsgeheimen of schending van intellectuele eigendomsrechten, kan dit als onrechtmatige concurrentie worden beschouwd. In Nederland kan dit worden aangevochten op basis van artikel 6:162 BW (onrechtmatige daad).</p> <p>5. Misbruik van bedrijfsgeheimen (Trade Secrets Directive)  Als de concurrent vertrouwelijke informatie over de API heeft verkregen via reverse engineering, en die informatie als bedrijfsgeheim kan worden gekwalificeerd, is dit mogelijk in strijd met de Europese Trade Secrets Directive (Richtlijn (EU) 2016/943). De bescherming geldt echter niet als de informatie rechtmatig is verkregen.</p> <p>Conclusie  Reverse engineering van een app om de werking van een API te achterhalen kan</p>
--	--	---	--	--



		<p>- <b>Verboden activiteiten in een EULA</b>: Als in de EULA expliciet staat dat reverse engineering van de app verboden is, kan de concurrent zich inderdaad schuldig maken aan contractbreuk door dit toch te doen, zelfs als er geen auteursrechtinbreuk is. In dat geval kan het softwarebedrijf de concurrent aanspreken voor schadevergoeding of andere juridische stappen.</p> <p><b>### 3. Bescherming van Bedrijfsgeheimen</b> Als de <b>API</b> of de werking van de app wordt beschouwd als een <b>bedrijfsgeheim</b> (bijvoorbeeld omdat de API-details niet openbaar zijn), kan het reverse engineeren van de app en het achterhalen van de API ook in strijd zijn met wetten die bedrijfsgeheimen beschermen.</p> <p>- <b>Europese richtlijn bescherming van bedrijfsgeheimen</b>: In de EU is de bescherming van bedrijfsgeheimen geregeld door de <b>richtlijn 2016/943</b>. Deze richtlijn verbiedt het <b>onrechtmatig verkrijgen</b> of gebruiken van bedrijfsgeheimen, inclusief reverse engineering om toegang te krijgen tot vertrouwelijke informatie. - Als de API wordt beschouwd als een bedrijfsgeheim en de concurrent dit geheime proces via reverse engineering ontdekt en gebruikt, kan dit als een <b>onrechtmatige verkrijging</b> van een bedrijfsgeheim worden beschouwd, wat juridische gevolgen kan hebben.</p> <p><b>### 4. Interoperabiliteit en Concurrentie</b> In de context van concurrentie en <b>interoperabiliteit</b> kan een concurrent die een API reverse engineer en deze integreert in een eigen product, dit doen om de <b>competitie</b> aan te gaan met de oorspronkelijke app. In bepaalde gevallen wordt dit gezien als <b>legitiem</b>, vooral als het doel is om ervoor te zorgen dat verschillende systemen met elkaar kunnen communiceren (interoperabiliteit).</p>	<p>Het auteursrecht op een <b>API</b> is een veelbesproken onderwerp. Over het algemeen kunnen <b>API's</b> zelf niet altijd auteursrechtelijke bescherming genieten, tenzij er sprake is van <b>creativiteit</b> in de specifieke implementatie (bijvoorbeeld de naamgeving of een unieke structuur). Echter, het <b>gebruik van de API</b> (bijvoorbeeld het achterhalen van de onderliggende werking) kan als <b>reverse engineering</b> worden beschouwd, wat in sommige gevallen <b>toegestaan</b> is voor interoperabiliteit.</p> <p>In de praktijk wordt de <b>API</b> vaak beschermd door andere mechanismen zoals <b>contracten</b>, <b>terms of service</b>, of <b>patenten</b>. Het gebruik van de API kan ook worden beperkt door de <b>licentievoorwaarden</b> van de SaaS-dienst die via de API wordt aangesproken. Als de concurrent de API heeft gebruikt op een manier die in strijd is met de <b>gebruiksovereenkomst</b> van de SaaS-dienst, kan dit een <b>schending</b> vormen van de contractuele verplichtingen, wat kan leiden tot juridische actie.</p> <p><b>### 4. Concurrentie en Oneerlijke Concurrentie</b>: De concurrent die de API-communicatie reverse-engineert en integreert in haar eigen product, kan de <b>regels van oneerlijke concurrentie</b> overtreden, afhankelijk van de omstandigheden. Als het reverse engineeren van de API heeft plaatsgevonden op een <b>illegale manier</b> (bijvoorbeeld door schending van een contract of door vertrouwelijke informatie te misbruiken), kan dit worden beschouwd als <b>onrechtmatige concurrentie</b>.</p> <p>Daarnaast is er ook de vraag of de concurrent <b>onterecht voordeel</b> heeft gehaald door gebruik te maken van de technologie van het oorspronkelijke softwarebedrijf, zonder de <b>onderliggende investering</b> en <b>innovatie</b> te hebben gedaan. Dit kan leiden tot claims van <b>oneerlijke concurrentie</b> of <b>misbruik van bedrijfsgeheimen</b>, vooral als er sprake is</p>	<p>onder omstandigheden legaal zijn, met name als het doel interoperabiliteit is en er geen auteursrechtelijk beschermde elementen worden gekopieerd. Als de concurrent echter vertrouwelijke informatie heeft gebruikt of contractuele verplichtingen heeft geschonden, kan dit wel verboden zijn. Het bedrijf dat stelt dat dit verboden is, zal waarschijnlijk moeten aantonen dat auteursrecht, databankrecht, bedrijfsgeheimen of contractuele afspraken zijn geschonden.</p>
--	--	---	--	--

		<p>- <b>Concurreren op basis van functionaliteit</b>:</p> <p>Het is <b>niet verboden</b> voor een concurrent om een vergelijkbare product te ontwikkelen, zelfs als dit gebruik maakt van reverse engineering van een API. Het is echter wel verboden om <b>onnodig inbreuk te maken</b> op de auteursrechten of bedrijfsgeheimen van de andere partij.</p> <p><b>5. Conclusie: Wat is wel en niet toegestaan?</b></p> <p>- <b>Toegestaan</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reverse engineering kan toegestaan zijn als het doel <b>interoperabiliteit</b> is (zoals het gebruik van de API om de concurrentie van de app te verbeteren, maar dan binnen de grenzen van de wet).</li> <li>- In sommige gevallen kan reverse engineering zelfs gerechtvaardigd zijn op basis van <b>fair use</b> (in de VS) of als er geen expliciete verboden zijn in de EULA.</li> </ul> <p>- <b>Verboden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als de concurrent de <b>EULA</b> overtreedt door reverse engineering, kan dit als contractbreuk worden beschouwd, zelfs als het technisch gezien mogelijk is.</li> <li>- Het reverse engineeren van de API kan in strijd zijn met de <b>bescherming van bedrijfsgeheimen</b>, vooral als de API vertrouwelijke informatie bevat die niet openbaar toegankelijk is.</li> </ul> <p>In conclusie, of het verboden is of niet hangt sterk af van de specifieke omstandigheden, zoals de juridische status van de API, de aanwezigheid van een EULA, en de bescherming van eventuele bedrijfsgeheimen. Het bedrijf kan een sterke zaak hebben als de reverse engineering inbreuk maakt op hun auteursrechten, bedrijfsgeheimen of contractuele voorwaarden. Aan de andere kant, als de concurrent beweert dat ze de API reverse engineerde voor <b>interoperabiliteit</b> en niet voor <b>concurrentie</b>, kan dit wel toegestaan zijn, afhankelijk van de wetgeving over auteursrechten en bedrijfsgeheimen.</p>	<p>van vertrouwelijke informatie.</p> <p><b>5. Bescherming van Bedrijfsgeheimen</b>:</p> <p>Als de originele app of de API-werking <b>bedrijfsgeheimen</b> bevatten (bijvoorbeeld een unieke methode voor communicatie of interactie met de SaaS-dienst), kan het reverse engineeren van die technologie in strijd zijn met de <b>wet</b> op de bescherming van bedrijfsgeheimen. In dat geval zou het bedrijf kunnen stellen dat de concurrent onrecht gebruik heeft gemaakt van vertrouwelijke informatie.</p> <p><b>6. Licentievoorwaarden van de SaaS-dienst</b>:</p> <p>Als de SaaS-dienst zelf gebruik maakt van een <b>licentieovereenkomst</b> die restricties oplegt aan het gebruik van de API, bijvoorbeeld om reverse engineering te verbieden, kan het softwarebedrijf de concurrent <b>aanklagen</b> voor contractbreuk of <b>misbruik</b> van de API. Dit hangt echter af van de specifieke voorwaarden van de overeenkomst tussen het softwarebedrijf en de SaaS-aanbieder.</p> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Het <b>reverse engineeren van de app</b> en het <b>gebruiken van de achterhaalde API</b> door de concurrent kan <b>illegaal</b> zijn, afhankelijk van de specifieke omstandigheden, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Of er sprake is van een <b>interoperabiliteitsdoel</b> dat het reverse engineeren rechtvaardigt.</li> <li>- Of er <b>contractuele beperkingen</b> zijn (bijvoorbeeld via een <b>gebruiksovereenkomst</b> van de SaaS-dienst of <b>licentievoorwaarden</b>).</li> <li>- Of de technologie in kwestie wordt beschermd als <b>bedrijfsgeheim</b>.</li> <li>- Of de concurrent <b>oneerlijke concurrentie</b> pleegt door de app te dupliceren en daarmee de markt te verstoren.</li> </ul> <p>Als het reverse engineeren is uitgevoerd voor <b>interoperabiliteit</b> en de API niet onder speciale bescherming valt (zoals</p>	
--	--	--	--	--

			<p>patenten of contracten), kan de concurrent mogelijk **door de mazen van de wet** vallen. Als er echter sprake is van <b>**contractbreuk**</b>, <b>**misbruik van bedrijfsgeheimen**</b> of <b>**onrechtmatige concurrentie**</b>, kan het softwarebedrijf daadwerkelijk een <b>**juridische zaak**</b> starten om de concurrent te stoppen.</p>	
<p><b>Een autofabrikant ontwikkelt een nieuw algoritme voor het Anti-Blokkeer Systeem (ABS) in zijn voertuigen. Dit systeem voorkomt dat de wielen blokkeren bij hard remmen. Het nieuwe algoritme verwerkt sensordata op een innovatieve manier waardoor de remweg bij gladheid met 20% wordt verkort. Bespreek de voor- en nadelen van octrooirechtelijke versus auteursrechtelijke bescherming voor dit algoritme.</b></p>	<p>Octrooirechtelijke bescherming: Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermde de functionaliteit/werking zelf, dus niet alleen de gekozen software-implementatie</li> <li>- Sterk exclusief recht tegen onafhankelijke ontwikkeling</li> <li>- Past bij automotieve sector waar octrooiportefeuilles gebruikelijk zijn</li> <li>- Mogelijk hogere licentievergoedingen te bedingen</li> <li>- Dwingt concurrenten tot workarounds of licenties</li> </ul> <p>Octrooirechtelijke bescherming: Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moet voldoen aan moeilijk technisch effect criterium (EPO jurisprudentie)</li> <li>- Octrooien zijn openbaar, concurrent kan dus algoritme nalezen</li> <li>- Duur en kostbaar traject van aanvraag</li> <li>- Beperkte beschermingsduur (20 jaar)</li> </ul> <p>Auteursrechtelijke bescherming: Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontstaat automatisch</li> <li>- Geldt wereldwijd</li> <li>- Lange beschermingsduur</li> <li>- Geen kosten voor verkrijging</li> <li>- Broncode kan geheim blijven</li> <li>- Internationaal geharmoniseerd</li> </ul> <p>Auteursrechtelijke bescherming: Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt alleen concrete software, niet functionaliteit</li> <li>- Geen bescherming tegen onafhankelijke ontwikkeling</li> <li>- Reverse engineering mogelijk en legaal</li> </ul>	<p>Het kiezen tussen <b>**octrooirechtelijke**</b> en <b>**auteursrechtelijke**</b> bescherming voor een innovatief algoritme, zoals het beschreven algoritme voor het Anti-Blokkeer Systeem (ABS) van een autofabrikant, heeft verschillende voor- en nadelen. Beide vormen van bescherming bieden verschillende soorten rechten en voordelen, afhankelijk van de aard van het algoritme, de doelen van de fabrikant en de commerciële strategie. Hieronder worden de voor- en nadelen van beide vormen van bescherming besproken.</p> <p><b>### **Octrooirechtelijke Bescherming**</b></p> <p>Octrooien bieden bescherming voor <b>**uitvindingen**</b> die nieuw, inventief en industrieel toepasbaar zijn. Het algoritme kan mogelijk in aanmerking komen voor octrooirechten als het een <b>**technische oplossing**</b> biedt voor een technisch probleem, zoals het verbeteren van de remprestaties van voertuigen.</p> <p><b>#### **Voordelen van octrooirechtelijke bescherming:**</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Exclusieve rechten**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het octrooi verleent de <b>**exclusieve rechten**</b> om het algoritme te gebruiken, te produceren, te verkopen of te verhandelen. Dit biedt de autofabrikant het recht om anderen van het gebruik van het algoritme uit te sluiten, wat belangrijk is voor concurrentievoordeel.</li> </ul> </li> <li>2. <b>**Langdurige bescherming**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een octrooi biedt meestal bescherming voor <b>**maximaal 20 jaar**</b> vanaf de aanvraagdatum, wat een aanzienlijke periode van exclusiviteit garandeert om te profiteren van de innovatie.</li> </ul> </li> <li>3. <b>**Commerciële voordelen**</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het octrooi kan dienen als een</li> </ul> </li> </ol>	<p>De keuze tussen <b>**octrooirechtelijke**</b> en <b>**auteursrechtelijke**</b> bescherming voor het innovatieve algoritme van het Anti-Blokkeer Systeem (ABS) hangt af van verschillende factoren, zoals de aard van de technologie, de gewenste beschermingstermijn, de mate van openbaarmaking van de technologie, en de flexibiliteit die de autofabrikant wenst. Hieronder worden de <b>**voor- en nadelen**</b> van beide vormen van bescherming voor dit algoritme besproken.</p> <p><b>### 1. **Octrooirechtelijke Bescherming**</b></p> <p>Het <b>**octrooirecht**</b> biedt bescherming voor <b>**uitvindingen**</b> die nieuw, inventief en industrieel toepasbaar zijn. In dit geval kan het innovatieve algoritme van de autofabrikant worden gepatenteerd als het voldoet aan de vereisten van nieuwheid, inventiviteit en industriële toepasbaarheid.</p> <p><b>#### Voordelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Bescherming tegen imitatie**</b>: Een octrooi biedt de <b>**exclusieve rechten**</b> om het algoritme te gebruiken, te verhandelen en te licentiëren. Dit betekent dat andere bedrijven het algoritme niet kunnen gebruiken zonder toestemming van de octrooihouder.</li> <li>- <b>**Commerciële voordelen**</b>: Het octrooirecht kan waardevol zijn voor de autofabrikant omdat het hen <b>**concurrentievoordeel**</b> biedt. Dit kan resulteren in een <b>**sterkere marktpositie**</b> en het verkrijgen van licentievergoedingen van andere fabrikanten die het algoritme willen gebruiken.</li> <li>- <b>**Licentie- en samenwerkingsovereenkomsten**</b>: Het octrooirecht kan bedrijven helpen om strategische <b>**licentieovereenkomsten**</b> te sluiten of samenwerkingen aan te gaan</li> </ul>	<p>Bij het beschermen van een nieuw algoritme, zoals het algoritme voor het Anti-Blokkeer Systeem (ABS) dat remprestaties verbetert, zijn er verschillende juridische beschermingsopties. Hier zijn de voor- en nadelen van octrooirechtelijke en auteursrechtelijke bescherming:</p> <p>Octrooirechtelijke bescherming Een octrooi biedt exclusieve rechten op een technische uitvinding, mits deze voldoet aan de eisen van nieuwheid, inventiviteit en industriële toepasbaarheid. Voordelen: Sterke bescherming: Een octrooi biedt exclusieve rechten op de technische werking van het algoritme, niet alleen op de specifieke uitwerking ervan. Het voorkomt dat concurrenten een functioneel equivalent ontwikkelen zolang het binnen het bereik van de claims valt. Lange beschermingstermijn: Octrooien bieden bescherming gedurende maximaal 20 jaar (mits aan onderhoudsvereisten wordt voldaan). Handhaafbaarheid: Octrooien geven een sterke juridische basis om inbreuk aan te pakken, inclusief de mogelijkheid om schadevergoedingen te eisen of productie te blokkeren. Nadelen: Hoge kosten en complexiteit: De aanvraagprocedure voor een octrooi is duur en complex. Internationale bescherming vereist aanvullende aanvragen via bijv. het Europees Octrooibureau (EPO) of het Patent Cooperation Treaty (PCT). Er zijn ook onderhoudskosten en juridische kosten voor het afdwingen van rechten. Openbaarmaking: Bij het aanvragen van een octrooi moet het</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewijs van inbreuk lastig bij gecompileerde code</li> <li>- Minder gebruikelijk in automotieve sector</li> </ul> <p>Bonuspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwijzing naar relevante EPO cases over softwareoctrooien</li> <li>- Bespreking van nationale verschillen (VS versus EU)</li> <li>- Overweging van bedrijfsgeheimen als alternatief</li> </ul>	<p><b>**commerciële troef**</b>. Het kan gebruikt worden om licenties te vergeven aan andere bedrijven, wat een extra bron van inkomsten kan genereren. Ook kan het helpen bij het aantrekken van investeringen.</p> <p>4. <b>**Technisch voordeel**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als het algoritme een <b>**technische oplossing**</b> biedt, kan het in aanmerking komen voor octrooirechtelijke bescherming. Dit zou extra juridische voordelen kunnen bieden, aangezien octrooien bescherming bieden voor technische innovaties, die vaak gemakkelijker te verdedigen zijn tegen inbreuk dan andere vormen van intellectueel eigendom.</li> </ul> <p><b>#### **Nadelen van octrooirechtelijke bescherming**</b></p> <p>1. <b>**Hoge kosten en complexiteit**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het aanvragen en verkrijgen van een octrooi is een <b>**duur**</b> en <b>**tijdrovend**</b> proces. Er moeten kosten worden gemaakt voor het indienen van een octrooiaanvraag, het onderzoek naar de nieuwheid en inventiviteit van de uitvinding, en mogelijk voor juridische kosten bij handhaving van het octrooi.</li> </ul> <p>2. <b>**Beperkingen van octrooiomvang**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het algoritme moet voldoen aan strikte eisen voor <b>**nieuwheid**</b>, <b>**inventiviteit**</b> en <b>**industriële nut**</b>. Als het algoritme alleen een <b>**wiskundige of abstracte methode**</b> is, kan het moeilijk zijn om het in aanmerking te laten komen voor octrooirechten, aangezien <b>**wiskundige algoritmes**</b> zelf doorgaans niet in aanmerking komen voor octrooi. Dit kan leiden tot juridische onzekerheid over de octrooibaarheid van een algoritme.</li> </ul> <p>3. <b>**Publiciteit van de uitvinding**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij het aanvragen van een octrooi moet de uitvinding <b>**openbaar**</b> worden gemaakt, zodat het publiek toegang krijgt tot de technische details van de innovatie. Dit kan nadelig zijn als de autofabrikant de techniek liever geheim houdt om concurrentie te vermijden.</li> </ul>	<p>met andere bedrijven in de industrie. Dit kan leiden tot extra inkomsten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Duur van de bescherming**</b>: Een octrooi biedt bescherming voor een langere periode, meestal tot <b>**20 jaar**</b>, mits de jaarlijkse onderhoudskosten worden betaald. Dit biedt langdurige bescherming voor de technologie.</li> </ul> <p><b>#### Nadelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Kosten en procedures**</b>: Het aanvragen en onderhouden van een octrooi is een <b>**kostbaar**</b> en tijdrovend proces. Het aanvragen van een octrooi vereist vaak juridische en technische expertise, en de procedure kan enkele jaren duren voordat de bescherming wordt verleend.</li> <li>- <b>**Openbaarmaking van technologie**</b>: Om een octrooi te verkrijgen, moet de uitvinding volledig worden <b>**openbaar gemaakt**</b> in de octrooiaanvraag. Dit betekent dat de autofabrikant gedetailleerde informatie over het algoritme moet verstrekken, wat concurrenten in staat stelt om de technologie te bestuderen en mogelijk te verbeteren. Dit kan nadelig zijn als de autofabrikant het algoritme liever geheim wil houden.</li> <li>- <b>**Beperkingen op het gebruik**</b>: Als het algoritme wordt gepatenteerd, kunnen er <b>**juridische geschillen**</b> ontstaan over de interpretatie en de reikwijdte van het octrooi. Dit kan leiden tot rechtszaken, met bijbehorende kosten en risico's.</li> <li>- <b>**Octrooi alleen geldig in bepaalde landen**</b>: Octrooien zijn <b>**territoriaal**</b>, wat betekent dat de bescherming alleen geldt in de landen waar de octrooi's zijn verleend. Dit kan extra kosten en administratieve lasten met zich meebrengen als de fabrikant bescherming in meerdere landen wil hebben.</li> </ul> <p><b>### 2. **Auteursrechtelijke Bescherming**</b></p> <p>Het <b>**auteursrecht**</b> biedt bescherming voor <b>**creatieve werken**</b>, zoals software en algoritmen, zonder dat de uitvinding hoeft te voldoen aan de vereisten van</p>	<p>algoritme gedetailleerd worden beschreven en gepubliceerd. Dit kan concurrenten inzicht geven in de werking. Toetsingseisen: Algoritmen op zichzelf worden soms als niet-octrooieerbaar beschouwd, tenzij ze onderdeel zijn van een technische uitvinding, zoals het ABS-systeem.</p> <p>Auteursrechtelijke bescherming Auteursrecht beschermt de concrete uitwerking van een werk, zoals de broncode van een algoritme. Het ontstaat automatisch zonder registratie.</p> <p>Voordelen: Automatische bescherming: Er is geen aanvraagprocedure nodig; auteursrecht ontstaat automatisch bij de creatie van het werk.</p> <p>Kostenefficiënt: Er zijn geen kosten verbonden aan het verkrijgen van auteursrechtelijke bescherming.</p> <p>Flexibele toepassing: Auteursrecht kan nuttig zijn om de broncode of documentatie van het algoritme te beschermen tegen directe kopie.</p> <p>Nadelen: Beperkte reikwijdte: Auteursrecht beschermt alleen de specifieke uitdrukking (bijv. broncode) en niet de onderliggende ideeën of functies. Concurrenten kunnen hetzelfde algoritme anders implementeren.</p> <p>Geen bescherming van functionaliteit: Auteursrecht biedt geen exclusiviteit op de technische werking van het algoritme; alleen de concrete uitwerking is beschermd.</p> <p>Korte bescherming in de context van technologie: Auteursrecht geldt gedurende het leven van de maker plus 70 jaar, maar in de snel evoluerende sectoren kan dit minder relevant zijn omdat het algoritme snel achterhaald kan zijn.</p> <p>Conclusie en aanbeveling Voor het ABS-algoritme lijkt octrooirechtelijke bescherming het meest geschikt, omdat het algoritme</p>
--	--	---	---	---

		<p>4. <b>Beperkte duur van bescherming</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De bescherming van een octrooi is <b>tijdelijk</b> (maximaal 20 jaar), en na de vervaltijd kan de technologie door andere bedrijven worden gebruikt zonder beperking.</li> </ul> <p>---</p> <p><b>Auteursrechtelijke Bescherming</b></p> <p>Auteursrecht biedt bescherming voor <b>creaties</b> die het resultaat zijn van <b>intellectuele arbeid</b>, zoals software, literatuur of muziek. Als het algoritme in de vorm van <b>software</b> wordt geprogrammeerd, kan het mogelijk onder het auteursrecht vallen.</p> <p><b>Voordelen van auteursrechtelijke bescherming</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Automatische bescherming</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auteursrecht ontstaat <b>automatisch</b> bij het creëren van een werk en vereist geen registratie of formele aanvraag, wat het proces veel sneller en goedkoper maakt dan het aanvragen van een octrooi.</li> </ul> </li> <li><b>Bescherming van de code</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auteursrecht beschermt de <b>broncode</b> van de software, wat handig kan zijn als het algoritme is geïmplementeerd als software. Dit biedt de mogelijkheid om anderen van het kopiëren of reproduceren van de specifieke code te weerhouden.</li> </ul> </li> <li><b>Langere bescherming</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auteursrechtelijke bescherming duurt doorgaans <b>zeer lang</b> – meestal <b>70 jaar</b> na de dood van de maker, wat in sommige gevallen voordeliger kan zijn dan het beperkte tijdsbestek van een octrooi.</li> </ul> </li> <li><b>Geen openbaarmaking vereist</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- In tegenstelling tot octrooi kan auteursrecht worden verkregen zonder dat de <b>technische details</b> van het algoritme <b>openbaar</b> worden gemaakt. De broncode blijft dus vertrouwelijk, wat voor veel bedrijven een belangrijk voordeel is om geheimhouding te waarborgen.</li> </ul> </li> </ol>	<p>nieuwheid en inventiviteit. Auteursrecht beschermt de <b>vorm</b> van een werk (bijvoorbeeld de code of de uitvoering van het algoritme), maar niet het onderliggende idee of de functionaliteit ervan.</p> <p><b>Voordelen</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Automatische bescherming</b>: Auteursrecht wordt <b>automatisch</b> verleend zodra het algoritme in een <b>vast formaat</b> is vastgelegd (bijvoorbeeld in de vorm van softwarecode). Er is geen formeel aanvraagproces nodig, wat tijd en kosten bespaart.</li> <li>- <b>Geen openbaarmaking</b>: Het auteursrecht vereist <b>geen openbaarmaking</b> van het algoritme, zolang de software niet openbaar wordt gedeeld of gedistribueerd. Dit betekent dat de autofabrikant zijn technologie geheim kan houden, wat voordelig is voor bedrijven die hun innovatieve algoritmes willen beschermen tegen concurrenten.</li> <li>- <b>Lage kosten</b>: De kosten voor auteursrechtelijke bescherming zijn doorgaans lager dan de kosten van een octrooiaanvraag. Het auteursrecht biedt bescherming zonder de dure en complexe procedures van octrooiaanvragen.</li> <li>- <b>Duur van de bescherming</b>: Auteursrecht biedt bescherming voor de <b>levensduur van de maker</b> plus <b>70 jaar</b>, wat een langere beschermingstermijn kan opleveren dan octrooirecht (afhankelijk van de situatie). Bij een rechtspersoon geldt de bescherming voor 70 jaar na de eerste publicatie.</li> </ul> <p><b>Nadelen</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Beperktere bescherming</b>: Auteursrecht beschermt <b>alleen de uitdrukking</b> van het algoritme (de code), niet het <b>idee</b> of de <b>conceptuele werking</b> ervan. Dit betekent dat concurrenten het algoritme zouden kunnen repliceren door het idee te kopiëren en een eigen versie van de code te schrijven, zolang ze de specifieke uitdrukking (de oorspronkelijke code) niet kopiëren.</li> </ul>	<p>waarschijnlijk deel uitmaakt van een bredere technische uitvinding die de remweg verbetert. Een octrooi biedt brede bescherming op het innovatieve gebruik van sensordata en de functionaliteit van het systeem, waardoor concurrenten niet eenvoudig een vergelijkbare oplossing kunnen ontwikkelen.</p> <p>Auteursrechtelijke bescherming kan aanvullend nuttig zijn om de broncode van het algoritme te beschermen tegen directe kopie, maar het biedt geen bescherming tegen functionele nabootsing. Een combinatie van beide rechten kan in dit geval de optimale juridische strategie zijn.</p>
--	--	---	--	--

		<p>### <b>Nadelen van auteursrechtelijke bescherming:</b></p> <p>1. <b>Beperkte bescherming:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auteursrecht beschermt de <b>vorm</b> van de software (zoals de broncode), maar <b>niet de werking</b> of het idee achter het algoritme. Dit betekent dat anderen het algoritme kunnen <b>herimplementeren</b> of <b>reverse engineeren</b>, zolang ze niet exact dezelfde code gebruiken.</li> </ul> <p>2. <b>Geen bescherming voor functionaliteit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auteursrecht beschermt <b>de specifieke uitdrukking</b> van ideeën, maar niet de <b>ideeën zelf</b>. Als een concurrent het algoritme op een andere manier implementeert, kunnen ze een soortgelijk systeem ontwikkelen zonder inbreuk te maken op het auteursrecht, zelfs als het functionele resultaat hetzelfde is.</li> </ul> <p>3. <b>Beperkingen bij handhaving:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het handhaven van auteursrechten in geval van inbreuk kan <b>minder effectief</b> zijn bij software in vergelijking met octrooirechten, omdat het moeilijker kan zijn om te bewijzen dat de software daadwerkelijk inbreuk maakt op de auteursrechten, vooral wanneer er veel functionele overeenkomsten zijn tussen verschillende implementaties.</li> </ul> <p>4. <b>Geen bescherming voor industriële toepassingen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auteursrecht beschermt niet de <b>industriële toepassing</b> van het algoritme in de bredere zin, zoals het gebruik van het algoritme in de productie van voertuigen. Dit kan de bescherming minder breed maken in vergelijking met octrooirechten.</li> </ul> <p>---</p> <p>### <b>Conclusie</b></p> <p>De keuze tussen <b>octrooirecht</b> en <b>auteursrecht</b> hangt af van de specifieke behoeften van de autofabrikant en de aard van het algoritme:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Geen bescherming tegen reverse engineering:</b> Auteursrecht biedt geen bescherming tegen <b>reverse engineering</b> van de software. Concurrenten zouden in staat kunnen zijn om de werking van het algoritme te achterhalen door de software te decompileren, wat de bescherming verzwakt in vergelijking met octrooirecht.</li> <li>- <b>Minder sterke juridische handhaving:</b> Het auteursrecht kan moeilijker te handhaven zijn dan octrooirecht, vooral als er sprake is van reverse engineering of hergebruik van de onderliggende ideeën. Het biedt geen bescherming tegen het gebruik van het idee zelf, alleen tegen het kopiëren van de specifieke code.</li> </ul> <p>### Vergelijking van de Voor- en Nadelen:</p> <p>### Conclusie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Octrooirecht</b> biedt een sterkere bescherming als het gaat om het voorkomen van concurrentie en het beschermen van het <b>idee</b> achter het algoritme, vooral als de autofabrikant zijn innovatie wil beschermen tegen imitatie. Echter, het vereist openbaarmaking en is duur en tijdrovend om te verkrijgen en te handhaven.</li> <li>- <b>Auteursrecht</b> is eenvoudiger en goedkoper om te verkrijgen, biedt bescherming tegen <b>het kopiëren van de specifieke code</b>, maar biedt geen bescherming tegen het kopiëren van het onderliggende idee of de functionaliteit. Het is geschikt als het bedrijf vooral geïnteresseerd is in het beschermen van de code en het geheim houden van de technologie, maar het biedt minder bescherming tegen concurrentie die de werking van het algoritme kan achterhalen via reverse engineering.</li> </ul> <p>De keuze hangt dus af van de specifieke strategie van de autofabrikant en de mate van bescherming die zij nodig achten voor hun technologie.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>- <b>Octrooirecht</b> is waarschijnlijk de beste keuze als het algoritme een <b>technische oplossing</b> biedt en <b>industriel toepasbaar</b> is. Het biedt exclusieve rechten voor een langere periode en kan concurrerende bedrijven beperken in het gebruik van de technologie. Het nadeel is dat octrooien kosten met zich meebrengen en een openbaarmaking van de technologie vereisen.</p> <p>- <b>Auteursrecht</b> kan een goede keuze zijn als het algoritme voornamelijk software betreft, waarbij de broncode moet worden beschermd. Het is goedkoper, vereist geen registratie, en biedt <b>langdurige bescherming</b>. Het nadeel is dat auteursrecht alleen bescherming biedt voor de <b>vorm</b> van de code, niet voor de onderliggende techniek of functionaliteit. Dit betekent dat het gemakkelijker is voor anderen om een soortgelijk algoritme te ontwikkelen zonder inbreuk te maken op het auteursrecht.</p> <p>In veel gevallen kunnen bedrijven overwegen om <b>beide</b> beschermingsmechanismen te combineren, waarbij ze het algoritme octrooiëren voor de technische innovatie en auteursrechtelijk beschermen voor de specifieke implementatie in de software.</p>		
--	--	--	--	--

## Claude

Prompt	Model	Claude - gratis (1)	Claude - gratis (2)	Claude - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<b>Welke eisen gelden er bij een exclusieve licentie (schriftelijkheid)?</b>	De levering vereist voor gehele of gedeeltelijke overdracht, alsmede de verlening van een exclusieve licentie, geschiedt bij een daartoe bestemde akte. Bron: artikel 2 lid 3 Auteurswet. Bonuspunten: de akte mag elektronisch (art. 157a Rv), tot 2015 gold deze eis niet.	<p>Bij een exclusieve licentie in het Nederlandse recht gelden er specifieke eisen met betrekking tot schriftelijkheid. Laat me dit uiteenzetten:</p> <p>De hoofdregel is dat een exclusieve licentie schriftelijk moet worden verleend. Dit vereiste volgt uit artikel 2:228 lid 2 BW voor het merkenrecht en artikel 3:95 jo. 3:83 lid 2 BW voor andere intellectuele eigendomsrechten.</p> <p>De schriftelijkheidseis heeft twee belangrijke functies:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bewijsfunctie: het schriftelijke document dient als bewijs van de exclusieve licentieverlening</li> <li>2. Waarschuwingsfunctie: de schriftelijkheid waarschuwt partijen voor de ingrijpende gevolgen van een exclusieve licentie</li> </ol> <p>Een mondelinge exclusieve licentie is in principe nietig. Echter, de rechtspraak heeft bepaald dat onder bepaalde omstandigheden een beroep op het ontbreken van een schriftelijke vastlegging naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kan zijn. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als partijen lange tijd hebben gehandeld alsof er een geldige exclusieve licentie bestond.</p> <p>Het is daarom sterk aan te raden om een exclusieve licentie altijd schriftelijk vast te leggen om latere discussies en rechtsonzekerheid te voorkomen.</p>	<p>Voor een exclusieve licentie gelden de volgende eisen wat betreft schriftelijkheid:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Voor auteursrecht: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een exclusieve licentie moet schriftelijk worden verleend (art. 2 lid 3 Auteurswet)</li> <li>- Dit is een geldigheidsvereiste (constitutief)</li> <li>- Elektronische vastlegging volstaat als deze voldoende bestendig is</li> </ul> </li> <li>2. Voor merkenrecht: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen schriftelijkheidseis voor verlening</li> <li>- Wel bewijstechnisch sterk aan te raden</li> <li>- Licentie kan worden ingeschreven in merkenregister</li> </ul> </li> <li>3. Voor octrooirecht: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen schriftelijkheidseis voor verlening</li> <li>- Wel bewijstechnisch sterk aan te raden</li> <li>- Licentie kan worden ingeschreven in octrooiregister</li> </ul> </li> <li>4. Voor handelsnaamrecht: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen schriftelijkheidseis</li> <li>- In praktijk vaak gekoppeld aan overdracht onderneming</li> <li>- Schriftelijkheid wel aan te raden voor bewijs</li> </ul> </li> </ol> <p>Bijzonder is dus dat alleen bij auteursrecht schriftelijkheid een harde eis is voor de geldigheid van een exclusieve licentie. Bij de andere IE-rechten is het vooral om bewijsredenen verstandig om de licentie schriftelijk vast te leggen.</p>	<p>Bij een exclusieve licentie gelden de volgende eisen wat betreft schriftelijkheid: Het belangrijkste wettelijke vereiste is dat een exclusieve licentie schriftelijk moet worden verleend volgens artikel 2:225 lid 1 van het Benelux-verdrag inzake de intellectuele eigendom (BVIE). Dit is een vormvereiste voor de geldigheid van de exclusieve licentie.</p> <p>De schriftelijkheidseis heeft verschillende doelen:</p> <p>Bewijsfunctie: het schriftelijke document dient als bewijs van het bestaan en de inhoud van de licentieovereenkomst</p> <p>Beschermingsfunctie: het beschermt partijen tegen ondoordachte beslissingen</p> <p>Rechtszekerheid: het biedt duidelijkheid over de precieze afspraken</p> <p>Het ontbreken van een schriftelijk document leidt tot nietigheid van de exclusieve licentie. Een mondelinge exclusieve licentie is dus niet rechtsgeldig. Wel kan een mondelinge afspraak worden omgezet in een schriftelijke licentie met terugwerkende kracht.</p> <p>Bij een niet-exclusieve licentie geldt overigens geen schriftelijkheidsvereiste. Deze kan dus ook mondeling worden verleend.</p>
<b>Kun je in Duitsland een auteursrecht overdragen en welke eisen gelden daarbij?</b>	Nee, in Duitsland is een auteursrecht niet-overdraagbaar, behalve bij testament (art. 29 German Copyright Act). Bonuspunt: verhuurrechten zijn wel overdraagbaar indien aan een collectieve organisatie (GEMA, Duitse Buma/Stemra), art. 27.1.	<p>In het Duitse recht geldt een fundamenteel ander uitgangspunt voor auteursrecht dan in Nederland. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Onoverdraagbaarheid (Unübertragbarkeit)</li> </ol> <p>In Duitsland kan het auteursrecht NIET worden overgedragen tijdens het leven van de auteur. Dit volgt uit §29 lid 1</p>	<p>In Duitsland gelden bijzondere regels voor het auteursrecht (Urheberrecht) die anders zijn dan in veel andere landen. Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <p>Het Duitse auteursrecht kan in principe NIET worden overgedragen. Dit komt door het "monistische systeem" van het Duitse auteursrecht, waarbij de persoonlijkheidsrechten en</p>	<p>In het Duitse auteursrecht (Urheberrecht) geldt een belangrijk principe: het auteursrecht zelf kan NIET worden overgedragen. Dit vloeit voort uit § 29 Abs. 1 Urheberrechtsgesetz (UrhG).</p> <p>Echter, er zijn twee belangrijke nuances:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nutzungsrechte (gebruiksrechten):</li> <li>- Hoewel het auteursrecht zelf niet kan</li> </ol>



		<p>Urheberrechtsgesetz (UrhG). Dit is gebaseerd op de persoonlijkheidsrechtelijke aspecten van het auteursrecht in het Duitse recht (monistische theorie).</p> <p>2. Exploitatierchten (Nutzungsrechte) Wat WEL mogelijk is: - Het verlenen van gebruiksrechten (§31 UrhG) - Deze kunnen exclusief of niet-exclusief zijn - Ze kunnen worden verleend voor specifieke exploitatiewijzen - Ze kunnen worden beperkt in tijd, plaats en omvang</p> <p>3. Vormvereisten voor gebruiksrechten - In principe geldt geen schriftelijkheidsvereiste - Wel moet duidelijk zijn welke specifieke exploitatiewijzen worden toegestaan - Bij nieuwe, nog onbekende exploitatievormen gelden aanvullende eisen (§31a UrhG)</p> <p>4. Na overlijden Alleen na het overlijden van de auteur gaat het auteursrecht over op de erfgenamen (§28 UrhG).</p> <p>Dit systeem verschilt dus wezenlijk van het Nederlandse recht, waar overdracht van auteursrecht wel mogelijk is. In de praktijk kan men in Duitsland via uitgebreide exclusieve licenties vaak hetzelfde economische resultaat bereiken als met een overdracht.</p>	<p>exploitatie rechten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.</p> <p>Wat WEL mogelijk is: 1. Het verlenen van gebruiksrechten (Nutzungsrechte) 2. Het overdragen van exploitatie rechten via licenties</p> <p>Voor het verlenen van gebruiksrechten gelden de volgende eisen: - De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd - Er moet duidelijk gespecificeerd worden welke rechten worden verleend - De duur en reikwijdte van de gebruiksrechten moeten worden bepaald - Er kan onderscheid gemaakt worden tussen exclusieve en niet-exclusieve rechten - De vergoeding moet redelijk zijn</p> <p>De maker/auteur behoudt altijd zijn persoonlijkheidsrechten (Urheberpersönlichkeitsrechte), waaronder: - Het recht op naamvermelding - Het recht zich te verzetten tegen vermindering van het werk - Het recht om het werk openbaar te maken</p> <p>Dit systeem verschilt van bijvoorbeeld het Nederlandse auteursrecht, waar overdracht van het volledige auteursrecht wel mogelijk is. Zou je willen weten hoe deze gebruiksrechten in de praktijk precies worden verleend?</p>	<p>worden overgedragen, kunnen er wel uitgebreide gebruiksrechten worden verleend - Deze kunnen exclusief of niet-exclusief zijn - Dit is geregeld in § 31 UrhG</p> <p>2. Vererving: - Het auteursrecht kan wel overgaan door erfopvolging (§ 28 UrhG) - Dit is de enige uitzondering op de niet-overdraagbaarheid</p> <p>Eisen voor het verlenen van gebruiksrechten: - Er moet een duidelijke overeenkomst zijn - Het doel van de exploitatie moet worden gespecificeerd - De reikwijdte van de gebruiksrechten moet worden aangegeven - Er geldt geen algemeen schriftelijkheidsvereiste, maar schriftelijkheid is wel aan te raden voor bewijsdoeleinden - Bij overdracht van exclusieve gebruiksrechten is schriftelijkheid wel vereist (§ 31a UrhG)</p> <p>Dit systeem verschilt van bijvoorbeeld het Nederlandse recht, waar overdracht van het auteursrecht wel mogelijk is. Het Duitse systeem beoogt een sterkere bescherming van de auteur.</p>
<b>Formuleer het creativiteitsvereiste bij auteursrecht en noem jurisprudentie.</b>	Het creativiteitsvereiste houdt in dat een werk bestanddelen moet bevatten die de uitdrukking vormen van de eigen intellectuele schepping van de auteur van dit werk (Infopaq I, BSA). Het verouderde Nederlandse vereiste is eigen, oorspronkelijk karakter en persoonlijk stempel van de maker moet dragen (bv. Van Dale/Romme, Endstra, Van Gasteren/Hemelrijk).	<p>Het creativiteitsvereiste (ook wel: werktoets) in het auteursrecht vereist dat een werk een eigen, oorspronkelijk karakter heeft en het persoonlijk stempel van de maker draagt. Laat me dit uitwerken met relevante rechtspraak:</p> <p>Eigen oorspronkelijk karakter: - Het werk mag geen ontlening zijn aan het werk van een ander - Er moet sprake zijn van creatieve keuzes - Het moet het resultaat zijn van scheppende menselijke arbeid (intellectuele creatie)</p>	<p>Het creativiteitsvereiste (ook wel 'werkeis' genoemd) bij auteursrecht vereist dat een werk een eigen, oorspronkelijk karakter heeft en het persoonlijk stempel van de maker draagt. Laat me dit uitwerken aan de hand van belangrijke jurisprudentie:</p> <p>Europese rechtspraak: - Infopaq-arrest (HvJ EU, 2009): Een werk moet de "eigen intellectuele schepping van de auteur" zijn. Dit arrest bepaalde dat zelfs 11 woorden auteursrechtelijk beschermd kunnen zijn als ze de persoonlijkheid van de auteur</p>	<p>Het creativiteitsvereiste (ook wel: werktoets) houdt in dat een werk een eigen, oorspronkelijk karakter moet hebben en het persoonlijk stempel van de maker moet dragen. Dit komt uit het standaardarrest Van Dale/Romme (HR 4 januari 1991).</p> <p>De belangrijkste elementen hieruit zijn:</p> <p>1. Eigen, oorspronkelijk karakter - Het werk mag niet ontleend zijn aan een ander werk - Er moet sprake zijn van creatieve keuzes</p>

		<p>Persoonlijk stempel van de maker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De creatieve keuzes moeten de eigen visie van de maker weerspiegelen</li> <li>- Het moet niet louter een technisch of functioneel resultaat zijn</li> <li>- Er moet ruimte zijn voor creatieve vrijheid</li> </ul> <p>Belangrijke rechtspraak:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Endstra-tapes arrest (HR 30 mei 2008, NJ 2008/556) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zeer lage drempel voor auteursrechtelijke bescherming</li> <li>- Geen hoge mate van originaliteit vereist</li> <li>- Routine of voor de hand liggende keuzes zijn onvoldoende</li> <li>- Eigen intellectuele schepping vereist</li> </ul> </li> <li>2. Technip/Goossens (HR 29 maart 2013, NJ 2013/504) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ook technische tekeningen kunnen auteursrechtelijk beschermd zijn</li> <li>- Als er ruimte was voor creatieve keuzes</li> <li>- Niet als het puur technisch bepaald is</li> </ul> </li> <li>3. HvJ EU Infopaq (16 juli 2009, C-5/08) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Europese harmonisatie van werkbegrip</li> <li>- Werk moet eigen intellectuele schepping van de auteur zijn</li> <li>- Vereist dat de auteur zijn creatieve bekwaamheden tot uitdrukking brengt door het maken van vrije en creatieve keuzes</li> </ul> </li> <li>4. Stokke/H3 (HvJ EU 12 september 2019, C-683/17) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nadere invulling van het criterium 'eigen intellectuele schepping'</li> <li>- Object moet elementen bevatten die uitdrukking geven aan die eigen intellectuele schepping</li> <li>- Louter technische overwegingen, regels of beperkingen laten geen ruimte voor creatieve vrijheid</li> </ul> </li> </ol> <p>Dit vereiste zorgt ervoor dat alleen werken die daadwerkelijk een creatieve prestatie behelzen bescherming krijgen, maar de drempel is in de praktijk relatief laag.</p>	<p>weerspiegelen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Painer-arrest (HvJ EU, 2011): Bij een portretfoto moet de fotograaf door verschillende keuzes (belichting, achtergrond, houding etc.) zijn creatieve bekwaamheden tot uitdrukking hebben gebracht.</li> </ul> <p>Nederlandse jurisprudentie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Van Dale/Romme (HR 1991): Woordenlijsten of verzamelingen van feitelijke gegevens zijn niet auteursrechtelijk beschermd omdat ze geen persoonlijk stempel dragen.</li> <li>- Endstra-tapes (HR 2008): Ook gesprekken kunnen auteursrechtelijk beschermd zijn als er sprake is van creatieve keuzes. Het werk hoeft geen culturele/artistische bedoeling te hebben.</li> <li>- Technip/Goossens (HR 2006): Technische tekeningen kunnen auteursrechtelijk beschermd zijn voor zover er creatieve keuzes zijn gemaakt die niet louter door technische eisen zijn bepaald.</li> </ul> <p>De rode draad in deze jurisprudentie is dat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De maker vrije creatieve keuzes moet hebben gemaakt</li> <li>2. Deze keuzes niet louter technisch of functioneel bepaald mogen zijn</li> <li>3. Het werk niet banaal of triviaal mag zijn</li> <li>4. Er een zekere mate van originaliteit aanwezig moet zijn</li> </ol> <p>De lat voor het creativiteitsvereiste ligt relatief laag - een "eigen intellectuele schepping" is voldoende. Het werk hoeft niet nieuw of uniek te zijn in absolute zin. Het gaat erom dat de maker door zijn creatieve keuzes een persoonlijke stempel op het werk heeft gedrukt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puur technische of functionele kenmerken zijn niet voldoende</li> </ul> <p>2. Persoonlijk stempel van de maker</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De creatieve keuzes moeten voortkomen uit de maker zelf</li> <li>- Deze keuzes moeten subjectief/persoonlijk zijn</li> </ul> <p>Relevante jurisprudentie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Van Dale/Romme (HR 1991) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Woordenlijsten en technische kenmerken zijn niet beschermd</li> <li>- Alleen de selectie/ordering kan beschermd zijn als daar creatieve keuzes in zitten</li> </ul> </li> <li>2. Endstra-tapes (HR 2008) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ook gesproken tekst kan auteursrechtelijk beschermd zijn</li> <li>- Er moet wel sprake zijn van creatieve keuzes</li> <li>- Niet vereist dat maker bewust een werk wilde creëren</li> </ul> </li> <li>3. Stokke/H3 (Tripp Trapp-stoel) (HvJEU 2013) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ook bij gebruiksvoorwerpen kunnen creatieve keuzes beschermd zijn</li> <li>- Technische/functionele kenmerken zelf zijn niet beschermd</li> </ul> </li> <li>4. Technip/Goossens (HR 2013) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Technische tekeningen kunnen beschermd zijn</li> <li>- Alleen voor zover er creatieve keuzes in zitten die niet technisch bepaald zijn</li> </ul> </li> <li>5. Levola/Smilde (HvJEU 2018) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een werk moet voldoende bepaalbaar zijn</li> <li>- Smaak van voedsel is te subjectief en niet beschermd</li> </ul> </li> </ol> <p>Het vereiste niveau van creativiteit is relatief laag ("minimale creativiteit volstaat"), maar er moet wel sprake zijn van enige creatieve keuze die niet louter technisch of functioneel bepaald is.</p>
--	--	--	--	---

<p><b>Hoe lang is het auteursrecht geldig als een rechtspersoon daar de maker van is?</b></p>	<p>Zeventig jaar na publicatie, "te rekenen van de 1e januari van het jaar, volgende op dat, waarin de eerste openbaarmaking van het werk rechtmatig heeft plaatsgehad." Art. 38.2 Auteurswet.</p>	<p>Bij een rechtspersoon als maker van een werk geldt volgens artikel 7 Auteurswet een beschermingsduur van 70 jaar na de eerste openbaarmaking van het werk.</p> <p>Dit geldt specifiek voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werken waarvan een rechtspersoon als maker wordt aangemerkt (zonder vermelding van de natuurlijke persoon die het werk heeft gemaakt)</li> <li>- Werken die voor het eerst openbaar zijn gemaakt door een rechtspersoon als zijnde de maker</li> </ul> <p>De termijn van 70 jaar begint te lopen vanaf 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin het werk voor het eerst rechtmatig openbaar is gemaakt.</p> <p>Als het werk niet binnen 70 jaar na de totstandkoming openbaar is gemaakt, vervalt het auteursrecht.</p> <p>Dit verschilt van de hoofdregel bij natuurlijke personen, waarbij het auteursrecht 70 jaar na de dood van de maker vervalt (en niet na eerste openbaarmaking).</p> <p>Een voorbeeld: als een bedrijf in juni 2024 een werk openbaar maakt waarvan zij als maker wordt aangemerkt, loopt de bescherming door tot 1 januari 2095 (namelijk 70 jaar vanaf 1 januari 2025).</p>	<p>In Nederland is het auteursrecht voor werken waarvan een rechtspersoon (bijvoorbeeld een bedrijf of organisatie) als maker wordt aangemerkt, geldig tot 70 jaar na de eerste openbaarmaking van het werk.</p> <p>Dit is vastgelegd in artikel 7 van de Auteurswet, in combinatie met artikel 38, lid 2. De termijn van 70 jaar begint te lopen vanaf 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin het werk voor het eerst rechtmatig openbaar is gemaakt.</p> <p>Het is belangrijk om op te merken dat deze regeling geldt voor werken die:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Door een rechtspersoon openbaar zijn gemaakt zonder vermelding van de natuurlijke persoon die het werk heeft gemaakt, of</li> <li>2. Waarbij de rechtspersoon als maker wordt aangemerkt volgens de wet.</li> </ol> <p>Wilt u meer weten over specifieke aspecten van het auteursrecht voor rechtspersonen?</p>	<p>Voor een werk waarvan een rechtspersoon als maker wordt aangemerkt (meestal op basis van het fictief makerschap volgens artikel 8 Auteurswet), geldt het auteursrecht tot 70 jaar na de eerste openbaarmaking van het werk.</p> <p>Dit volgt uit artikel 38 lid 2 Auteurswet: "Het auteursrecht op een werk, waarvan een openbare instelling, vereniging, stichting of vennootschap als maker wordt aangemerkt, vervalt door verloop van 70 jaren na de eerste openbaarmaking van het werk."</p> <p>Belangrijke punten hierbij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De termijn begint te lopen vanaf het moment van eerste openbaarmaking</li> <li>- Als het werk niet openbaar is gemaakt, kan het auteursrecht in theorie oneindig voortduren</li> <li>- Het maakt niet uit of de rechtspersoon nog bestaat</li> <li>- De termijn is gelijk aan die voor natuurlijke personen (70 jaar), maar wordt anders berekend (na openbaarmaking in plaats van na overlijden)</li> </ul> <p>Dit verschilt van de hoofdregel voor natuurlijke personen, waarbij het auteursrecht geldt tot 70 jaar na de dood van de maker (artikel 37 Auteurswet).</p>
<p><b>Een fotograaf maakt een foto van een auteursrechtelijk beschermd standbeeld op een plein in Arnhem. Het standbeeld is het hoofdonderwerp van de foto. Is hiervoor toestemming van de beeldhouwer nodig?</b></p>	<p>Nee, het beeld staat op de openbare weg, dus dit valt onder de vrijheid van panorama, art. 18 Auteurswet. Het criterium van 'hoofdonderwerp' is al ruim 10 jaar afgeschaft.</p> <p>Bonuspunt: Waar het betreft het overnemen in een compilatiewerk, mag van dezelfde maker niet meer worden overgenomen dan enkele van zijn werken.</p>	<p>Ja, hiervoor is toestemming van de beeldhouwer nodig. Dit volgt uit artikel 18 Auteurswet (panoramavrijheid).</p> <p>De Nederlandse panoramavrijheid is beperkt tot werken die:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permanent zijn opgesteld in de openbare ruimte</li> <li>2. EN zichtbaar zijn vanaf de openbare weg</li> <li>3. MAAR de afbeelding moet gemaakt zijn als onderdeel van het "stadsbeeld"</li> </ol> <p>In dit geval is het standbeeld weliswaar permanent opgesteld op een openbaar plein, maar omdat het standbeeld het hoofdonderwerp van de foto is, valt dit niet onder de panoramavrijheid. De foto is immers niet gemaakt om het stadsbeeld</p>	<p>Ja, hiervoor is toestemming van de beeldhouwer (of diens rechthebbenden) nodig. Dit valt onder het auteursrecht in de openbare ruimte, dat in Nederland specifiek is geregeld.</p> <p>De hoofdregel in Nederland is dat voor het fotograferen van auteursrechtelijk beschermde werken die permanent in de openbare ruimte zijn geplaatst (zoals standbeelden, gebouwen, kunstwerken) geen toestemming nodig is - dit staat bekend als de "panoramavrijheid" (artikel 18 Auteurswet).</p> <p>ECHTER, er is een belangrijke beperking: deze vrijheid geldt alleen als het werk "zoals het zich daar bevindt" wordt</p>	<p>Ja, hiervoor is toestemming van de beeldhouwer nodig.</p> <p>Dit valt onder artikel 18 Auteurswet (de panoramavrijheid). De Nederlandse panoramavrijheid is beperkt tot werken die permanent zichtbaar zijn vanaf de openbare weg EN die zijn bedoeld voor permanent verblijf op die plek. Echter, deze vrijheid geldt alleen voor gebouwen en werken van architectuur.</p> <p>Voor beeldhouwwerken, ook al staan ze permanent op een openbare plek, geldt deze vrijheid niet. Wanneer het standbeeld het hoofdonderwerp van de foto is (en niet slechts toevallig of ondergeschikt in beeld komt), is er sprake van een</p>

		<p>weer te geven, maar specifiek gericht op het auteursrechtelijk beschermde werk.</p> <p>Er is dus toestemming nodig van de beeldhouwer voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het maken van de foto (verveelvoudiging)</li> <li>- Het eventueel openbaar maken van de foto</li> </ul> <p>Dit zou anders zijn als het standbeeld slechts een ondergeschikt onderdeel zou zijn van een foto van het plein als geheel. Dan zou het wel onder de panoramavrijheid vallen.</p>	<p>afgebeeld. In dit geval is het standbeeld het hoofdonderwerp van de foto. Het wordt niet terloops of als onderdeel van het plein gefotografeerd, maar staat centraal in de opname. Daarom valt deze situatie niet onder de panoramavrijheid en is toestemming van de maker vereist.</p> <p>Als het standbeeld bijvoorbeeld op de achtergrond zou staan van een foto van het plein, of als onderdeel van een algemeen straatbeeld zou zijn gefotografeerd, dan zou er geen toestemming nodig zijn geweest.</p>	<p>verveelvoudiging waarvoor toestemming van de rechthebbende nodig is.</p> <p>Dit zou anders zijn als:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het standbeeld slechts toevallig of ondergeschikt in beeld komt</li> <li>- Het zou gaan om een foto van een gebouw</li> <li>- Het zou vallen onder andere beperkingen zoals het citaatrecht</li> </ul> <p>De beperkte Nederlandse panoramavrijheid verschilt overigens van sommige andere landen waar een ruimere vrijheid geldt die ook beeldhouwwerken omvat.</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<p><b>In hoeverre is het opnemen van een ebook in een LLM toegestaan onder Europees auteursrecht?</b></p>	<p>Dit is toegestaan tenzij het auteursrecht uitdrukkelijk is voorbehouden (art. 15o Auteurswet, art. 4 Richtlijn) of het gaat om een onderzoekinstelling (art. 15n Auteurswet, art. 3 Richtlijn). Bij die laatste geldt geen voorbehouddsrecht. Het voorbehoud moet machineleesbaar zijn gedaan.</p>	<p>Deze vraag raakt aan recente ontwikkelingen in het Europees auteursrecht met betrekking tot text-and-data mining (TDM). Hier is de juridische analyse:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Algemeen kader <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 3 en 4 DSM-richtlijn (2019/790) regelen text-and-data mining</li> <li>- Art. 3 betreft TDM voor wetenschappelijk onderzoek</li> <li>- Art. 4 betreft overige vormen van TDM</li> </ul> </li> <li>2. Analyse onder artikel 4 DSM-richtlijn <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het trainen van een LLM valt onder de definitie van text-and-data mining</li> <li>- Er is in principe een TDM-exceptie die dit toestaat</li> <li>- MAAR: rechthebbenden kunnen zich hiertegen verzetten ("opt-out")</li> <li>- Een opt-out moet op "passende wijze" worden gecommuniceerd</li> <li>- Bij online content betekent dit machineleesbare opt-out</li> <li>- Bij e-books kan dit in de licentievoorwaarden staan</li> </ul> </li> <li>3. Praktische implicaties <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zonder opt-out: TDM toegestaan voor trainingsdoeleinden</li> <li>- Met opt-out: toestemming rechthebbende nodig</li> <li>- Het genereren van substantiële delen van het e-book is niet toegestaan</li> <li>- De exceptie dekt alleen het</li> </ul> </li> </ol>	<p>Dit is een complexe juridische vraag die raakt aan verschillende aspecten van het Europees auteursrecht en AI-wetgeving. Laten we dit systematisch analyseren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reproductierecht <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het opnemen van een ebook in een LLM vereist het maken van kopieën van het werk</li> <li>- Dit valt onder het exclusieve reproductierecht van de auteursrechthebbende (artikel 2 Auteursrechtlijn)</li> <li>- Zonder toestemming zou dit in principe een inbreuk vormen</li> </ul> </li> <li>2. Text and Data Mining (TDM) exceptie <ul style="list-style-type: none"> <li>- De EU heeft in de DSM-richtlijn (2019/790) een TDM-exceptie opgenomen</li> <li>- Artikel 3 staat TDM toe voor wetenschappelijk onderzoek</li> <li>- Artikel 4 biedt een algemene TDM-exceptie, maar rechthebbenden kunnen hier "opt-out" van maken</li> </ul> </li> <li>3. Specifieke overwegingen voor LLMs <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het is onduidelijk of het trainen van commerciële LLMs onder de TDM-excepties valt</li> <li>- De schaal en het commerciële karakter maken het anders dan traditioneel TDM</li> <li>- Er is nog geen definitieve rechtspraak die hier duidelijkheid over geeft</li> </ul> </li> <li>4. Praktische implicaties</li> </ol>	<p>Voor het opnemen van een ebook in een LLM moeten we kijken naar de volgende auteursrechtelijke aspecten onder EU-recht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reproductie en dataverwerking: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het inlezen van een ebook in een LLM vormt een reproductie in de zin van artikel 2 Auteursrechtlijn</li> <li>- Ook het verwerken van de tekst voor training vormt waarschijnlijk een reproductie</li> <li>- Deze handelingen vallen onder het exclusieve recht van de rechthebbende</li> </ul> </li> <li>2. Text and Data Mining (TDM) exceptie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 3 en 4 DSM-richtlijn bevatten uitzonderingen voor TDM</li> <li>- Artikel 3: TDM voor wetenschappelijk onderzoek door onderzoeksorganisaties</li> <li>- Artikel 4: algemene TDM-exceptie</li> <li>- Bij artikel 4 kan de rechthebbende zich opt-outen ("in an appropriate manner")</li> </ul> </li> <li>3. Voor commerciële LLM-training is relevant: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 4 DSM-richtlijn staat TDM toe</li> <li>- MAAR: rechthebbenden kunnen zich hiervan uitdrukkelijk opt-outen</li> <li>- Als er een opt-out is, is toestemming nodig</li> <li>- Zonder opt-out mag het materiaal worden gebruikt voor TDM</li> </ul> </li> <li>4. Beperkingen:</li> </ol>

		<p>trainingsproces, niet het gebruik</p> <p>4. Aanvullende vereisten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechtmatige toegang tot het materiaal vereist</li> <li>- Alleen kopieën bewaren zolang nodig voor TDM</li> <li>- Adequate beveiliging van de kopieën</li> </ul> <p>Deze regeling is relatief nieuw en er is nog weinig rechtspraak over de toepassing op LLMs specifiek. De interpretatie kan zich nog ontwikkelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veel uitgevers hebben expliciet bezwaar gemaakt tegen het gebruik van hun werken voor AI-training</li> <li>- Sommige hebben "opt-out" signalen geïmplementeerd</li> <li>- Zonder expliciete toestemming is het juridisch risicovol om ebooks te gebruiken voor LLM-training</li> </ul> <p>De huidige juridische consensus lijkt te zijn dat zonder expliciete toestemming van de rechthebbende, het opnemen van volledige ebooks in commerciële LLM-trainingsdata waarschijnlijk niet is toegestaan onder het Europees auteursrecht.</p> <p>Wilt u meer weten over een specifiek aspect van deze kwestie?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De TDM-exceptie geldt alleen voor rechtmatig toegankelijke werken</li> <li>- De kopieën mogen alleen worden bewaard zolang nodig voor TDM</li> <li>- Er moeten passende beveiligingsmaatregelen zijn</li> </ul> <p>Conclusie: Het opnemen van een ebook in een LLM is zonder toestemming alleen toegestaan als:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er rechtmatige toegang is tot het ebook</li> <li>- Er geen opt-out is door de rechthebbende</li> <li>- Er wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 4 DSM-richtlijn</li> <li>- Het gaat om pure TDM (niet om andere vormen van gebruik)</li> </ul> <p>In andere gevallen is toestemming van de rechthebbende vereist.</p>
<p><b>Hoe verschilt de bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn van de bescherming onder het auteursrecht?</b></p>	<p>Bij auteursrecht gaat het om creativiteit en bij databanken over substantiële investering;</p> <p>bij auteursrecht ligt het recht bij de maker en bij databanken bij de partij die het financiële risico bij het maken loopt; bij auteursrecht is de duur 70 jaar (of levenslang+70) en bij databanken 15 jaar, dat wordt verlengd als opnieuw substantieel wordt geïnvesteerd; criteria voor inbreuk zijn anders.</p>	<p>Laat me de verschillen tussen deze twee beschermingsregimes systematisch uiteenzetten:</p> <p>Databankenwet (sui generis recht):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschermingsvereisten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Substantiële investering in verkrijging, controle of presentatie van de inhoud</li> <li>- Kwalitatief of kwantitatief te beoordelen</li> <li>- Géén creativiteitsvereiste</li> </ul> </li> <li>2. Beschermingsomvang: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt tegen opvragen/hergebruiken van substantiële delen</li> <li>- Ook tegen herhaald/systematisch opvragen van niet-substantiële delen</li> <li>- Beschermt de investering, niet de creativiteit</li> </ul> </li> <li>3. Beschermingsduur: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 jaar vanaf voltooiing/eerste openbaarmaking</li> <li>- Bij substantiële nieuwe investering nieuwe termijn</li> <li>- Kortere duur dan auteursrecht</li> </ul> </li> </ol> <p>Auteursrechtelijke bescherming:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschermingsvereisten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen, oorspronkelijk karakter</li> <li>- Persoonlijk stempel maker</li> </ul> </li> </ol>	<p>De bescherming van databanken kent twee verschillende regimes die naast elkaar kunnen bestaan. Laat me de belangrijkste verschillen uitleggen:</p> <p>Databankrecht (sui generis) onder de Databankenrichtlijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschermt de substantiële investering in het verkrijgen, controleren of presenteren van de inhoud</li> <li>2. Duurt 15 jaar vanaf voltooiing (of eerste openbaarmaking), maar kan worden verlengd bij substantiële nieuwe investeringen</li> <li>3. Beschermt tegen opvragen en/of hergebruiken van substantiële delen van de databank</li> <li>4. Vereist geen originaliteit, alleen een substantiële investering</li> <li>5. Komt toe aan de producent van de databank (degene die het risico van de investering draagt)</li> </ol> <p>Auteursrechtelijke bescherming:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschermt de originele structuur en ordening van de databank</li> <li>2. Duurt tot 70 jaar na de dood van de maker (of bij rechtspersonen: 70 jaar na eerste openbaarmaking)</li> <li>3. Beschermt tegen verveelvoudiging en openbaarmaking van de structuur</li> <li>4. Vereist een eigen, oorspronkelijk</li> </ol>	<p>De bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn (96/9/EG) verschilt op belangrijke punten van de auteursrechtelijke bescherming:</p> <p>Bescherming onder Databankenrichtlijn (sui generis):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschermingsvereiste: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Substantiële investering in verkrijging, controle of presentatie van de inhoud</li> <li>- Geen creativiteitsvereiste</li> <li>- Focus op kwantitatieve investering (tijd, geld, energie)</li> </ul> </li> <li>2. Beschermingsomvang: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt tegen opvragen/hergebruiken van substantiële delen</li> <li>- Ook bescherming tegen herhaald/systematisch opvragen van niet-substantiële delen</li> <li>- Duur: 15 jaar (verlengbaar bij substantiële nieuwe investering)</li> </ul> </li> </ol> <p>Auteursrechtelijke bescherming:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschermingsvereiste: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen, oorspronkelijk karakter</li> <li>- Persoonlijk stempel van de maker</li> <li>- Focus op creatieve keuzes in structuur/ordening</li> <li>- Niet voor de inhoud zelf</li> </ul> </li> </ol>

		<p>- Creatieve keuzes in selectie/ordening gegevens</p> <p>2. Beschermingsomvang: - Beschermt tegen overname structuur/ordeningswijze - Niet de feitelijke gegevens zelf - Ruimere bescherming dan sui generis recht</p> <p>3. Beschermingsduur: - 70 jaar na dood maker (natuurlijk persoon) - 70 jaar na openbaarmaking (rechtspersoon) - Langere bescherming dan sui generis recht</p> <p>Belangrijk: beide beschermingsvormen kunnen naast elkaar bestaan (cumulatie mogelijk) als aan beide vereisten wordt voldaan.</p>	<p>karakter en persoonlijk stempel van de maker</p> <p>5. Komt toe aan de natuurlijke persoon die de databank heeft gecreëerd</p> <p>Belangrijk verschil in beschermingsomvang: - Databankrecht beschermt de inhoud/data zelf - Auteursrecht beschermt alleen de structuur/vormgeving - Een databank kan dus tegelijk beide vormen van bescherming genieten, maar voor verschillende aspecten</p>	<p>2. Beschermingsomvang: - Beschermt tegen verveelvoudigen/openbaar maken - Bescherming van de structuur/ordening - Duur: 70 jaar na dood maker</p> <p>Belangrijke verschillen: - Databankenrecht beschermt de investering, auteursrecht de creativiteit - Databankenrecht kan ook de inhoud beschermen, auteursrecht alleen de structuur - Databankenrecht heeft kortere duur - Databankenrecht is verlengbaar, auteursrecht niet - Verschillende inbreukcriteria</p> <p>Een databank kan overigens onder beide regimes tegelijk beschermd zijn als aan beide vereisten wordt voldaan.</p>
<p><b>Wat is het verschil tussen het Amerikaanse begrip 'fair use' en het Europese citaatrecht?</b></p>	<p>Citaatrecht is in de EU een van de uitzonderingen op het auteursrecht. Hierbij wordt voor aankondiging, bespreking et cetera een kort stukje overgenomen met bronvermelding. Fair use is de Amerikaanse open norm voor het mogen gebruiken van (delen of geheel) werk zonder toestemming. Op basis van vier factoren maakt de rechter een afweging voor het geval. De kern van het verschil is dus dat citaatrecht een specifieke uitzondering is voor een specifiek doel met concrete randvoorwaarden, terwijl fair use een generieke uitzondering is die hergebruik voor ieder doel mogelijk kán maken met adequate motivatie.</p>	<p>Laat me de kernverschillen tussen deze twee concepten uiteenzetten:</p> <p>Fair Use (VS):</p> <p>1. Open norm met vier factoren: - Het doel en karakter van het gebruik - De aard van het beschermde werk - De omvang van het gebruikte deel - De invloed op de potentiële markt</p> <p>2. Kenmerken: - Flexibele toepassing - Kan alle soorten gebruik rechtvaardigen - Rechter weegt factoren per geval af - Uitkomst vaak onvoorspelbaar - Kan het hele werk betreffen</p> <p>Citaatrecht (EU):</p> <p>1. Specifieke vereisten (art. 15a Aw in NL): - In overeenstemming met redelijk gebruik - Aantal/omvang citaten gerechtvaardigd door doel - Bronvermelding vereist - Moet in context van discussie, aankondiging of recensie - Werk moet rechtmatig openbaar gemaakt zijn</p>	<p>Hier zijn de belangrijkste verschillen tussen 'fair use' en het Europese citaatrecht:</p> <p>Fair use (VS):</p> <p>1. Is een open, flexibele doctrine die per geval wordt beoordeeld aan de hand van vier factoren: - Het doel en karakter van het gebruik - De aard van het beschermde werk - De omvang en substantie van het gebruikte deel - De invloed op de potentiële markt of waarde</p> <p>2. Kent een breed toepassingsbereik en kan allerlei vormen van gebruik rechtvaardigen, zoals parodie, onderwijs, nieuwsverslaggeving, en transformatief gebruik</p> <p>3. Biedt geen vooraf vastgestelde zekerheid - de uitkomst is vaak moeilijk te voorspellen</p> <p>Citaatrecht (EU):</p> <p>1. Is een specifieke, nauw omschreven beperking op het auteursrecht</p> <p>2. Moet voldoen aan strikte voorwaarden:</p>	<p>Het Amerikaanse 'fair use' en het Europese citaatrecht verschillen fundamenteel van elkaar:</p> <p>Fair Use (VS):</p> <p>1. Open norm met vier factoren: - Het doel en karakter van het gebruik - De aard van het beschermde werk - De omvang van het gebruikte deel - De invloed op de potentiële markt</p> <p>2. Kenmerken: - Flexibel systeem - Case-by-case benadering - Kan alle soorten gebruik rechtvaardigen - Rechter heeft veel beoordelingsvrijheid - Ook commercieel gebruik kan 'fair' zijn</p> <p>Citaatrecht (EU):</p> <p>1. Gesloten systeem met specifieke vereisten (artikel 15a Aw): - Rechtmatig openbaar gemaakt werk - In overeenstemming met social usances - Proportioneel gebruik - Met bronvermelding en naamsvermelding - Moet dienen ter aankondiging, beoordeling, polemiek of wetenschappelijke verhandeling</p>

		<p>2. Kenmerken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beperkte reikwijdte dan fair use</li> <li>- Meer rechtszekerheid vooraf</li> <li>- Meestal beperkt tot delen van het werk</li> <li>- Specifiek doel vereist</li> <li>- Striktere toepassing</li> </ul> <p>Belangrijkste verschillen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fair use is flexibeler maar onzekerder</li> <li>- Citaatrecht biedt meer rechtszekerheid maar minder flexibiliteit</li> <li>- Fair use kan complete werken dekken, citaatrecht meestal niet</li> <li>- Fair use kent bredere toepassingsmogelijkheden</li> <li>- Citaatrecht vereist specifieke context/doel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het werk moet al openbaar gemaakt zijn</li> <li>- Het citaat moet een legitiem doel dienen (zoals kritiek of recensie)</li> <li>- De omvang moet in verhouding staan tot het doel</li> <li>- De bron en maker moeten worden vermeld</li> <li>- Het moet in overeenstemming zijn met de 'eerlijke gebruiken'</li> </ul> <p>3. Biedt meer rechtszekerheid door de specifieke criteria, maar is minder flexibel</p> <p>Het fundamentele verschil is dus dat fair use een open norm is die meegroeit met nieuwe technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, terwijl het Europese citaatrecht een specifieke exceptie is met duidelijke grenzen en voorwaarden.</p>	<p>2. Kenmerken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strikt afgebakend systeem</li> <li>- Specifieke doeleinden</li> <li>- Minder flexibel</li> <li>- Meer rechtszekerheid</li> <li>- Primair niet-commerciële context</li> </ul> <p>Belangrijkste verschillen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fair use is flexibeler en breder toepasbaar</li> <li>- Citaatrecht heeft strikte voorwaarden en doeleinden</li> <li>- Fair use kan nieuwe gebruiksvormen makkelijker accommoderen</li> <li>- Citaatrecht biedt meer voorspelbaarheid</li> <li>- Fair use weegt economische impact expliciet mee</li> </ul> <p>Dit verschil weerspiegelt de verschillende rechtssystemen: common law (VS) versus civil law (EU).</p>
<p><b>Ik moet een presentatie geven over de geschiedenis van molens in Nederland. Op de eerste slide toon ik een via Google gevonden plaatje van een mooie molen. Mag dit als ik de bron erbij zet?</b></p>	<p>Nee, dat mag niet tenzij je toestemming hebt van de rechthebbende. Dat is niet hetzelfde als de bron noemen. Dit is ook geen citeren, omdat daarvoor vereist is dat je die molen of die foto wilt bespreken, aankondigen et cetera. Het zo tonen van gewoon een plaatje is eerder versieren dan bespreken, en dat is geen citaat (Hoge Raad arrest Damave/Trouw).</p>	<p>Nee, enkel bronvermelding is niet voldoende. Voor het gebruik van de foto heb je in principe toestemming nodig van de rechthebbende (meestal de fotograaf), tenzij:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De foto rechtenvrij is (bijvoorbeeld met een Creative Commons licentie)</li> <li>2. De beschermingstermijn is verlopen (70 jaar na dood fotograaf)</li> <li>3. Er een wettelijke beperking van toepassing is</li> </ol> <p>Het citaatrecht biedt hier waarschijnlijk geen uitkomst omdat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het tonen van de foto puur illustratief is</li> <li>- Er geen sprake is van een citaat in het kader van een discussie, aankondiging of recensie</li> <li>- Het niet in overeenstemming is met 'redelijk gebruik'</li> </ul> <p>Alternatieven:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gebruik een foto met een Creative Commons licentie (bijvoorbeeld via Wikimedia Commons)</li> <li>2. Koop een licentie voor een stockfoto</li> <li>3. Maak zelf een foto van een molen</li> <li>4. Vraag toestemming aan de fotograaf</li> </ol>	<p>Nee, alleen de bron vermelden is niet voldoende. Het enkele feit dat een afbeelding via Google te vinden is, geeft geen recht om deze te gebruiken. De foto is namelijk auteursrechtelijk beschermd en voor gebruik is in principe toestemming van de rechthebbende (meestal de fotograaf) nodig.</p> <p>Voor een presentatie zijn er verschillende alternatieven:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een foto gebruiken met een Creative Commons licentie (bijvoorbeeld via Wikimedia Commons)</li> <li>2. Een rechtenvrije foto gebruiken (bijvoorbeeld via websites als Unsplash of Pixabay)</li> <li>3. Toestemming vragen aan en krijgen van de rechthebbende</li> <li>4. Een eigen foto maken van een molen</li> <li>5. Een heel oude foto gebruiken waarvan het auteursrecht is verlopen (meer dan 70 jaar na de dood van de maker)</li> </ol> <p>Het gebruik zou mogelijk onder de onderwijsexceptie kunnen vallen als:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De presentatie wordt gegeven in een onderwijsinstelling</li> <li>- Het gebruik besloten is (alleen voor</li> </ul>	<p>Nee, alleen het vermelden van de bron is niet voldoende om een foto zonder toestemming te gebruiken in een presentatie.</p> <p>Het enkele feit dat een foto via Google te vinden is, geeft geen recht om deze te gebruiken. De foto is waarschijnlijk auteursrechtelijk beschermd en het gebruik in een presentatie is een vorm van openbaarmaking waarvoor toestemming van de rechthebbende nodig is.</p> <p>Je hebt verschillende opties:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toestemming vragen aan de fotograaf/rechthebbende</li> <li>2. Een foto gebruiken met een vrije licentie (bijvoorbeeld Creative Commons)</li> <li>3. Een foto kopen via een stockfotowebsite</li> <li>4. Zelf een foto maken van een molen</li> </ol> <p>Het citaatrecht biedt hier geen uitkomst omdat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het tonen van de foto niet dient ter aankondiging, beoordeling, polemiek of wetenschappelijke verhandeling</li> <li>- De foto niet ondergeschikt is aan de tekst maar juist decoratief wordt gebruikt</li> <li>- Het gebruik niet in overeenstemming is met de sociale usances</li> </ul>

		Let op: dat een foto via Google te vinden is, betekent niet dat deze vrij gebruikt mag worden.	studenten/leerlingen) - Er een redelijke vergoeding wordt betaald (meestal via een onderwijslicentie)  Wilt u weten waar u rechtevrije afbeeldingen van molens kunt vinden?	Zelfs als je de bron vermeldt, is er dus nog steeds sprake van auteursrechtinbreuk als je geen toestemming hebt.
<b>Een grafisch ontwerp kan zowel onder auteursrecht als onder merkrecht worden beschermd. Wat zijn de belangrijkste verschillen in de gevolgen daarvan?</b>	Een auteursrecht loopt 70 jaar (of levenslang+70) en een merk eeuwig (zolang taksen betaald en merk niet doorgehaald door rechter) Een auteursrecht beschermt tegen iedere vorm van publicatie of kopiëren (behalve genoemde uitzonderingen), merkrecht alleen tegen gebruik door concurrenten in commerciële context Een auteursrecht ontstaat automatisch bij maken van het werk, een merkrecht moet worden aangevraagd (en wordt inhoudelijk getoetst) Een auteursrecht moet creatief zijn, een merkrecht moet geschikt zijn om producten of diensten te onderscheiden van die van de concurrent Een merkrecht kan 'verwateren' en dan zijn status verliezen als mensen het niet meer associëren met de merkhouder, bij een auteursrecht speelt dit niet.	Ik zal de belangrijkste verschillen tussen auteursrecht en merkrecht voor grafische ontwerpen uitleggen:  1. Ontstaan van het recht - Auteursrecht ontstaat automatisch bij creatie van het werk, zonder registratie - Merkrecht moet worden aangevraagd en geregistreerd bij het merkenbureau  2. Beschermingsduur - Auteursrecht geldt tot 70 jaar na overlijden van de maker - Merkrecht geldt voor 10 jaar maar kan onbeperkt worden verlengd  3. Beschermingsomvang - Auteursrecht beschermt tegen het kopiëren van de creatieve aspecten van het werk - Merkrecht beschermt tegen gebruik van vergelijkbare tekens voor dezelfde of soortgelijke waren/diensten die verwarring kunnen veroorzaken  4. Territoriale werking - Auteursrecht geldt wereldwijd in landen aangesloten bij de Berner Conventie - Merkrecht is territoriaal beperkt tot landen waar het merk is geregistreerd  5. Gebruiksverplichting - Bij auteursrecht is er geen gebruiksverplichting - Bij merkrecht moet het merk normaal gebruikt worden om het recht te behouden  6. Overdracht en licenties - Auteursrecht kan in zijn geheel worden overgedragen of in licentie gegeven - Merkrecht kan worden overgedragen maar blijft verbonden aan de waren/diensten waarvoor het is geregistreerd  Zou u willen dat ik een specifiek aspect hiervan verder toelicht?	Laat me de belangrijkste verschillen in rechtsgevolgen tussen auteursrechtelijke en merkrechtelijke bescherming van een grafisch ontwerp uiteenzetten:  Merkrecht: 1. Beschermingsomvang: - Beschermt alleen binnen het economisch verkeer - Bescherming beperkt tot specifieke waren/diensten waarvoor het merk is geregistreerd - Bescherming geldt alleen in de landen/regio's waar het merk is geregistreerd  2. Duur: - 10 jaar, onbeperkt te verlengen zolang het merk wordt gebruikt - Verval mogelijk bij niet-gebruik gedurende 5 jaar - Vereist actieve verlenging en gebruik  3. Handhaving: - Bescherming tegen verwarringwekkend gebruik door derden - Bekende merken hebben ruimere bescherming (ook tegen verwatering) - Vereist registratie voor optimale bescherming  Auteursrecht: 1. Beschermingsomvang: - Beschermt tegen alle vormen van vervalsing en openbaarmaking - Geldt automatisch wereldwijd (Berner Conventie) - Bescherming onafhankelijk van gebruik of branche  2. Duur: - 70 jaar na de dood van de maker - Geen vernieuwing nodig - Geen gebruiksverplichting  3. Handhaving:	De bescherming van een grafisch ontwerp onder auteursrecht versus merkrecht heeft verschillende belangrijke gevolgen:  Auteursrechtelijke bescherming:  1. Verkrijging: - Ontstaat automatisch bij creatie - Geen registratie nodig - Moet voldoen aan werktoets (eigen karakter en persoonlijk stempel)  2. Beschermingsomvang: - Beschermt tegen vervalsing en openbaarmaking - Beschermt tegen ontleningen, ook in andere branches - Beschermt de creatieve aspecten - Geldt voor alle vormen van gebruik  3. Duur: - 70 jaar na dood maker - Geen vernieuwing mogelijk  Merkrechtelijke bescherming:  1. Verkrijging: - Registratie vereist - Moet onderscheidend vermogen hebben - Kosten voor registratie en verlenging - Territoriaal bepaald  2. Beschermingsomvang: - Beschermt tegen gebruik in economisch verkeer - Beperkt tot dezelfde/soortgelijke waren/diensten - Beschermt tegen verwarring/associatie - Alleen binnen geregistreerde klassen  3. Duur: - 10 jaar, maar onbeperkt te verlengen - Wel gebruiksverplichting - Verval mogelijk bij niet-gebruik  Praktische verschillen:



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermst tegen kopiëren/nabootsen van creatieve elementen</li> <li>- Geen registratie vereist</li> <li>- Bewijspositie soms lastiger door ontbreken registratie</li> </ul> <p>Een belangrijk praktisch verschil is dus dat merkrecht een sterkere maar beperktere bescherming biedt binnen het economisch verkeer, terwijl auteursrecht een bredere maar soms minder sterke bescherming biedt tegen alle vormen van gebruik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Merkrecht geeft sterkere positie in handelsketen</li> <li>- Auteursrecht biedt bredere bescherming qua gebruik</li> <li>- Merkrecht vereist actief beheer en gebruik</li> <li>- Auteursrecht is goedkoper (geen registratiekosten)</li> <li>- Merkrecht geeft meer rechtszekerheid door registratie</li> </ul>
<b>Moeilijk</b>				
<b>Aan wie komt het auteursrecht toe op een tekst gegenereerd door een generatieve AI?</b>	<p>Onduidelijk. In de literatuur wordt wel betoogd dat de prompter dit recht zou moeten hebben, omdat de prompt het proces in gang zette. Echter, volgens de jurisprudentie (Infopaq, BSA) moet de creativiteit uit het werk zelf kenbaar zijn. Dat zou dus betekenen dat je uit de gegenereerde tekst creatieve elementen ingebracht door de prompter kunt herkennen. Dit is zeer zeker geen gegeven. In andere regio's wordt gesteld dat auteursrecht fundamenteel alleen aan mensen kán toekomen, bv. in de VS waar dat letterlijk in de US Constitution staat ("authors or inventors"). In Zuid-Korea heeft één rechter geconcludeerd dat het samenvoegen van meerdere stukken AI-uitvoer tot een 'verzamelaarsauteursrecht' kan leiden.</p>	<p>Dit is een complexe juridische vraag die nog volop in ontwikkeling is. Laat me de verschillende aspecten analyseren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Volgens de huidige Nederlandse auteurswet komt auteursrecht alleen toe aan een natuurlijk persoon of rechtspersoon die een werk met een eigen, oorspronkelijk karakter heeft gemaakt dat het persoonlijk stempel van de maker draagt.</li> <li>2. Bij AI-gegenereerde teksten zijn er verschillende partijen betrokken: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De ontwikkelaars van het AI-systeem</li> <li>- De partij die het AI-systeem heeft getraind</li> <li>- De gebruiker die de prompts/instructies geeft</li> <li>- Het AI-systeem zelf</li> </ul> </li> <li>3. Het AI-systeem zelf kan geen auteursrecht hebben, omdat het geen rechtspersoonlijkheid heeft.</li> <li>4. De huidige consensus lijkt te zijn dat puur door AI gegenereerde teksten zonder significante menselijke creatieve inbreng niet auteursrechtelijk beschermd zijn. Ze vallen in het publieke domein.</li> <li>5. Als er wel substantiële menselijke creatieve inbreng is (bijvoorbeeld door zeer specifieke prompts, intensieve bewerking, of curatie), zou er mogelijk wel auteursrecht kunnen ontstaan voor die menselijke bijdrage. Dit zou dan toekomen aan de persoon die deze creatieve keuzes heeft gemaakt.</li> </ol>	<p>Over het auteursrecht op AI-gegenereerde teksten bestaat juridisch nog veel onduidelijkheid. Laat me de huidige stand van zaken analyseren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Basisvereisten auteursrecht: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vereist een "eigen intellectuele schepping" van de maker</li> <li>- Er moet een "persoonlijk stempel" van de maker zijn</li> <li>- Pure AI-output zonder menselijke inbreng voldoet hier waarschijnlijk niet aan</li> </ul> </li> <li>2. Verschillende scenario's: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Volledig AI-gegenereerde tekst zonder significante menselijke input: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Waarschijnlijk geen auteursrechtelijke bescherming</li> <li>* Valt in het publieke domein</li> </ul> </li> <li>- Tekst waar mensen significant aan hebben bijgedragen (prompt engineering, bewerking, selectie): <ul style="list-style-type: none"> <li>* Mogelijk wel auteursrechtelijke bescherming voor de menselijke bijdrage</li> <li>* De bescherming zou dan toekomen aan de persoon die deze creatieve keuzes heeft gemaakt</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>3. Huidige juridische positie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- US Copyright Office: weigert registratie van puur AI-gegenereerd werk</li> <li>- EU: nog geen definitieve rechtspraak maar vergelijkbare benadering verwacht</li> <li>- Vereist menselijke creativiteit voor auteursrechtelijke bescherming</li> </ul> </li> <li>4. Openstaande vragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wanneer is menselijke input "significant"</li> </ul> </li> </ol>	<p>Op basis van de huidige stand van het recht kan ik deze vraag als volgt beantwoorden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uitgangspunt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- AI-gegenereerde werken missen een menselijke maker</li> <li>- Auteursrecht vereist een menselijke creatieve inbreng</li> <li>- Pure AI-output zonder menselijke creatieve inbreng is niet auteursrechtelijk beschermd</li> </ul> </li> <li>2. Genuanceerde situaties: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als een mens substantiële creatieve keuzes maakt in: <ul style="list-style-type: none"> <li>* De prompt/instructies</li> <li>* Het selecteren/bewerken van de output</li> <li>* Het combineren van verschillende outputs</li> </ul> </li> <li>- Dan kan er mogelijk auteursrecht ontstaan voor die menselijke bijdrage</li> </ul> </li> <li>3. Relevante factoren: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De mate van menselijke sturing</li> <li>- De voorspelbaarheid van de output</li> <li>- De omvang van menselijke bewerking</li> <li>- De creativiteit in de menselijke keuzes</li> </ul> </li> <li>4. Juridische onzekerheid: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is nog geen definitieve rechtspraak over</li> <li>- Verschillende landen kunnen verschillende benaderingen kiezen</li> <li>- De technologie ontwikkelt zich snel</li> </ul> </li> <li>5. Praktische benadering: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij pure AI-output: geen auteursrecht</li> <li>- Bij substantiële menselijke creatieve</li> </ul> </li> </ol>

		<p>Deze interpretatie is echter nog niet definitief vastgelegd in wetgeving of jurisprudentie. Verschillende landen worstelen met deze vraag en kunnen tot verschillende oplossingen komen. Het is waarschijnlijk dat er de komende jaren meer duidelijkheid komt door nieuwe wetgeving of rechtspraak.</p> <p>Een extra complicerende factor is dat het vaak lastig te bepalen is in hoeverre een tekst puur door AI is gegenereerd of dat er significante menselijke inbreng was in het creatieve proces.</p>	<p>genoeg?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe zit het met de rechten van makers van trainingsdata?</li> <li>- Welke rol speelt de AI-ontwikkelaar?</li> </ul> <p>Dit is een evoluerend rechtsgebied waar we de komende jaren meer duidelijkheid over kunnen verwachten door rechtspraak en mogelijk nieuwe wetgeving.</p>	<p>inbreng: mogelijk auteursrecht voor de menselijke maker</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij twijfel: focus op de mate van menselijke creatieve inbreng</li> </ul> <p>Dit is een actueel vraagstuk waar de rechtspraak zich nog over moet uitkristalliseren.</p>
<p><b>Noem verschillen tussen een klassieke softwarelicentie (in kopie gegeven aan een klant) en een SaaS-softwarelicentie.</b></p>	<p>SaaS is een dienst, geen verstrekking van exemplaar. Moet dus gaan om toegang tot en gebruik van de dienst.</p> <p>Grondslag is anders, 7:400 BW en niet Auteurswet.</p> <p>Bij klassiek draait het om scope van gegeven recht en eventuele wettelijke rechten. Bij SaaS draait het om grenzen aan gebruik, bv. overbelasting of datalimieten of delen van accounts.</p> <p>Bij een klassieke licentie is voor handhaving vaak een audit nodig. Bij SaaS kun je zelf meten en vaststellen of de gebruiker aan een limiet zit.</p> <p>Bij een klassieke licentie moet je maar hopen dat de gebruiker updates doorvoert. Bij SaaS doe je dat zelf.</p> <p>Bij een klassieke licentie kan de gebruiker de software reverse engineeren (of dat nou mag of niet), of meer algemeen deze illegaal gebruiken (bv. kopie extra installeren of aan een collega geven). Bij SaaS kan dat niet.</p>	<p>Ik zal de belangrijkste verschillen tussen een klassieke softwarelicentie en een SaaS-licentie uiteenzetten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Leveringsvorm en toegang</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Software wordt gekopieerd en geïnstalleerd op systemen van de klant</li> <li>- SaaS: Software draait op servers van de aanbieder, toegankelijk via internet</li> </ul> </li> <li><b>Betalingsstructuur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Vaak eenmalige betaling voor een permanente licentie</li> <li>- SaaS: Periodieke betaling (meestal maandelijks/jaarlyks) voor gebruik</li> </ul> </li> <li><b>Updates en onderhoud</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Updates vaak apart gefactureerd of via onderhoudscontract</li> <li>- SaaS: Continue updates inbegrepen in de dienst</li> </ul> </li> <li><b>Infrastructuurverantwoordelijkheid</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Klant verantwoordelijk voor eigen infrastructuur en beveiliging</li> <li>- SaaS: Aanbieder verantwoordelijk voor hosting, beschikbaarheid en beveiliging</li> </ul> </li> <li><b>Data en privacy</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Data blijft binnen omgeving van klant</li> <li>- SaaS: Data wordt opgeslagen bij/door de aanbieder</li> </ul> </li> <li><b>Beëindiging</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Software blijft bruikbaar na beëindiging licentie (oude versie)</li> </ul> </li> </ol>	<p>Hier zijn de belangrijkste verschillen tussen een klassieke softwarelicentie en een SaaS-licentie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Aard van het gebruiksrecht:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassieke licentie: Recht om een kopie te installeren en te gebruiken</li> <li>- SaaS: Recht op toegang tot en gebruik van de software via internet</li> </ul> </li> <li><b>Installatie en beheer:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassieke licentie: Klant installeert en beheert de software op eigen systemen</li> <li>- SaaS: Provider host en beheert de software, klant heeft alleen toegang nodig</li> </ul> </li> <li><b>Duur en betaling:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassieke licentie: Vaak eeuwigdurend met eenmalige betaling</li> <li>- SaaS: Meestal tijdelijk met periodieke betalingen (abonnement)</li> </ul> </li> <li><b>Updates en onderhoud:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassieke licentie: Vaak apart geregeld via onderhoudsovereenkomst</li> <li>- SaaS: Meestal inbegrepen, provider voert updates automatisch door</li> </ul> </li> <li><b>Beschikbaarheid en SLA's:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassieke licentie: Klant zelf verantwoordelijk voor beschikbaarheid</li> <li>- SaaS: Provider garandeert beschikbaarheid via SLA's</li> </ul> </li> <li><b>Gegevensopslag:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassieke licentie: Data blijft binnen de infrastructuur van de klant</li> </ul> </li> </ol>	<p>Hier zijn de belangrijkste verschillen tussen een klassieke softwarelicentie en een SaaS-licentie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Aard van de dienst:</b> <p>Klassiek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Software wordt gekopieerd/geïnstalleerd op systeem klant</li> <li>- Klant heeft zelf controle over de software</li> <li>- Eenmalige kopie van specifieke versie</li> </ul> <p>SaaS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Software draait op servers aanbieder</li> <li>- Toegang via internet</li> <li>- Continue updatemogelijkheid</li> <li>- Aanbieder heeft controle over software</li> </ul> </li> <li><b>Betalingsmodel:</b> <p>Klassiek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaak eenmalige aanschaf</li> <li>- Eventueel apart onderhoudscontract</li> <li>- Updates vaak apart gefactureerd</li> </ul> <p>SaaS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abonnementsmodel (recurring)</li> <li>- Updates inbegrepen</li> <li>- Pay-per-use mogelijk</li> <li>- Schaalbaarheid in prijsmodel</li> </ul> </li> <li><b>Beschikbaarheid:</b> <p>Klassiek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Software blijft beschikbaar ook zonder internet</li> <li>- Klant verantwoordelijk voor eigen IT-infrastructuur</li> <li>- Geen afhankelijkheid van provider uptime</li> </ul> </li> </ol>

		<p>- SaaS: Toegang vervalt volledig bij beëindiging abonnement</p> <p>7. Service Level Agreements (SLA's)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Focus op ondersteuning en bugfixes</li> <li>- SaaS: Focus op uptime, beschikbaarheid en performance</li> </ul> <p>8. Exit-bepalingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Meestal beperkt tot verwijdering software</li> <li>- SaaS: Vaak uitgebreide bepalingen over data-export en transitie</li> </ul> <p>Wilt u dat ik één van deze aspecten verder toelicht?</p>	<p>- SaaS: Data wordt opgeslagen op servers van de provider</p> <p>7. Beëindiging:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassieke licentie: Software blijft bruikbaar na beëindiging</li> <li>- SaaS: Toegang wordt beëindigd, vaak met datamigratietermijn</li> </ul> <p>8. Aansprakelijkheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassieke licentie: Vooral gericht op werking software</li> <li>- SaaS: Breder (beschikbaarheid, dataveiligheid, privacy)</li> </ul>	<p>SaaS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Internetverbinding vereist</li> <li>- Provider verantwoordelijk voor beschikbaarheid</li> <li>- SLA's voor uptime belangrijk</li> <li>- Backup door provider</li> </ul> <p>4. Juridische aspecten:</p> <p>Klassiek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Focus op gebruiksrecht kopie</li> <li>- Vaak perpetual license</li> <li>- Duidelijke territoriale afbakening</li> </ul> <p>SaaS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Focus op dienstverlening</li> <li>- Privacy/verwerkersovereenkomst vaak nodig</li> <li>- Territorium minder relevant</li> <li>- Beëindigingsmogelijkheden belangrijker</li> </ul> <p>5. Dataopslag:</p> <p>Klassiek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Data op systemen klant</li> <li>- Klant verantwoordelijk voor backup</li> <li>- Klant controleert toegang</li> </ul> <p>SaaS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Data op systemen provider</li> <li>- Provider regelt backup</li> <li>- Toegangscontrole gedeelde verantwoordelijkheid</li> </ul>
<p><b>Wat zijn verschillen tussen 'klassieke' softwarelicenties en open source?</b></p>	<p>Open source stelt het recht van de afnemer tot gebruiken, wijzigen en verder verspreiden voorop. Klassiek wordt dat juist ingeperkt.</p> <p>Bij klassieke licenties wordt meestal een vergoeding bedingen, bij OSS niet. Bij klassieke licenties kan nog wel eens worden onderhandeld, bij OSS in principe niet.</p> <p>OSS stelt (soms) extra voorwaarden aan eigen software die ermee wordt gecombineerd ("copyleft"). Klassieke licenties worden meestal expliciet afgesloten (aanbod/aanvaarding/handtekening) en OSS wordt aanvaard door gebruik. (In de VS ziet men een OSS licentie zelfs niet als een contract maar als een eenzijdige inperking van het auteursrecht.)</p>	<p>Laat me de belangrijkste verschillen tussen klassieke (proprietary) en open source softwarelicenties uiteenzetten:</p> <p>1. Toegang tot broncode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Broncode is gesloten en geheim</li> <li>- Open source: Broncode is openbaar en vrij toegankelijk</li> </ul> <p>2. Gebruiksrechten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Beperkt tot specifieke gebruiksvoorwaarden, vaak één specifieke installatie/gebruiker</li> <li>- Open source: Vrijheid om de software voor elk doel te gebruiken</li> </ul> <p>3. Modificatierechten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Geen recht om de software aan te passen</li> <li>- Open source: Vrijheid om de code te bestuderen en aan te passen</li> </ul>	<p>Ik zal de belangrijkste verschillen tussen klassieke (propriétaire) softwarelicenties en open source licenties uitleggen.</p> <p>Klassieke/propriétaire softwarelicenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebruikers krijgen beperkte rechten om de software te gebruiken</li> <li>- De broncode is niet toegankelijk en blijft geheim</li> <li>- Aanpassingen en herverspreiding zijn niet toegestaan</li> <li>- Er moet meestal betaald worden voor gebruik</li> <li>- Updates en ondersteuning komen alleen van de maker</li> <li>- Voorbeelden zijn Microsoft Windows, Adobe Creative Suite</li> </ul> <p>Open source licenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebruikers hebben uitgebreide vrijheden in het gebruik</li> </ul>	<p>Ik zal graag de belangrijkste verschillen tussen klassieke (proprietary) softwarelicenties en open source licenties uitleggen.</p> <p>Klassieke/proprietary softwarelicenties kenmerken zich door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De broncode blijft geheim en alleen de maker heeft er toegang toe</li> <li>- Gebruikers mogen de software alleen gebruiken zoals voorgeschreven in de licentie</li> <li>- Er moet meestal betaald worden voor gebruik</li> <li>- Aanpassingen en herverspreiding zijn niet toegestaan</li> <li>- De maker behoudt alle rechten op de software</li> </ul> <p>Open source licenties daarentegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De broncode is openbaar en voor</li> </ul>

		<p>4. Verspreidingsrechten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Geen recht om de software te delen of herverspreiden</li> <li>- Open source: Vrijheid om de software te distribueren, origineel of gemodificeerd</li> </ul> <p>5. Aansprakelijkheid en garanties</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Vaak beperkte garanties en support inbegrepen</li> <li>- Open source: Meestal uitgesloten van garanties ("as-is")</li> </ul> <p>6. Kosten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Meestal betaald</li> <li>- Open source: Gratis te gebruiken, maar bedrijven kunnen betaalde diensten eromheen aanbieden</li> </ul> <p>7. Intellectueel eigendom</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Blijft volledig bij de oorspronkelijke maker/uitgever</li> <li>- Open source: Complexer model waarbij rechten gedeeld worden met de gemeenschap</li> </ul> <p>8. Licentievoorwaarden voor afgeleide werken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassiek: Niet van toepassing (modificaties niet toegestaan)</li> <li>- Open source: Varieert per licentie (bijv. GPL vereist dat afgeleide werken ook open source zijn)</li> </ul> <p>Wilt u dat ik een specifiek aspect hiervan verder toelicht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De broncode is openbaar en kan worden ingezien</li> <li>- Aanpassingen en herverspreiding zijn toegestaan (onder voorwaarden)</li> <li>- Meestal gratis te gebruiken</li> <li>- De gemeenschap kan bijdragen aan verbeteringen</li> <li>- Voorbeelden zijn Linux, Firefox, WordPress</li> </ul> <p>Er zijn verschillende soorten open source licenties met elk hun eigen specifieke voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GPL: vereist dat afgeleide werken ook open source blijven</li> <li>- MIT: zeer permissief, weinig beperkingen op hergebruik</li> <li>- Apache: beschermt patenten en handelsmerken</li> </ul> <p>Het kiezen tussen klassiek of open source hangt af van verschillende factoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedrijfsmodel en commerciële doelen</li> <li>- Behoeft aan controle over intellectueel eigendom</li> <li>- Gewenste betrokkenheid van de gemeenschap</li> <li>- Vereisten voor ondersteuning en updates</li> <li>- Budget en resourcebeschikbaarheid</li> </ul> <p>Wilt u meer weten over een specifiek aspect van deze licenties?</p>	<p>iedereen toegankelijk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebruikers mogen de code bestuderen, aanpassen en hergebruiken</li> <li>- De software is meestal gratis te gebruiken</li> <li>- Herverspreiding is toegestaan, vaak ook voor commerciële doeleinden</li> <li>- De gemeenschap kan bijdragen aan de ontwikkeling</li> <li>- Verschillende types licenties (zoals GPL, MIT, Apache) geven verschillende vrijheden</li> </ul> <p>Er zijn ook praktische verschillen in het gebruik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij proprietary software ben je afhankelijk van de maker voor updates en bugfixes</li> <li>- Open source software kan door de gemeenschap worden onderhouden en verbeterd</li> <li>- Proprietary software biedt vaak professionele support</li> <li>- Bij open source ligt de nadruk meer op community support</li> </ul> <p>Hoe deze verschillen in de praktijk uitwerken hangt af van je specifieke situatie. Wil je meer weten over een bepaald aspect?</p>
<p><b>Een softwarebedrijf heeft een app uitgebracht die middels een API communiceert met een SaaS dienst. Een concurrent reverse engineerde de app en achterhaalt de werking van de API. Dit integreert zij in haar eigen webapp, die daarmee concurrentie oplevert met de originele app. Het bedrijf stelt dat dit verboden is. Wat is hiervan waar?</b></p>	<p>Op een API als zodanig rust geen auteursrecht (WPL/SAS arrest). De app is wel auteursrechtelijk beschermd en reverse engineering (decompiling) is in beginsel inbreuk. Echter, hier lijkt sprake van "informatie te verkrijgen die nodig is om de interoperabiliteit van een onafhankelijk vervaardigd computerprogramma met andere computerprogramma's" te realiseren. Dat maakt het toegestaan onder art. 45m lid 1 Auteurswet. De API informatie wordt gebruikt om een concurrerende app te realiseren. Dat mag, tenzij die app geen "nieuw oorspronkelijk"</p>	<p>Dit is een interessante juridische vraagstuk dat raakt aan verschillende rechtsgebieden. Laat me het stap voor stap analyseren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Reverse engineering van de app <ul style="list-style-type: none"> <li>- In principe is reverse engineering van software toegestaan voor onderzoek naar interoperabiliteit (art. 45m Auteurswet)</li> <li>- Dit geldt specifiek voor het achterhalen van interfaces en protocollen</li> <li>- De concurrent mag deze informatie gebruiken om interoperabele producten te maken</li> </ul> </li> <li>Gebruik van de API</li> </ol>	<p>Deze situatie raakt aan verschillende juridische aspecten. Laat me dit stapsgewijs analyseren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>De API zelf <ul style="list-style-type: none"> <li>- APIs op zich zijn doorgaans niet auteursrechtelijk beschermd (zie het Oracle v. Google arrest)</li> <li>- De functionaliteit en het idee achter een API zijn niet beschermd</li> <li>- Wel kan de specifieke implementatie/code beschermd zijn</li> </ul> </li> <li>De reverse engineering <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reverse engineering voor interoperabiliteit is in principe toegestaan</li> </ul> </li> </ol>	<p>Laat me dit stap voor stap analyseren vanuit juridisch perspectief:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>De basisfunctionaliteit van een API is niet auteursrechtelijk beschermd. Dit is bevestigd in de Oracle v. Google zaak, waar werd bepaald dat API's functioneel zijn en daarom niet onder auteursrecht vallen.</li> <li>Het reverse engineeren van software voor interoperabiliteitsdoeleinden is expliciet toegestaan onder Europese wetgeving (Softwarerichtlijn 2009/24/EG). Dit omvat het analyseren van de werking van programma's om de onderliggende</li> </ol>

	<p>werk is of inbreuk op het auteursrecht op de originele app maakt (lid 2 punt c). Ook is verdedigbaar dat de werking van de API achterhalen valt onder “de werking van dat werk waar te nemen, te bestuderen en te testen” (art. 45l Auteurswet). De API zou als bedrijfsgeheim te zien kunnen zijn (Wbb), al geeft casus geen aanleiding dat er “redelijke beschermingsmaatregelen” zijn genomen (art. 1a Wbb).</p>	<p>- Een API-protocol zelf is niet auteursrechtelijk beschermd (HvJEU SAS/WPL)</p> <p>- De technische werking en structuur mag worden gekopieerd</p> <p>- Wel kan de concrete implementatie (code) beschermd zijn</p> <p>- Ook kan de toegang tot de API technisch zijn afgeschermd</p> <p>3. Contractuele beperkingen</p> <p>- Als de API-documentatie onder een licentie valt die hergebruik verbiedt, kan dat relevant zijn</p> <p>- Maar: als de concurrent de werking puur door reverse engineering heeft achterhaald, is er geen contractuele relatie</p> <p>4. Onrechtmatige daad</p> <p>- In sommige gevallen kan het systematisch 'aftappen' van een dienst onrechtmatig zijn</p> <p>- Dit hangt af van factoren als intensiteit van gebruik, schade, eigen investeringen</p> <p>- Relevante jurisprudentie: HR Newsflash/PR Aviation</p> <p>De conclusie is dus genuanceerd:</p> <p>- Het enkele reverse engineeren en nabouwen is waarschijnlijk toegestaan</p> <p>- De manier waarop en intensiteit van gebruik kan wel onrechtmatig zijn</p> <p>- Het bedrijf kan overwegen technische maatregelen te nemen (authenticatie, rate limiting)</p> <p>- Ook kunnen aanvullende diensten worden ontwikkeld die moeilijker te kopiëren zijn</p> <p>Het bedrijf kan het beste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De API beter beveiligen</li> <li>2. Voorwaarden opstellen voor API-gebruik</li> <li>3. Zich richten op toegevoegde waarde die moeilijk te kopiëren is</li> </ol>	<p>onder EU-recht</p> <p>- Dit valt onder artikel 6 van de Europese Softwarerichtlijn (2009/24/EG)</p> <p>- Voorwaarde is dat de informatie niet op andere wijze beschikbaar was</p> <p>- Het moet gaan om het verkrijgen van interoperabiliteit</p> <p>3. De gebruiksvoorwaarden</p> <p>- De API kan gebruiksvoorwaarden hebben die gebruik beperken</p> <p>- Deze vormen een contract tussen de aanbieder en gebruiker</p> <p>- Schending hiervan is contractbreuk, geen inbreuk op intellectueel eigendom</p> <p>- De concurrent moet dan wel deze voorwaarden hebben geaccepteerd</p> <p>4. Bedrijfsgeheimen</p> <p>- Als de API-werking een bedrijfsgeheim was, kan de bescherming van bedrijfsgeheimen van toepassing zijn</p> <p>- Dan moet het bedrijf wel aantonen dat het adequate maatregelen nam om dit geheim te houden</p> <p>- Bijvoorbeeld door technische beveiligingsmaatregelen</p> <p>5. Onrechtmatige daad</p> <p>- Los van bovenstaande kan sprake zijn van onrechtmatig handelen</p> <p>- Bijvoorbeeld bij systematisch overnemen van gegevens</p> <p>- Of bij het omzeilen van technische beveiligingsmaatregelen</p> <p>De stelling dat dit "verboden is" is dus te algemeen. Het hangt af van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De specifieke implementatie en beveiliging van de API</li> <li>- De geaccepteerde gebruiksvoorwaarden</li> <li>- De wijze van reverse engineering</li> <li>- De getroffen beschermingsmaatregelen</li> <li>- Het doel van het gebruik</li> </ul> <p>Wilt u dat ik één van deze aspecten verder toelicht?</p>	<p>ideeën en principes te achterhalen.</p> <p>3. Echter, er zijn wel beperkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als er specifieke gebruiksvoorwaarden zijn voor de API die dit verbieden</li> <li>- Als er handelsgeheimen worden geschonden bij het reverse engineeren</li> <li>- Als er technische beveiligingsmaatregelen zijn omzeild (wat verboden kan zijn onder de Auteursrechtwet)</li> <li>- Als er bedrijfsvertrouwelijke informatie is gebruikt die buiten de reverse engineering om is verkregen</li> </ul> <p>4. De SaaS-dienst zelf kan ook technische maatregelen nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- API-sleutels gebruiken en controleren</li> <li>- Rate limiting toepassen</li> <li>- IP-adressen blokkeren</li> <li>- Gebruiksvoorwaarden technisch afdwingen</li> </ul> <p>Of het bedrijf gelijk heeft hangt dus af van:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De precieze methode van reverse engineering</li> <li>2. De aanwezigheid van contractuele beperkingen</li> <li>3. Of er beveiligingsmaatregelen zijn omzeild</li> <li>4. Of er bedrijfsgeheimen zijn geschonden</li> </ol> <p>Zonder deze specifieke details kan niet definitief worden gesteld dat het verboden is. De pure functionaliteit namaken is op zichzelf waarschijnlijk toegestaan, maar de context en gebruikte methoden zijn bepalend voor de rechtmatigheid.</p>
<p><b>Een autofabrikant ontwikkelt een nieuw algoritme voor het Anti-Blokkeer Systeem (ABS) in zijn voertuigen. Dit systeem voorkomt dat de wielen blokkeren bij hard remmen. Het nieuwe</b></p>	<p>Octrooirechtelijke bescherming: Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt de functionaliteit/werking zelf, dus</li> </ul>	<p>Laat me dit systematisch analyseren voor beide beschermingsvormen:</p> <p>Octrooirechtelijke bescherming:</p>	<p>Laat me dit systematisch analyseren:</p> <p>Octrooirechtelijke bescherming:</p> <p>Voordelen:</p>	<p>Laat me dit systematisch analyseren voor beide vormen van bescherming:</p> <p>Octrooirechtelijke bescherming:</p>

<p><b>algoritme verwerkt sensordata op een innovatieve manier waardoor de remweg bij gladheid met 20% wordt verkort. Bespreek de voor- en nadelen van octrooirechtelijke versus auteursrechtelijke bescherming voor dit algoritme.</b></p>	<p>niet alleen de gekozen software-implementatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sterk exclusief recht tegen onafhankelijke ontwikkeling</li> <li>- Past bij automotieve sector waar octrooiportefeuilles gebruikelijk zijn</li> <li>- Mogelijk hogere licentievergoedingen te bedingen</li> <li>- Dwingt concurrenten tot workarounds of licenties</li> </ul> <p>Octrooirechtelijke bescherming: Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moet voldoen aan moeilijk technisch effect criterium (EPO jurisprudentie)</li> <li>- Octrooiën zijn openbaar, concurrent kan dus algoritme nalezen</li> <li>- Duur en kostbaar traject van aanvraag</li> <li>- Beperkte beschermingsduur (20 jaar)</li> </ul> <p>Auteursrechtelijke bescherming: Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontstaat automatisch</li> <li>- Geldt wereldwijd</li> <li>- Lange beschermingsduur</li> <li>- Geen kosten voor verkrijging</li> <li>- Broncode kan geheim blijven</li> <li>- Internationaal geharmoniseerd</li> </ul> <p>Auteursrechtelijke bescherming: Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt alleen concrete software, niet functionaliteit</li> <li>- Geen bescherming tegen onafhankelijke ontwikkeling</li> <li>- Reverse engineering mogelijk en legaal</li> <li>- Bewijs van inbreuk lastig bij gecompileerde code</li> <li>- Minder gebruikelijk in automotieve sector</li> </ul> <p>Bonuspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwijzing naar relevante EPO cases over softwareoctrooiën</li> <li>- Bespreking van nationale verschillen (VS versus EU)</li> <li>- Overweging van bedrijfsgeheimen als alternatief</li> </ul>	<p>Voordelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschermt de technische vinding zelf, ongeacht de precieze implementatie</li> <li>2. Voorkomt dat concurrenten een vergelijkbaar systeem maken, zelfs als ze een andere code gebruiken</li> <li>3. Sterkere bescherming tegen reverse engineering</li> <li>4. De kortere remweg is een technisch effect dat goed past bij octrooibescherming</li> <li>5. Mogelijk hogere licentievergoedingen te bedingen vanwege exclusiviteit</li> </ol> <p>Nadelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vereist openbaarmaking van de werking in detail</li> <li>2. Duur en complex aanvraagproces</li> <li>3. Hoge kosten voor aanvraag en instandhouding</li> <li>4. Maximaal 20 jaar bescherming</li> <li>5. Moet voldoen aan strenge eisen (nieuwheid, inventiviteit)</li> <li>6. Territoriale bescherming - moet in elk land apart worden aangevraagd</li> </ol> <p>Auteursrechtelijke bescherming: Voordelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ontstaat automatisch, geen registratie nodig</li> <li>2. Geen kosten voor verkrijging</li> <li>3. Lange beschermingsduur (70 jaar na overlijden maker)</li> <li>4. Internationale werking via verdragen</li> <li>5. De precieze code blijft geheim</li> </ol> <p>Nadelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschermt alleen de concrete expressie (code), niet het achterliggende idee</li> <li>2. Concurrent mag zelf vergelijkbaar systeem ontwikkelen</li> <li>3. Beperkte bescherming tegen reverse engineering</li> <li>4. Moeilijk te handhaven als de code niet openbaar is</li> <li>5. Bewijs van inbreuk kan lastig zijn</li> </ol> <p>Aanbeveling:</p> <p>Gezien de aard van de innovatie (technisch effect van kortere remweg) en het belang van exclusiviteit in de automotieve sector,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt de technische uitvinding als geheel, inclusief het achterliggende principe</li> <li>- Geeft een sterk exclusief recht voor maximaal 20 jaar</li> <li>- Beschermt tegen onafhankelijke uitvinding door anderen</li> <li>- Past goed bij het technische karakter van de ABS-innovatie</li> <li>- Kan worden gelicentieerd aan andere fabrikanten</li> <li>- Dwingt concurrenten tot alternatieve technische oplossingen</li> </ul> <p>Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vereist openbaarmaking van de precieze werking in de octrooiaanvraag</li> <li>- Kostbaar aanvraagtraject met onzekere uitkomst</li> <li>- Moet voldoen aan strenge eisen: nieuwheid, inventiviteit, industriële toepasbaarheid</li> <li>- Beperkte beschermingsduur (20 jaar)</li> <li>- Territoriale bescherming vereist aanvragen in verschillende landen</li> <li>- Handhaving kan complex en kostbaar zijn</li> </ul> <p>Auteursrechtelijke bescherming: Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontstaat automatisch, geen registratie nodig</li> <li>- Geen kosten voor verkrijging</li> <li>- Zeer lange beschermingsduur</li> <li>- Internationale werking via verdragen</li> <li>- Beschermt tegen letterlijk kopiëren van de code</li> <li>- Kan geheimhouding van de precieze werking behouden</li> </ul> <p>Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt alleen de concrete uitdrukingsvorm (broncode), niet het achterliggende idee</li> <li>- Concurrent mag zelfde functionaliteit namaken met andere code</li> <li>- Bewijs van inbreuk kan lastig zijn als code niet toegankelijk is</li> <li>- Minder geschikt voor technische innovaties</li> <li>- Geen bescherming tegen onafhankelijke ontwikkeling</li> </ul>	<p>Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt de onderliggende technische innovatie en werking van het algoritme</li> <li>- Geeft een sterk monopolierecht voor maximaal 20 jaar</li> <li>- Maakt licentieverlening aan andere fabrikanten mogelijk tegen vergoeding</li> <li>- Beschermt tegen onafhankelijke ontwikkeling van hetzelfde systeem door anderen</li> <li>- De innovatie is duidelijk technisch van aard en lost een technisch probleem op, wat goed past bij octrooirecht</li> </ul> <p>Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het algoritme moet openbaar worden gemaakt in de octrooiaanvraag</li> <li>- Relatief duur en tijdrovend aanvraagproces</li> <li>- Beperkte beschermingsduur (max 20 jaar)</li> <li>- Moet voldoen aan strenge eisen: nieuwheid, inventiviteit en industriële toepasbaarheid</li> <li>- Mogelijk lastig om inbreuk aan te tonen als het algoritme in een "black box" zit</li> </ul> <p>Auteursrechtelijke bescherming: Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontstaat automatisch, geen registratie nodig</li> <li>- Lange beschermingsduur (70 jaar na overlijden auteur)</li> <li>- Geen kosten voor verkrijging</li> <li>- Broncode kan geheim blijven</li> <li>- Beschermt tegen directe kopieën</li> </ul> <p>Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt alleen de concrete uitdrukingsvorm (broncode), niet het achterliggende idee</li> <li>- Biedt geen bescherming tegen onafhankelijke ontwikkeling van vergelijkbare algoritmes</li> <li>- De technische functionaliteit zelf wordt niet beschermd</li> <li>- Reverse engineering voor interoperabiliteit is toegestaan</li> <li>- Minder geschikt voor het beschermen van technische innovaties</li> </ul>
--	--	---	--	--

		<p>lijkt octrooirechtelijke bescherming hier het meest geschikt. De technische innovatie zit vooral in de nieuwe methode van dataverwerking, niet in de specifieke code.</p> <p>Een hybride strategie zou kunnen zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Octrooi aanvragen voor de technische innovatie</li> <li>2. Auteursrecht behouden op de code</li> <li>3. Delen van de implementatie als bedrijfsgeheim houden</li> </ol> <p>Daarmee wordt de innovatie breed beschermd terwijl sommige details toch geheim kunnen blijven.</p>	<p>- Handhaving kan complex zijn bij verborgen code</p> <p>Specifieke overwegingen voor dit ABS-algoritme:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het technische karakter en de innovatieve werkwijze pleiten voor octrooibeschermt</li> <li>2. De complexiteit en specifieke implementatie maken reverse engineering lastig</li> <li>3. De veiligheidsaspecten kunnen patentaanvraag rechtvaardigen</li> <li>4. Er is waarschijnlijk substantiële R&amp;D-investering die bescherming verdient</li> </ol> <p>Aanbeveling: Gezien het technische karakter en de significante verbetering (20% kortere remweg) lijkt octrooibeschermt hier het meest geschikt. Dit kan worden gecombineerd met auteursrechtelijke bescherming van de code als extra laag. De autofabrikant zou kunnen overwegen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een octrooiaanvraag in te dienen voor de technische innovatie</li> <li>2. De code auteursrechtelijk te beschermen als aanvulling</li> <li>3. Cruciale delen als bedrijfsgeheim te bewaren</li> <li>4. Technische maatregelen te nemen tegen kopiëren van de code</li> </ol> <p>Wilt u dat ik één van deze aspecten verder toelicht?</p>	<p>Gezien de aard van de innovatie (technische verbetering van remsysteem) lijkt octrooirechtelijke bescherming hier het meest passend:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het betreft een duidelijk technische uitvinding</li> <li>2. Er is een meetbaar technisch effect (20% kortere remweg)</li> <li>3. De innovatie zit in de technische werking, niet in de specifieke code</li> <li>4. Licentieoverlening aan andere fabrikanten kan commercieel interessant zijn</li> <li>5. Sterke bescherming tegen concurrenten is waardevol in de auto-industrie</li> </ol> <p>Een combinatie van beide beschermingsvormen is ook mogelijk: octrooi voor de technische innovatie en auteursrecht voor de specifieke implementatie in code.</p>
--	--	--	--	---

Prompt	Model	Copilot - gratis (1)	Copilot - gratis (2)	Copilot - betaald
<b>Makkelijk</b>				
<b>Welke eisen gelden er bij een exclusieve licentie (schriftelijkheid)?</b>	De levering vereist voor gehele of gedeeltelijke overdracht, alsmede de verlening van een exclusieve licentie, geschiedt bij een daartoe bestemde akte. Bron: artikel 2 lid 3 Auteurswet. Bonuspunten: de akte mag elektronisch (art. 157a Rv), tot 2015 gold deze eis niet.	<p>Bij een exclusieve licentie is schriftelijkheid van groot belang. Hieronder staan de belangrijkste eisen voor een exclusieve licentie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Schriftelijke overeenkomst**</b>: De licentie moet schriftelijk worden vastgelegd en ondertekend door beide partijen. Dit helpt bij het voorkomen van misverstanden en geschillen.</li> <li><b>**Duidelijke omschrijving**</b>: De overeenkomst moet een duidelijke omschrijving bevatten van de rechten die worden verleend. Dit omvat welke specifieke rechten worden gelicenseerd, de duur van de licentie, en eventueel geografische beperkingen.</li> <li><b>**Exclusiviteit**</b>: Het moet expliciet vermeld worden dat het een exclusieve licentie betreft. Dit betekent dat de licentiegever deze rechten niet aan anderen kan verlenen.</li> <li><b>**Vergoeding**</b>: Er moet overeenstemming zijn over de vergoeding voor de licentie. Dit kan een eenmalige betaling zijn, een jaarlijkse vergoeding, of bijvoorbeeld een percentage van de winst.</li> <li><b>**Beëindigingsvoorwaarden**</b>: De overeenkomst moet voorwaarden bevatten waaronder de licentie kan worden beëindigd. Dit kan bijvoorbeeld zijn bij een overtreding van de voorwaarden of bij faillissement van een van de partijen.</li> </ol> <p>Heb je interesse in een specifieke situatie of casus? Ik help je graag verder.</p>	<p>Bij een exclusieve licentie is het belangrijk dat de licentieovereenkomst schriftelijk wordt vastgelegd. Dit komt voort uit de Auteurswet, die specificeert dat voor het verstrekken van een exclusieve licentie een "daartoe bestemde akte" nodig is. Dit betekent dat er een geschrift moet zijn dat door de overdragende partij is ondertekend.</p> <p>Hier zijn enkele belangrijke punten om te onthouden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Schriftelijke vorm**</b>: De licentieovereenkomst moet schriftelijk zijn.</li> <li><b>**Ondertekening**</b>: De overeenkomst moet worden ondertekend door de overdragende partij.</li> <li><b>**Inhoud**</b>: De overeenkomst moet duidelijk vermelden wat de exclusieve rechten zijn, de omvang van de licentie, en eventuele vergoedingen.</li> </ol> <p>Heb je een specifieke situatie of vraag over een exclusieve licentie waar je meer over wilt weten?</p>	<p>Bij het verlenen van een exclusieve licentie gelden er specifieke eisen, waaronder de eis van schriftelijkheid. Dit betekent dat een exclusieve licentie altijd schriftelijk moet worden vastgelegd in een overeenkomst, ook wel een 'akte' genoemd[1]. Zonder zo'n schriftelijke overeenkomst is de licentie niet rechtsgeldig[1].</p> <p>Daarnaast moet de akte duidelijk specificeren welke rechten precies worden verleend en onder welke voorwaarden. Dit omvat bijvoorbeeld de exclusiviteit van de rechten, het territorium waarin de licentie geldt, en eventuele vergoedingen die voor de licentie moeten worden betaald[2].</p> <p>Heb je nog andere vragen over licenties of auteursrechten?</p> <p>References  [1] Auteursrecht.nl &gt; Auteursrecht &gt; Overdracht en licentie  [2] Auteursrecht: welke rechten biedt een 'exclusieve licentie'?</p>
<b>Kun je in Duitsland een auteursrecht overdragen en welke eisen gelden daarbij?</b>	Nee, in Duitsland is een auteursrecht niet-overdraagbaar, behalve bij testament (art. 29 German Copyright Act). Bonuspunt: verhuurrechten zijn wel overdraagbaar indien aan een collectieve	Ja, in Duitsland kun je auteursrechten overdragen. Hier zijn de belangrijkste eisen voor het overdragen van auteursrechten in Duitsland:  1. <b>**Geldige titel**</b> : Er moet een geldige	Ja, in Duitsland kun je auteursrechten overdragen. Voor de overdracht gelden enkele belangrijke eisen:  1. <b>**Geldige titel**</b> : Er moet een geldige titel zijn, zoals een koopovereenkomst, die	In Duitsland is het niet mogelijk om auteursrechten volledig over te dragen zoals in Nederland en België[1]. In plaats daarvan kunnen de zogenaamde Nutzungsrechte (exploitatierechten) worden gelicentieerd[1]. Dit betekent dat



	<p>organisatie (GEMA, Duitse Buma/Stemra), art. 27.1.</p>	<p>titel zijn, zoals een koopovereenkomst, waarbij duidelijk is wat wordt overgedragen.</p> <p>2. <b>**Beschikkingsbevoegdheid**</b>: De overdragende partij moet daadwerkelijk de rechthebbende zijn. Dit betekent dat de overdrager daadwerkelijk de rechten bezit die hij overdraagt.</p> <p>3. <b>**Schriftelijke overeenkomst**</b>: De overdracht moet schriftelijk worden vastgelegd en ondertekend. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een onderhandse akte.</p> <p>4. <b>**Specificiteit**</b>: Het moet duidelijk zijn welke specifieke rechten worden overgedragen. Dit betekent dat de overeenkomst concreet moet zijn over de werken waarvan de rechten worden overgedragen.</p> <p>Heb je een specifieke situatie of casus waar je meer over wilt weten? Ik help je graag verder!</p>	<p>de onderliggende rechtsverhouding vastlegt.</p> <p>2. <b>**Beschikkingsbevoegdheid**</b>: De overdragende partij moet daadwerkelijk de rechthebbende zijn.</p> <p>3. <b>**Schriftelijke vorm**</b>: De overdracht moet schriftelijk worden vastgelegd in een ondertekend geschrift.</p> <p>4. <b>**Inhoud**</b>: De overeenkomst moet duidelijk vermelden wat er specifiek wordt overgedragen.</p> <p>Heb je een specifieke situatie waar je meer over wilt weten of heb je nog andere vragen over auteursrecht?</p>	<p>je de rechten kunt verhuren voor een bepaalde tijd of verkopen voor onbepaalde duur[1].</p> <p>De belangrijkste eisen voor het licentiëren van exploitatierechten in Duitsland zijn: Schriftelijke overeenkomst: De licentie moet schriftelijk worden vastgelegd. Specifieke beschrijving: De overeenkomst moet duidelijk specificeren welke rechten worden gelicentieerd en voor welke doeleinden. Duur en territorium: De duur van de licentie en het territorium waarin de rechten mogen worden geëxploiteerd, moeten worden vermeld. Heb je specifieke vragen over een bepaalde situatie of type werk?</p> <p>References [1] Grote verschillen in het Auteursrecht binnen de Europese Unie en ...</p>
<p><b>Formuleer het creativiteitsvereiste bij auteursrecht en noem jurisprudentie.</b></p>	<p>Het creativiteitsvereiste houdt in dat een werk bestanddelen moet bevatten die de uitdrukking vormen van de eigen intellectuele schepping van de auteur van dit werk (Infopaq I, BSA). Het verouderde Nederlandse vereiste is eigen, oorspronkelijk karakter en persoonlijk stempel van de maker moet dragen (bv. Van Dale/Romme, Endstra, Van Gasteren/Hemelrijk).</p>	<p>Het creativiteitsvereiste bij auteursrecht houdt in dat een werk een eigen, oorspronkelijk karakter moet hebben en het persoonlijk stempel van de maker duidelijk moet dragen](<a href="https://www.hetrechtenstudentje.nl/jurisprudentie/eclinrbobr20174944-belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/">https://www.hetrechtenstudentje.nl/jurisprudentie/eclinrbobr20174944-belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/</a>). Dit betekent dat het werk het resultaat moet zijn van scheppende menselijke arbeid en niet puur een kopie of herwerking van bestaande werken](<a href="https://www.hetrechtenstudentje.nl/jurisprudentie/eclinrbobr20174944-belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/">https://www.hetrechtenstudentje.nl/jurisprudentie/eclinrbobr20174944-belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/</a>).</p> <p>Een belangrijke jurisprudentie hierover is de zaak <b>**Endstra / Nieuw Amsterdam**</b> (HR 30 mei 2008, NJ 2008, 556). In deze zaak werd bevestigd dat volledige creativiteit vereist is voor auteursrechtelijke bescherming. De rechter oordeelde dat het persoonlijk stempel van de maker duidelijk moet zijn zichtbaar in het werk](<a href="https://www.hetrechtenstudentje.nl/jurisprudentie/eclinrbobr20174944-belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/">https://www.hetrechtenstudentje.nl/jurisprudentie/eclinrbobr20174944-belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/</a>).</p>	<p>Het creativiteitsvereiste bij auteursrecht houdt in dat een werk een eigen, oorspronkelijk karakter moet hebben en het persoonlijk stempel van de maker duidelijk moet dragen](<a href="https://www.hetrechtenstudentje.nl/jurisprudentie/eclinrbobr20174944-belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/">https://www.hetrechtenstudentje.nl/jurisprudentie/eclinrbobr20174944-belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/</a>). Dit betekent dat het werk het resultaat moet zijn van scheppende menselijke arbeid en niet puur een kopie of herwerking van bestaande werken](<a href="https://www.hetrechtenstudentje.nl/jurisprudentie/eclinrbobr20174944-belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/">https://www.hetrechtenstudentje.nl/jurisprudentie/eclinrbobr20174944-belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/</a>).</p> <p>Een belangrijke jurisprudentie hierbij is de zaak <b>**Endstra / Nieuw Amsterdam**</b> (HR 30 mei 2008, NJ 2008, 556). In deze zaak werd bevestigd dat volledige creativiteit vereist is voor auteursrechtelijke bescherming, maar dat bewustheid of coherente creatie niet noodzakelijk zijn.</p> <p>Heb je nog meer vragen over auteursrecht of specifieke situaties waar je meer over wilt weten?</p>	<p>Het creativiteitsvereiste bij auteursrecht houdt in dat een werk een eigen, oorspronkelijk karakter moet hebben en het persoonlijk stempel van de maker moet dragen. Dit betekent dat het werk een zekere mate van originaliteit en creativiteit moet bevatten, en niet louter een kopie of een triviale variatie van een bestaand werk mag zijn[1]. Een belangrijke jurisprudentie die dit vereiste illustreert is de zaak ECLI:NL:RBOBR:2017:4944. In deze zaak werd geoordeeld dat een werk auteursrechtelijke bescherming geniet als het een eigen, oorspronkelijk karakter heeft en het persoonlijk stempel van de maker draagt[2]. Heb je nog specifieke vragen over auteursrecht of een andere juridische kwestie?</p> <p>References [1] Auteursrecht: automatische bescherming op creatieve werken [2] ECLI:NL:RBOBR:2017:4944 (Belangenafweging bij inbreuk op auteursrechten)</p>

		belangenafweging-bij-inbreuk-op-auteursrechten/).  Heb je nog meer vragen over auteursrecht of specifieke casussen waar je meer over wilt weten?		
<b>Hoe lang is het auteursrecht geldig als een rechtspersoon daar de maker van is?</b>	Zeventig jaar na publicatie, "te rekenen van de 1e januari van het jaar, volgende op dat, waarin de eerste openbaarmaking van het werk rechtmatig heeft plaatsgehad." Art. 38.2 Auteurswet.	In Nederland (en de meeste andere landen) geldt dat het auteursrecht niet verschillend wordt behandeld voor natuurlijke personen en rechtspersonen wanneer het gaat om de geldigheidsduur van het auteursrecht. Het auteursrecht op een werk duurt tot 70 jaar na de dood van de maker, ongeacht of de maker een natuurlijke persoon of een rechtspersoon is. Als het werk is gemaakt door een rechtspersoon, begint de termijn van 70 jaar te lopen vanaf de eerste openbaarmaking van het werk.  Heb je nog meer vragen over auteursrecht of een andere kwestie waar je meer over wilt weten? Ik help je graag verder!	In het geval van een rechtspersoon, zoals een bedrijf of organisatie, geldt een andere termijn voor het auteursrecht dan voor individuele makers. Het auteursrecht voor werken gemaakt door rechtspersonen blijft geldig tot 70 jaar na de eerste openbaarmaking van het werk.  Heb je specifieke vragen over de toepassing of interpretatie van auteursrecht?	Als een rechtspersoon (zoals een bedrijf of stichting) de maker van een werk is, dan is het auteursrecht geldig voor 70 jaar vanaf de eerste rechtmatige openbaarmaking van het werk[1][2]. Dit betekent dat de bescherming begint te lopen vanaf het moment dat het werk voor het eerst op een legale manier aan het publiek is getoond. Heb je een specifiek werk in gedachten waar je meer over wilt weten?  References [1] Duur van het auteursrecht [2] Duur van het auteursrecht - FOD Economie
<b>Een fotograaf maakt een foto van een auteursrechtelijk beschermd standbeeld op een plein in Arnhem. Het standbeeld is het hoofdonderwerp van de foto. Is hiervoor toestemming van de beeldhouwer nodig?</b>	Nee, het beeld staat op de openbare weg, dus dit valt onder de vrijheid van panorama, art. 18 Auteurswet. Het criterium van 'hoofdonderwerp' is al ruim 10 jaar afgeschaft. Bonuspunt: Waar het betreft het overnemen in een compilatiewerk, mag van dezelfde maker niet meer worden overgenomen dan enkele van zijn werken.	In Nederland mag je foto's maken van kunstwerken die zich op een openbare plaats bevinden, zoals een standbeeld op een plein, zonder toestemming van de beeldhouwer. Dit wordt geregeld door artikel 18 van de Nederlandse Auteurswet. Dit artikel stelt dat het auteursrecht op een kunstwerk dat is gemaakt om permanent in openbare plaatsen te worden geplaatst, niet wordt inbreuk gemaakt door de verveelvoudiging of openbaarmaking van afbeeldingen van het werk zoals het zich aldaar bevindt.  Dus, als het standbeeld op een plein staat en je het fotografeert zonder dat het aangepast is, dan heb je geen toestemming van de beeldhouwer nodig. Zorg wel dat je het werk zoals het zich aldaar bevindt afbeeldt en dat je het niet aangepast of bewerkt.  Heb je nog meer vragen over auteursrecht of een andere kwestie waar je meer over wilt weten?	In Nederland mag een fotograaf een foto maken van een auteursrechtelijk beschermd standbeeld op een plein zonder toestemming van de beeldhouwer, mits het gaat om een afbeelding van het werk "zoals het zich aldaar bevindt" (art. 18 Auteurswet 1912). Dit betekent dat de foto alleen toegestaan is als het standbeeld in zijn oorspronkelijke staat wordt afgebeeld, zonder veranderingen of toevoegingen.  Heb je nog andere vragen over auteursrecht of specifieke situaties waar je meer over wilt weten?	Ja, in principe is toestemming van de beeldhouwer nodig als het standbeeld auteursrechtelijk beschermd is en het de hoofdonderwerp van de foto is. Dit komt omdat het auteursrecht de maker van het kunstwerk het exclusieve recht geeft om het werk te reproduceren en openbaar te maken[1][2]. Er zijn echter enkele uitzonderingen, zoals de panorama-exceptie. Deze uitzondering staat toe dat auteursrechtelijk beschermde werken die permanent in de openbare ruimte zijn geplaatst, zonder toestemming mogen worden gefotografeerd en verspreid[1]. In Nederland geldt deze uitzondering echter alleen voor gebouwen en niet voor kunstwerken zoals standbeelden[1]. Heb je nog andere vragen over auteursrecht of fotografie?  References [1] Wanneer is toestemming niet nodig? - Dutch Photographers [2] Bescherming van foto's - UNIZO
<b>Gemiddeld</b>				
<b>In hoeverre is het opnemen van een ebook in een LLM toegestaan onder Europees auteursrecht?</b>	Dit is toegestaan tenzij het auteursrecht uitdrukkelijk is voorbehouden (art. 15o Auteurswet, art. 4 Richtlijn) of het gaat om	Onder Europees auteursrecht is het opnemen van een ebook in een LLM (Legal Master of Laws) toegestaan onder	Onder Europees auteursrecht is het opnemen van een ebook in een LLM (Language Learning Model) geregeld door	Het opnemen van een ebook in een Large Language Model (LLM) valt onder de Europese auteursrechtwetgeving, die

	<p>een onderzoekinstelling (art. 15n Auteurswet, art. 3 Richtlijn). Bij die laatste geldt geen voorbehoudsrecht. Het voorbehoud moet machineleesbaar zijn gedaan.</p>	<p>bepaalde voorwaarden. Hier zijn enkele belangrijke punten om rekening mee te houden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Fair Use / Fair Dealing**:</b> In sommige Europese landen geldt het concept van "fair use" of "fair dealing", waardoor beperkte delen van auteursrechtelijk beschermd werk mogen worden gebruikt zonder toestemming voor onderwijs- en onderzoeksdoeleinden. Dit is echter afhankelijk van de specifieke wetgeving van elk land.</li> <li><b>**Toestemming**:</b> Voor langere fragmenten of het volledige werk is meestal toestemming van de rechthebbende vereist. Dit betekent dat je contact moet opnemen met de auteur of uitgever om toestemming te krijgen voor het gebruik van het werk in je LLM.</li> <li><b>**Citaat en Bronvermelding**:</b> Zelfs als je toestemming krijgt, is het belangrijk om altijd correct te citeren en de bron te vermelden. Dit helpt om auteursrechtelijke problemen te voorkomen en respectvol met het werk om te gaan.</li> <li><b>**Gebruik voor Onderwijs**:</b> Onderwijsinstellingen hebben vaak specifieke richtlijnen en uitzonderingen voor het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal. Het is een goed idee om de richtlijnen van je instelling te raadplegen.</li> </ol> <p>Het is altijd een goed idee om juridisch advies in te winnen bij een specialist in auteursrecht om zeker te zijn van naleving van alle relevante wetten en regelgeving.</p> <p>Heb je een specifiek voorbeeld of situatie waar je meer over wilt weten?</p>	<p>de richtlijnen en regelgeving van de Europese Unie. Over het algemeen is het toegestaan om delen van een werk te gebruiken voor educatieve doeleinden, zoals in een LLM, mits dit onder de noemer "fair use" valt. Dit betekent dat het gebruik moet zijn voor commentaar, kritiek, onderwijs of onderzoek, en dat het gebruik proportioneel moet zijn ten opzichte van het gehele werk.</p> <p>Het is echter belangrijk om altijd de bron te vermelden en zorg te dragen voor een functionele band met het geciteerde werk. Als je twijfelt of specifieke gevallen niet duidelijk zijn, is het raadzaam om juridisch advies in te winnen.</p> <p>Heb je een specifiek voorbeeld of situatie waar je meer over wilt weten?</p>	<p>strikte regels heeft voor het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal. Hier zijn enkele belangrijke punten om te overwegen:</p> <p>Toestemming en Licenties: Over het algemeen is toestemming van de auteursrechthebbende vereist om een ebook op te nemen in een LLM. Dit betekent dat je een licentie moet verkrijgen van de auteur of uitgever[1].</p> <p>Uitzonderingen en Beperkingen: De Europese auteursrechtlijn (Richtlijn (EU) 2019/790) biedt enkele uitzonderingen, zoals voor tekst- en datamining (TDM). Deze uitzondering staat onderzoekers en instellingen toe om auteursrechtelijk beschermd materiaal te gebruiken voor TDM, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan[2]. Dit geldt echter voornamelijk voor wetenschappelijk onderzoek en niet voor commerciële toepassingen[2].</p> <p>Fair Use en Fair Dealing: In sommige gevallen kunnen beperkte delen van een werk worden gebruikt zonder toestemming, afhankelijk van de nationale wetgeving en de specifieke omstandigheden. Dit is echter een complex gebied en verschilt per land binnen de EU[3].</p> <p>Het is altijd verstandig om juridisch advies in te winnen om ervoor te zorgen dat je voldoet aan de relevante auteursrechtelijke bepalingen.</p> <p>Heb je nog andere vragen over auteursrecht of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p> <p>References  [1] Auteursrechten en naburige rechten in de digitale eengemaakte markt  [2] Richtlijn - 2019/790 - EN - EUR-Lex  [3] De EU-wetgeving inzake auteursrechten - Shaping Europe's digital future</p>
<p><b>Hoe verschilt de bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn van de bescherming onder het auteursrecht?</b></p>	<p>Bij auteursrecht gaat het om creativiteit en bij databanken over substantiële investering; bij auteursrecht ligt het recht bij de maker en bij databanken bij de partij die het financiële risico bij het maken loopt;</p>	<p>De bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn verschilt op verschillende manieren van de bescherming onder het auteursrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Auteursrechtelijke Bescherming**:</b> Deze geldt alleen als de keuze of</li> </ol>	<p>De bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn verschilt op verschillende manieren van de bescherming onder het auteursrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Auteursrechtelijke bescherming**:</b> Deze geldt alleen als de keuze of</li> </ol>	<p>De bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn verschilt op verschillende manieren van de bescherming onder het auteursrecht: Databankenrichtlijn Sui Generis Bescherming: De Databankenrichtlijn biedt een unieke</p>

	<p>bij auteursrecht is de duur 70 jaar (of levenslang+70) en bij databanken 15 jaar, dat wordt verlengd als opnieuw substantieel wordt geïnvesteerd; criteria voor inbreuk zijn anders.</p>	<p>rangschikking van de inhoud van de databank een eigen intellectuele schepping vormt. Dit betekent dat de databank als geheel een creatieve toevoeging moet zijn van de maker.</p> <p>2. <b>**Sui Generis Bescherming**</b>: De Databankenrichtlijn biedt ook een speciaal recht, het <b>**sui generis databankenrecht**</b>, dat geldt wanneer de maker een substantiële investering heeft gedaan in de verzameling van gegevens. Dit recht is ontstaan om de investeringen van makers te beschermen, ongeacht of de inhoud auteursrechtelijk beschermd is.</p> <p>3. <b>**Duur van de Bescherming**</b>: De auteursrechtelijke bescherming duurt tot 70 jaar na de dood van de maker, terwijl de sui generis bescherming 15 jaar geldt vanaf de eerste openbaarmaking van de databank, en deze termijn herstelt bij substantiële updates.</p> <p>4. <b>**Rechten van de Maker**</b>: Onder het auteursrecht kan de maker alleen handelen tegen inbreuken op de eigen creatieve toevoegingen, terwijl onder het sui generis recht de maker kan handelen tegen onrechtmatige opvraging of hergebruik van de gehele databank of een substantieel deel daarvan.</p> <p>Deze verschillen zorgen ervoor dat zowel de creatieve als de investeringskosten van de maker worden beschermd, maar op verschillende manieren en voor verschillende duur.</p> <p>Heb je nog meer vragen over auteursrecht of databankenrecht?</p>	<p>rangschikking van de inhoud van de databank een eigen intellectuele schepping vormt. Dit betekent dat de structuur van de databank oorspronkelijk moet zijn.</p> <p>2. <b>**Sui generis-bescherming (Databankenrichtlijn)**</b>: Deze richtlijn biedt een speciaal recht voor databanken, ongeacht of ze auteursrechtelijk beschermd zijn. De bescherming geldt voor databanken waarin een substantiële investering is gedaan, zowel qua kwaliteit als kwantiteit. Dit recht geeft de maker het alleenrecht om het opvragen en hergebruik van de databank of een substantieel deel daarvan te verbieden.</p> <p>3. <b>**Duur van de bescherming**</b>: De auteursrechtelijke bescherming blijft geldig gedurende het auteursrechtelijke levensduur van de databank. De sui generis-bescherming onder de Databankenrichtlijn geldt voor een periode van 15 jaar, en deze termijn kan opnieuw beginnen als er substantiële wijzigingen in de databank worden doorgevoerd.</p> <p>4. <b>**Rechten en plichten**</b>: Onder de Databankenrichtlijn heeft de maker van de databank alleenrecht op het kopiëren, verspreiden, tentoonstellen en openbaar maken of reproduceren van de databank als geheel. Dit recht is niet van toepassing op de individuele werken binnen de databank, tenzij deze ook auteursrechtelijk beschermd zijn.</p> <p>Heb je nog andere vragen over databanken of auteursrecht?</p>	<p>bescherming, bekend als sui generis-bescherming. Dit recht beschermt de producent van een databank die substantieel heeft geïnvesteerd in het verkrijgen, verifiëren of presenteren van de inhoud[1]. Deze bescherming geeft de producent het recht om het opvragen en hergebruiken van een substantieel deel van de databank te verbieden[2]. Auteursrechtelijke Bescherming: Naast sui generis-bescherming biedt de richtlijn ook auteursrechtelijke bescherming aan databanken die door de keuze of rangschikking van hun inhoud een eigen intellectuele schepping van de maker vormen[2].</p> <p>Auteursrecht Creatieve Werken: Het auteursrecht beschermt originele werken van letterkunde, wetenschap en kunst, zoals boeken, schilderijen, muziek en films[3]. De bescherming ontstaat automatisch zodra een werk is gecreëerd en vereist geen registratie[4].</p> <p>Originaliteit: Voor auteursrechtelijke bescherming moet een werk origineel zijn, wat betekent dat het een eigen intellectuele schepping van de maker moet zijn[3]. Dit geldt ook voor databanken die door hun selectie of ordening van de inhoud een creatieve inspanning tonen[2].</p> <p>Belangrijkste Verschillen Beschermingscriteria: De Databankenrichtlijn beschermt databanken op basis van substantiële investeringen (sui generis) en creativiteit (auteursrecht), terwijl het auteursrecht alleen bescherming biedt op basis van creativiteit en originaliteit[3][2].</p> <p>Reikwijdte: De sui generis-bescherming van de Databankenrichtlijn is specifiek gericht op de structuur en inhoud van databanken, terwijl het auteursrecht een bredere bescherming biedt voor diverse creatieve werken[1][2].</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over een van deze beschermingsvormen?</p> <p>References [1] Richtlijn - 96/9 - EN - EUR-Lex [2] Databankenrecht - Wikipedia [3] Wat wordt beschermd door het</p>
--	---	--	--	---

				auteursrecht?   FOD Economie [4] Auteursrecht   Wanneer bescherming en hoe overdragen?
<b>Wat is het verschil tussen het Amerikaanse begrip 'fair use' en het Europese citaatrecht?</b>	<p>Citaatrecht is in de EU een van de uitzonderingen op het auteursrecht. Hierbij wordt voor aankondiging, bespreking et cetera een kort stukje overgenomen met bronvermelding. Fair use is de Amerikaanse open norm voor het mogen gebruiken van (delen of geheel) werk zonder toestemming. Op basis van vier factoren maakt de rechter een afweging voor het geval. De kern van het verschil is dus dat citaatrecht een specifieke uitzondering is voor een specifiek doel met concrete randvoorwaarden, terwijl fair use een generieke uitzondering is die hergebruik voor ieder doel mogelijk kán maken met adequate motivatie.</p>	<p>Het Amerikaanse concept van "fair use" en het Europese citaatrecht verschillen in verschillende opzichten:</p> <p>### Fair Use (VS)</p> <p>1. <b>Flexibele Toepassing</b>: Fair use is een flexibele doctrine die verschillende soorten gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal toestaat zonder toestemming van de rechthebbende, zoals voor onderwijs, kritiek, parodie, nieuwsrapportage en onderzoek.</p> <p>2. <b>Vier Factoren Test</b>: Er zijn vier factoren die worden beoordeeld om te bepalen of een bepaald gebruik fair use is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het doel en karakter van het gebruik (bijv. commercieel of niet-commercieel, transformerend gebruik).</li> <li>- De aard van het auteursrechtelijk beschermde werk.</li> <li>- De hoeveelheid en substantie van het gebruikte deel in verhouding tot het auteursrechtelijk beschermde werk als geheel.</li> <li>- Het effect van het gebruik op de potentiële markt of waarde van het auteursrechtelijk beschermde werk.</li> </ul> <p>3. <b>Rechterlijke Interpretatie</b>: Fair use wordt vaak in de rechtspraak beoordeeld en is afhankelijk van de specifieke omstandigheden van elke zaak.</p> <p>### Citaatrecht (EU)</p> <p>1. <b>Specifieke Uitzondering</b>: Het citaatrecht is een specifieke uitzondering op het auteursrecht die het mogelijk maakt om korte delen van auteursrechtelijk beschermde werken te citeren zonder toestemming van de rechthebbende, mits het citaat voldoet aan bepaalde voorwaarden.</p> <p>2. <b>Voorwaarden</b>: De belangrijkste voorwaarden voor het citaatrecht zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het citaat moet een legaal doel dienen, zoals kritiek, recensie, nieuwsrapportage, onderwijs of wetenschappelijk onderzoek.</li> <li>- Het gebruikte deel moet gerechtvaardigd zijn door het doel van het citaat (bijvoorbeeld niet meer dan</li> </ul>	<p>Het Amerikaanse begrip "fair use" en het Europese citaatrecht zijn beide uitzonderingen op het auteursrecht, maar er zijn enkele belangrijke verschillen tussen de twee.</p> <p>### Fair Use (Verenigde Staten)</p> <p>- <b>Toepassing</b>: Fair use maakt het mogelijk om auteursrechtelijk beschermd materiaal zonder toestemming te gebruiken voor bepaalde doeleinden, zoals kritiek, commentaar, nieuwsverslaggeving, onderwijs, wetenschap en onderzoek.</p> <p>- <b>Factoren</b>: Er zijn vier factoren die worden afgewogen om te bepalen of het gebruik "fair" is:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het doel en de aard van het gebruik, inclusief of het gebruik commercieel is of voor non-profit educatieve doeleinden.</li> <li>2. De aard van het auteursrechtelijk beschermde werk.</li> <li>3. De hoeveelheid en substantie van het gebruikte deel in verhouding tot het auteursrechtelijk beschermde werk als geheel.</li> <li>4. Het effect van het gebruik op de potentiële markt of waarde van het auteursrechtelijk beschermde werk.</li> </ol> <p>### Citaatrecht (Europa)</p> <p>- <b>Toepassing</b>: Citaatrecht staat toe dat auteursrechtelijk beschermd materiaal wordt geciteerd zonder toestemming van de auteur, op voorwaarde dat het citaat gepast is en voldoet aan bepaalde criteria. Het citaat moet bijvoorbeeld in verhouding staan tot het doel waarvoor het wordt gebruikt, en het bronwerk moet correct worden vermeld.</p> <p>- <b>Beperkingen</b>: Citaatrecht is beperkt tot bepaalde doeleinden, zoals kritiek, recensie, polemieken, onderwijs of wetenschappelijk onderzoek. Het citaat moet bovendien deugdelijk zijn en recht doen aan het oorspronkelijke werk.</p> <p>- <b>Proportionaliteit</b>: Het citaat mag niet verder gaan dan noodzakelijk is voor het doel van het gebruik en moet duidelijk</p>	<p>Het Amerikaanse begrip 'fair use' en het Europese citaatrecht verschillen op meerdere punten:</p> <p><b>Toepassingsgebied:</b> Fair use is een breed en flexibel concept dat in de Verenigde Staten wordt toegepast. Het staat het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal toe voor doeleinden zoals kritiek, commentaar, nieuwsverslaggeving, onderwijs, en onderzoek, zonder voorafgaande toestemming van de auteur[1].</p> <p><b>Citaatrecht in Europa, en specifiek in Nederland, is beperkter.</b> Het staat alleen toe om korte citaten te gebruiken voor bijvoorbeeld kritiek, polemieken, recensie, onderwijs, of wetenschappelijk onderzoek, en dit moet altijd gepaard gaan met bronvermelding[2].</p> <p><b>Criteria:</b> Bij fair use wordt de rechtmatigheid van het gebruik beoordeeld aan de hand van vier factoren: het doel en karakter van het gebruik, de aard van het beschermde werk, de omvang en het belang van het overgenomen deel, en het effect van het gebruik op de marktwaarde van het werk[1].</p> <p>Citaatrecht heeft een 'gesloten systeem', wat betekent dat citeren alleen is toegestaan in de gevallen die expliciet in de wet zijn genoemd[2].</p> <p><b>Flexibiliteit:</b> Fair use is een 'open systeem', wat betekent dat de grenzen ervan door de rechtspraak worden bepaald en dat het in verschillende situaties kan worden toegepast[1].</p> <p>Citaatrecht is minder flexibel en strikter gereguleerd, met specifieke voorwaarden en beperkingen[2].</p> <p><b>Gebruiksvormen:</b> Fair use omvat een bredere scala aan gebruiksvormen, waaronder transformatief gebruik, zoals parodieën en remixes[1].</p> <p>Citaatrecht beperkt zich voornamelijk tot het citeren van delen van een werk en</p>

		<p>noodzakelijk).</p> <p>- Het citaat moet correct worden togeschreven aan de oorspronkelijke auteur.</p> <p>3. <b>**Strikte Regels**</b>: Het citaatrecht is minder flexibel en specifiek gereguleerd dan fair use, met duidelijke richtlijnen over wat is toegestaan.</p> <p>In samenvatting is fair use breder en flexibeler, terwijl het citaatrecht specifiek en beperkter is in zijn toepassing.</p> <p>Heb je verdere vragen over auteursrecht of andere juridische onderwerpen? Ik help je graag verder!</p>	<p>worden onderscheiden van het eigen werk van de citerende partij.</p> <p>### <b>Samengevat</b></p> <p>- <b>**Fair use**</b> biedt een bredere en flexibeler uitzondering dan het Europese citaatrecht. Het wordt beoordeeld op basis van een evenwichtige afweging van verschillende factoren, terwijl het citaatrecht in Europa strikter en specifiek is met duidelijkere beperkingen en vereisten voor proportionaliteit en bronvermelding.</p> <p>Als je meer wilt weten over hoe deze concepten in de praktijk werken of specifieke voorbeelden hebt, laat het me weten!</p>	<p>staat geen transformatief gebruik toe[2]. Heb je nog specifieke vragen over een van deze concepten?</p> <p>References</p> <p>[1] Fair use - Wikipedia</p> <p>[2] Fair use: de blijke uitzondering in het auteursrecht</p>
<p><b>Ik moet een presentatie geven over de geschiedenis van molens in Nederland. Op de eerste slide toon ik een via Google gevonden plaatje van een mooie molen. Mag dit als ik de bron erbij zet?</b></p>	<p>Nee, dat mag niet tenzij je toestemming hebt van de rechthebbende. Dat is niet hetzelfde als de bron noemen. Dit is ook geen citeren, omdat daarvoor vereist is dat je die molen of die foto wilt bespreken, aankondigen et cetera. Het zo tonen van gewoon een plaatje is eerder versieren dan bespreken, en dat is geen citaat (Hoge Raad arrest Damave/Trouw).</p>	<p>Het gebruik van een afbeelding die je via Google hebt gevonden, is niet altijd eenvoudig. Zelfs als je de bron erbij zet, betekent dat niet automatisch dat je de afbeelding mag gebruiken. Hier zijn enkele belangrijke overwegingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Auteursrecht**</b>: De meeste afbeeldingen die je via Google vindt, zijn auteursrechtelijk beschermd. Dat betekent dat je toestemming van de rechthebbende nodig hebt om de afbeelding te gebruiken.</li> <li><b>**Licenties**</b>: Sommige afbeeldingen worden aangeboden onder specifieke licenties, zoals Creative Commons-licenties. Deze licenties kunnen je toestaan om de afbeelding te gebruiken, mits je voldoet aan de voorwaarden, zoals het vermelden van de maker en de licentievoorwaarden.</li> <li><b>**Eigen foto's**</b>: Als je zeker wilt zijn dat je geen auteursrecht schendt, kun je overwegen om zelf foto's van molens te maken of om afbeeldingen te gebruiken die specifiek zijn vrijgegeven voor openbaar gebruik.</li> <li><b>**Stockfoto's**</b>: Je kunt ook overwegen om stockfoto's te gebruiken van websites die afbeeldingen aanbieden voor vrij gebruik of tegen een licentievergoeding.</li> </ol>	<p>Het gebruiken van een afbeelding die je via Google hebt gevonden, kan auteursrechtelijke implicaties hebben. Hoewel het toevoegen van de bron een goed begin is, biedt het helaas geen volledige bescherming tegen mogelijke auteursrechtinbreuk. Hier zijn een paar dingen om in gedachten te houden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Auteursrecht**</b>: De meeste afbeeldingen op het internet zijn auteursrechtelijk beschermd. Dit betekent dat je toestemming van de rechthebbende nodig hebt om de afbeelding te gebruiken, zelfs als je de bron vermeldt.</li> <li><b>**Creative Commons**</b>: Zoek naar afbeeldingen die onder een Creative Commons-licentie vallen. Deze afbeeldingen kun je vaak gebruiken zolang je de juiste toeschrijving geeft en voldoet aan de specifieke voorwaarden van de licentie.</li> <li><b>**Afbeeldingsbanken**</b>: Overweeg het gebruik van afbeeldingen van websites die expliciet rechtenvrije of licentievrije afbeeldingen aanbieden, zoals Unsplash of Pixabay. Deze afbeeldingen kun je meestal gebruiken zonder gedoe met auteursrechten.</li> </ol> <p>Voor je presentatie zou ik aanraden om op zoek te gaan naar een afbeelding die expliciet vermeldt dat deze onder een licentie valt die jouw gebruik toestaat, of</p>	<p>Het gebruik van een afbeelding die je via Google hebt gevonden in je presentatie kan, maar er zijn enkele belangrijke zaken om rekening mee te houden:</p> <p>Copyright: De meeste afbeeldingen die je via Google vindt, zijn auteursrechtelijk beschermd. Dit betekent dat je toestemming nodig hebt van de eigenaar om de afbeelding te gebruiken, zelfs als je de bron vermeldt[1][2].</p> <p>Creative Commons: Sommige afbeeldingen zijn gelicenseerd onder Creative Commons, wat betekent dat je ze kunt gebruiken zolang je de juiste attributie geeft. Controleer de licentie van de afbeelding om te zien of dit van toepassing is[2].</p> <p>Public Domain: Afbeeldingen die in het publieke domein vallen, kunnen vrij worden gebruikt zonder toestemming. Dit geldt vaak voor oudere werken waarvan het auteursrecht is verlopen[2].</p> <p>Als je zeker wilt zijn dat je de afbeelding legaal gebruikt, kun je zoeken naar afbeeldingen die expliciet zijn gelicenseerd voor hergebruik, bijvoorbeeld via Google Afbeeldingen met de filteroptie "Gebruiksrechten".</p> <p>Hoe een bron te vermelden</p> <p>Als je een afbeelding gebruikt waarvoor je toestemming hebt of die onder een geschikte licentie valt, kun je de bron als volgt vermelden in je presentatie:</p> <p>Onder de afbeelding: Voeg een tekstvak</p>

		<p>Kortom, het is belangrijk om te controleren of je de rechten hebt om een afbeelding te gebruiken voordat je deze in je presentatie opneemt. Het vermelden van de bron alleen is vaak niet voldoende.</p> <p>Heb je nog meer vragen of wil je hulp bij iets anders? Ik help je graag verder!</p>	<p>om contact op te nemen met de maker voor toestemming.</p> <p>Als je hulp nodig hebt bij het vinden van rechtenvrije afbeeldingen of meer wilt weten over dit onderwerp, laat het me weten!</p>	<p>toe onder de afbeelding met de volgende informatie:  Naam van de maker (indien bekend)  Titel van de afbeelding (indien bekend)  Bron (bijvoorbeeld de URL waar je de afbeelding hebt gevonden)  Licentie-informatie (bijvoorbeeld "Creative Commons BY-SA 4.0")  Voorbeeld:  Afbeelding: De Zaanse Schans  Bron: Wikimedia Commons,  <a href="https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Zaanse_Schans.jpg">https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Zaanse_Schans.jpg</a>  Licentie: Creative Commons BY-SA 4.0  Heb je al een specifieke afbeelding in gedachten? Misschien kan ik je helpen om de juiste licentie-informatie te vinden!</p> <p>References  [1] 6 Best Practices for Legally Using Google Images  [2] Legally Using Images in Presentations Slides – Copyrightlaws.com</p>
<p><b>Een grafisch ontwerp kan zowel onder auteursrecht als onder merkrecht worden beschermd. Wat zijn de belangrijkste verschillen in de gevolgen daarvan?</b></p>	<p>Een auteursrecht loopt 70 jaar (of levenslang+70) en een merk eeuwig (zolang taken betaald en merk niet doorgehaald door rechter)  Een auteursrecht beschermt tegen iedere vorm van publicatie of kopiëren (behalve genoemde uitzonderingen), merkrecht alleen tegen gebruik door concurrenten in commerciële context  Een auteursrecht ontstaat automatisch bij maken van het werk, een merkrecht moet worden aangevraagd (en wordt inhoudelijk getoetst)  Een auteursrecht moet creatief zijn, een merkrecht moet geschikt zijn om producten of diensten te onderscheiden van die van de concurrent  Een merkrecht kan 'verwateren' en dan zijn status verliezen als mensen het niet meer associëren met de merkhouder, bij een auteursrecht speelt dit niet.</p>	<p>De bescherming van grafische ontwerpen onder zowel auteursrecht als merkrecht heeft enkele belangrijke verschillen in termen van de gevolgen en toepassingsgebieden:</p> <p>### Auteursrecht</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Creativiteit en Originaliteit</b>: Voor auteursrechtelijke bescherming moet een grafisch ontwerp origineel zijn en een persoonlijk stempel van de maker dragen.</li> <li>2. <b>Beschermingsduur</b>: Auteursrecht biedt bescherming voor 70 jaar na de dood van de maker.</li> <li>3. <b>Automatische Bescherming</b>: Auteursrecht ontstaat automatisch op het moment dat het werk wordt gecreëerd en vereist geen registratie.</li> <li>4. <b>Rechten van de Maker</b>: De maker heeft het recht om te bepalen hoe het werk wordt gebruikt en kan optreden tegen ongeoorloofd gebruik.</li> </ol> <p>### Merkrecht</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Herkenbaarheid</b>: Een merk moet onderscheidend vermogen hebben en wordt vaak gebruikt om de commerciële herkomst van goederen en diensten aan te duiden.</li> </ol>	<p>Het klopt dat een grafisch ontwerp zowel onder het auteursrecht als onder het merkrecht beschermd kan worden. De belangrijkste verschillen tussen deze twee vormen van bescherming liggen in hun doelstellingen, toepassingsgebieden en duur.</p> <p>### Auteursrecht</p> <p><b>Doel</b>: Beschermt creatieve en oorspronkelijke werken van de maker.</p> <p><b>Beschermingsgebied</b>: Het auteursrecht beschermt de uitdrukingsvorm van het werk, zoals het ontwerp zelf, en geeft de maker exclusieve rechten om het werk te reproduceren, te verspreiden en publiekelijk ten toon te stellen.</p> <p><b>Duur</b>: In Nederland blijft het auteursrecht geldig gedurende het leven van de maker plus 70 jaar na diens overlijden. Voor rechtspersonen geldt de bescherming voor 70 jaar na de eerste openbaarmaking.</p> <p><b>Voorwaarden</b>: Er is geen registratie vereist; de bescherming ontstaat automatisch bij het creëren van het werk.</p> <p>### Merkrecht</p>	<p>Het is inderdaad mogelijk dat een grafisch ontwerp zowel onder auteursrecht als onder merkrecht valt. Hier zijn de belangrijkste verschillen tussen de twee vormen van bescherming:</p> <p><b>Auteursrecht</b>  Beschermingsobject: Auteursrecht beschermt creatieve werken zoals kunst, literatuur, muziek, en grafische ontwerpen[1].  Automatische bescherming: Auteursrecht ontstaat automatisch zodra een werk in een tastbare vorm is vastgelegd. Er is geen formele registratie nodig[2].  Duur van de bescherming: De bescherming duurt meestal tot 70 jaar na de dood van de maker[1].  Rechten: De maker heeft exclusieve rechten om het werk te reproduceren, distribueren, en publiekelijk uit te voeren[2].</p> <p><b>Merkrecht</b>  Beschermingsobject: Merkrecht beschermt handelsmerken zoals logo's, namen, en slogans die de goederen en diensten van een bedrijf onderscheiden[1].  Formele registratie: Merkrecht vereist vaak een formele registratie om bescherming te verkrijgen[2].</p>

		<p>2. <b>**Beschermsduur**</b>: Een merkregistratie biedt bescherming voor tien jaar, maar kan onbeperkt worden verlengd telkens voor een periode van tien jaar.</p> <p>3. <b>**Registratie Vereist**</b>: Merkrecht vereist registratie bij een merkenbureau, zoals het Benelux-Bureau voor de Intellectuele Eigendom (BOIP).</p> <p>4. <b>**Geografische Bescherming**</b>: Merkrecht biedt bescherming binnen de regio's waar het merk is geregistreerd, zoals de Benelux, de Europese Unie, of internationaal.</p> <p><b>### Gevolgen van de Bescherming</b></p> <p>1. <b>**Gebruik en Exploitatie**</b>: Auteursrecht focust zich op het creatieve aspect en hoe het werk wordt gebruikt, terwijl merkrecht zich richt op het commerciële gebruik en bescherming tegen verwarring bij het publiek.</p> <p>2. <b>**Handhaving**</b>: De handhaving van auteursrecht vindt meestal plaats via juridische stappen tegen inbreuk, terwijl merkhouders ook douanemaatregelen kunnen inzetten om inbreukmakende goederen tegen te houden.</p> <p>3. <b>**Vervallen Verklaring**</b>: Een merk kan vervallen worden verklaard als het gedurende vijf opeenvolgende jaren niet wordt gebruikt, terwijl een auteursrecht niet vervalt door niet-gebruik.</p> <p>Door deze verschillen biedt zowel auteursrecht als merkrecht unieke voordelen, afhankelijk van hoe het grafische ontwerp wordt gebruikt en geëxploiteerd.</p> <p>Heb je nog meer vragen of is er een specifiek aspect dat je nader wilt onderzoeken? Ik help je graag verder!</p>	<p><b>**Doel**</b>: Beschermt tekens die de goederen of diensten van een onderneming onderscheiden van die van andere ondernemingen.</p> <p><b>**Beschermsgebied**</b>: Het merkrecht beschermt de merknaam, logo of andere tekens die de herkomst van goederen of diensten aangeven. Dit recht stelt de merkhouder in staat om derden te verbieden het merk zonder toestemming te gebruiken in het handelsverkeer.</p> <p><b>**Duur**</b>: De bescherming geldt voor 10 jaar en kan onbeperkt worden verlengd, mits het merk blijft voldoen aan de gebruiksvereisten en tijdig wordt vernieuwd.</p> <p><b>**Voorwaarden**</b>: Vereist registratie bij een bevoegde instantie (bijv. Benelux-Bureau voor de Intellectuele Eigendom) en het merk moet onderscheidend vermogen bezitten.</p> <p><b>### Samenvatting van de verschillen</b></p> <p>- <b>**Beschermsduur**</b>: Auteursrecht duurt langer (leven van de maker plus 70 jaar) in vergelijking met het merkrecht (10 jaar, maar verlengbaar).</p> <p>- <b>**Registratie**</b>: Auteursrecht vereist geen formele registratie, terwijl merkrecht dit wel vereist.</p> <p>- <b>**Beschermsdoel**</b>: Auteursrecht richt zich op het beschermen van creatieve expressie, terwijl merkrecht zich richt op het beschermen van handelsmerken die goederen of diensten onderscheiden.</p> <p>- <b>**Gebruiksvereisten**</b>: Merkrecht vereist dat het merk daadwerkelijk in het handelsverkeer wordt gebruikt om bescherming te behouden.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over auteursrecht of merkrecht? Of is er iets anders waarmee ik je kan helpen?</p>	<p>Duur van de bescherming: De bescherming kan oneindig worden verlengd, zolang het merk in gebruik blijft en de relevante taksen worden betaald[1].</p> <p>Rechten: De eigenaar heeft het exclusieve recht om het merk te gebruiken in zakelijke transacties en kan voorkomen dat anderen soortgelijke tekens gebruiken die tot verwarring kunnen leiden[2].</p> <p>Gevolgen van de bescherming</p> <p>Auteursrecht: Geeft de maker controle over hoe het werk wordt gebruikt en verspreid, en biedt bescherming tegen ongeoorloofd gebruik[1].</p> <p>Merkrecht: Helpt bedrijven hun identiteit en reputatie te beschermen, en voorkomt dat andere bedrijven profiteren van de gevestigde merkreputatie[2].</p> <p>Heb je een specifiek grafisch ontwerp in gedachten dat je wilt beschermen? Misschien kan ik je verder helpen met advies over de beste aanpak!</p> <p>References</p> <p>[1] Het verschil tussen merkenrecht en auteursrecht - merken.legal</p> <p>[2] Meer weten over het verschil tussen merkenrecht en auteursrecht?</p>
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Aan wie komt het auteursrecht toe op een tekst gegenereerd door een generatieve AI?</b></p>	<p>Onduidelijk. In de literatuur wordt wel betoogd dat de prompter dit recht zou moeten hebben, omdat de prompt het proces in gang zette. Echter, volgens de jurisprudentie (Infopaq, BSA) moet de creativiteit uit het werk zelf kenbaar zijn. Dat zou dus betekenen dat je uit de gegenereerde tekst creatieve elementen</p>	<p>Dat is een interessante vraag! Het auteursrecht op een tekst die door een generatieve AI is gegenereerd is een complex onderwerp. Over het algemeen geldt dat <b>**auteursrecht alleen toegekend wordt aan menselijke creaties**</b>. Dit betekent dat een werk dat volledig door een AI is gegenereerd, in principe geen</p>	<p>Het auteursrecht op een tekst die is gegenereerd door een generatieve AI, zoals ik, ligt juridisch gezien een beetje ingewikkeld. Momenteel zijn er geen universeel aanvaarde regels voor wie het auteursrecht heeft op werken die door AI zijn gegenereerd. De regelgeving kan per land verschillen, maar hier zijn enkele</p>	<p>Het auteursrecht op een tekst die volledig door een generatieve AI is gegenereerd, ligt in de meeste gevallen niet bij een mens. In Nederland, en ook in veel andere landen, wordt auteursrecht alleen toegekend aan werken die een zekere mate van creativiteit en een persoonlijke stempel van een menselijke maker bevatten[1].</p>



	<p>ingebracht door de prompter kunt herkennen. Dit is zeer zeker geen gegeven. In andere regio's wordt gesteld dat auteursrecht fundamenteel alleen aan mensen kán toekomen, bv. in de VS waar dat letterlijk in de US Constitution staat ("authors or inventors"). In Zuid-Korea heeft één rechter geconcludeerd dat het samenvoegen van meerdere stukken AI-uitvoer tot een 'verzamelaarsauteursrecht' kan leiden.</p>	<p>auteursrechtelijk bescherming kan krijgen.</p> <p>Echter, als een mens een AI gebruikt als hulpmiddel en daadwerkelijk bijdraagt aan de creatie door bijvoorbeeld de input van specifieke instructies of het bewerken van de gegenereerde tekst, kan dat resultaat onder auteursrechtelijk bescherming vallen. De menselijke bijdrage moet significant en creatief zijn om voldoende te zijn voor auteursrechtelijke bescherming.</p> <p>Heb je een specifieke situatie in gedachten waarbij je deze informatie nodig hebt?</p>	<p>algemene uitgangspunten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Geen auteursrecht voor AI**:</b> Aangezien AI niet als een rechtspersoon wordt beschouwd, kan de AI zelf geen auteursrecht bezitten. Auteursrecht wordt traditioneel toegekend aan menselijke makers.</li> <li><b>**Auteursrecht bij de gebruiker**:</b> In sommige interpretaties kan het auteursrecht toekomen aan de persoon of entiteit die de AI gebruikt en verantwoordelijk is voor het creatieve proces. Dit hangt af van de mate van menselijke tussenkomst en creativiteit die in het gegenereerde werk wordt gestoken.</li> <li><b>**Specifieke wetgeving**:</b> Sommige landen overwegen specifieke wetgeving voor AI-gegenereerde werken. Deze wetgeving kan de rechten van de gebruiker, de ontwikkelaar of zelfs een geheel nieuwe categorie rechthebbenden regelen.</li> <li><b>**Contractuele afspraken**:</b> In veel gevallen kan het auteursrecht op AI-gegenereerde werken worden geregeld via contractuele afspraken tussen de gebruiker, de ontwikkelaar van de AI, en eventuele andere betrokken partijen. Deze afspraken kunnen duidelijk maken wie welke rechten heeft.</li> </ol> <p>Op dit moment is er nog veel discussie en ontwikkeling gaande op het gebied van AI en auteursrecht. Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen voor specifieke situaties of vragen.</p> <p>Wil je meer weten over specifieke regels in een bepaald land of heb je andere vragen over auteursrecht?</p>	<p>Omdat een AI geen menselijke geest heeft, kan het geen auteursrechtelijke bescherming krijgen[1]. Als een mens echter AI gebruikt als hulpmiddel en daarbij creatieve keuzes maakt, kan die persoon mogelijk wel auteursrecht claimen op het eindproduct. Dit hangt af van de mate van menselijke inbreng en creativiteit in het werk[1]. Heb je een specifieke situatie in gedachten waar je meer over wilt weten?</p> <p>References [1] AI en auteursrecht - Auteursbond</p>
<p><b>Noem verschillen tussen een klassieke softwarelicentie (in kopie gegeven aan een klant) en een SaaS-softwarelicentie.</b></p>	<p>SaaS is een dienst, geen verstrekking van exemplaar. Moet dus gaan om toegang tot en gebruik van de dienst. Grondslag is anders, 7:400 BW en niet Auteurswet. Bij klassiek draait het om scope van gegeven recht en eventuele wettelijke rechten. Bij SaaS draait het om grenzen</p>	<p>Zeker! Hier zijn enkele belangrijke verschillen tussen een klassieke softwarelicentie (ook wel bekend als on-premise software) en een SaaS-softwarelicentie (Software as a Service):</p> <p>### Klassieke Softwarelicentie</p> <p>1. <b>**Installatie en Beheer**:</b></p>	<p>Zeker! Hier zijn enkele belangrijke verschillen tussen een klassieke softwarelicentie (on-premises) en een SaaS (Software as a Service) softwarelicentie:</p> <p>### Klassieke Softwarelicentie (On-Premises)</p>	<p>Natuurlijk! Hier zijn enkele belangrijke verschillen tussen een klassieke softwarelicentie en een SaaS-softwarelicentie:</p> <p>Klassieke Softwarelicentie Installatie en Gebruik: De software wordt lokaal geïnstalleerd op de hardware van de klant.</p>

	<p>aan gebruik, bv. overbelasting of datalimieten of delen van accounts. Bij een klassieke licentie is voor handhaving vaak een audit nodig. Bij SaaS kun je zelf meten en vaststellen of de gebruiker aan een limiet zit. Bij een klassieke licentie moet je maar hopen dat de gebruiker updates doorvoert. Bij SaaS doe je dat zelf. Bij een klassieke licentie kan de gebruiker de software reverse engineeren (of dat nou mag of niet), of meer algemeen deze illegaal gebruiken (bv. kopie extra installeren of aan een collega geven). Bij SaaS kan dat niet.</p>	<p>- Software wordt op de systemen van de klant geïnstalleerd. - De klant is verantwoordelijk voor het beheer en onderhoud van de software, inclusief updates en beveiliging.</p> <p>2. <b>**Betalingmodel**</b>: - Vaak een eenmalige aankoop met mogelijk aanvullende kosten voor updates of onderhoudscontracten.</p> <p>3. <b>**Toegang**</b>: - Toegang tot de software is beperkt tot de lokale systemen waarop deze is geïnstalleerd. - Gebruikers hebben geen toegang vanaf externe locaties zonder aanvullende infrastructuur zoals VPN.</p> <p>4. <b>**Schaling**</b>: - Het schalen van de software om meer gebruikers te ondersteunen kan complex en kostbaar zijn.</p> <p>### SaaS-softwarelicentie</p> <p>1. <b>**Installatie en Beheer**</b>: - De software wordt gehost op de servers van de aanbieder. - Het beheer, onderhoud en updates worden door de SaaS-aanbieder verzorgd.</p> <p>2. <b>**Betalingmodel**</b>: - Abonnementsmodel, vaak op maand- of jaarbasis. Kosten zijn afhankelijk van het aantal gebruikers of de gebruiksintensiteit.</p> <p>3. <b>**Toegang**</b>: - Toegang via internet, wat betekent dat gebruikers overal en altijd kunnen inloggen zolang ze een internetverbinding hebben.</p> <p>4. <b>**Schaling**</b>: - SaaS-oplossingen zijn meestal ontworpen om eenvoudig te schalen, waardoor het aantal gebruikers snel en kosteneffectief kan worden uitgebreid.</p> <p>### Overige Verschillen</p> <p>- <b>**Upgrades**</b>: SaaS-software krijgt doorgaans frequente en automatische upgrades, terwijl on-premise software mogelijk minder regelmatig wordt</p>	<p>1. <b>**Installatie**</b>: Software wordt lokaal op de hardware van de klant geïnstalleerd. 2. <b>**Eigendomsmodel**</b>: De klant koopt meestal een permanente licentie en bezit een kopie van de software. 3. <b>**Onderhoud**</b>: De klant is verantwoordelijk voor het onderhoud, updates en eventuele technische ondersteuning. 4. <b>**Kostenmodel**</b>: Vaak een eenmalige betaling voor de licentie, soms met jaarlijkse onderhoudskosten. 5. <b>**Toegankelijkheid**</b>: Gebruikers kunnen de software alleen gebruiken op de specifieke computers waarop deze is geïnstalleerd. 6. <b>**Beveiliging**</b>: Beveiliging is in handen van de klant; gegevens blijven meestal op locatie.</p> <p>### SaaS Softwarelicentie</p> <p>1. <b>**Installatie**</b>: Software wordt gehost in de cloud en toegankelijk via internet. 2. <b>**Eigendomsmodel**</b>: De klant huurt de software en betaalt doorgaans op abonnementsbasis (maandlijks of jaarlijks). 3. <b>**Onderhoud**</b>: De aanbieder is verantwoordelijk voor onderhoud, updates en technische ondersteuning. 4. <b>**Kostenmodel**</b>: Abonnementsbetalingen, soms met extra kosten voor premium functies of extra opslag. 5. <b>**Toegankelijkheid**</b>: Gebruikers kunnen overal toegang krijgen tot de software zolang ze internettoegang hebben. 6. <b>**Beveiliging**</b>: Beveiliging wordt meestal beheerd door de SaaS-aanbieder, inclusief dataopslag en -bescherming.</p> <p>### Samenvatting</p> <p>- <b>**Installatie en Toegankelijkheid**</b>: Klassieke software vereist lokale installatie, terwijl SaaS toegankelijk is via de cloud. - <b>**Eigendomsmodel**</b>: Klassieke softwarelicenties worden meestal gekocht, terwijl SaaS-software op abonnementsbasis wordt gehuurd. - <b>**Onderhoud en Beveiliging**</b>:</p>	<p>Betalingsmodel: Meestal een eenmalige aankoopprijs. Updates en Onderhoud: De klant is verantwoordelijk voor het installeren van updates en onderhoud. Toegankelijkheid: Alleen toegankelijk vanaf de specifieke apparaten waarop de software is geïnstalleerd. Beveiliging: De klant is verantwoordelijk voor de beveiliging van de software en gegevens. SaaS-Softwarelicentie Installatie en Gebruik: De software wordt gehost in de cloud en is toegankelijk via internet. Betalingsmodel: Vaak een abonnementsmodel met maandelijkse of jaarlijkse betalingen. Updates en Onderhoud: De provider is verantwoordelijk voor het uitvoeren van updates en onderhoud. Toegankelijkheid: Toegankelijk vanaf elk apparaat met internettoegang. Beveiliging: De provider zorgt voor de beveiliging van de software en gegevens. Heb je nog andere vragen over softwarelicenties?</p>
--	---	---	--	--

		<p>bijgewerkt.</p> <p>- <b>**Beveiliging**</b>: Bij SaaS is de beveiliging in handen van de leverancier, terwijl bij klassieke softwarelicenties de klant zelf verantwoordelijk is voor de beveiliging.</p> <p>- <b>**Initiale Kosten**</b>: SaaS heeft vaak lagere initiële kosten, aangezien er geen grote eenmalige licentiekosten zijn.</p> <p>Hopelijk verduidelijkt dit de belangrijkste verschillen tussen de twee licentietypen. Heb je nog specifieke vragen over een van deze licentiemodellen?</p>	<p>Onderhoud en beveiliging zijn de verantwoordelijkheid van de klant bij klassieke software, maar bij SaaS ligt dit bij de aanbieder.</p> <p>Als je meer wilt weten over een van deze modellen of hulp nodig hebt bij het kiezen tussen de twee, laat het me gerust weten!</p>	
<p><b>Wat zijn verschillen tussen 'klassieke' softwarelicenties en open source?</b></p>	<p>Open source stelt het recht van de afnemer tot gebruiken, wijzigen en verder verspreiden voorop. Klassiek wordt dat juist ingeperkt.</p> <p>Bij klassieke licenties wordt meestal een vergoeding bedingen, bij OSS niet. Bij klassieke licenties kan nog wel eens worden onderhandeld, bij OSS in principe niet.</p> <p>OSS stelt (soms) extra voorwaarden aan eigen software die ermee wordt gecombineerd ("copyleft").</p> <p>Klassieke licenties worden meestal expliciet afgesloten (aanbod/aanvaarding/handtekening) en OSS wordt aanvaard door gebruik. (In de VS ziet men een OSS licentie zelfs niet als een contract maar als een eenzijdige inperking van het auteursrecht.)</p>	<p>Het verschil tussen 'klassieke' softwarelicenties en open source licenties is significant. Hier zijn enkele belangrijke verschillen:</p> <p><b>### Klassieke Softwarelicenties</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Licentiekosten**</b>: Klassieke softwarelicenties worden vaak verkocht tegen een eenmalige vergoeding of via abonnementsmodellen. Dit kan behoorlijk kostbaar zijn.</li> <li><b>**Gebruiksrechten**</b>: Gebruikers krijgen een beperkte licentie om de software te gebruiken onder specifieke voorwaarden. Ze mogen de broncode niet aanpassen of distribueren.</li> <li><b>**Onderhoud en Ondersteuning**</b>: Onderhoud en ondersteuning worden meestal door de softwareleverancier aangeboden, vaak tegen extra kosten.</li> <li><b>**Eigendom**</b>: De software blijft eigendom van de leverancier, en de gebruiker koopt slechts het recht om de software te gebruiken.</li> </ol> <p><b>### Open Source Licenties</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Gratis of Lage Kosten**</b>: Open source software is vaak gratis te gebruiken en kan zonder licentiekosten worden gedownload en geïnstalleerd. Sommige diensten, zoals ondersteuning of geavanceerde functies, kunnen wel kosten met zich meebrengen.</li> <li><b>**Vrijheid om aan te passen**</b>: Gebruikers hebben de vrijheid om de broncode te bekijken, aan te passen en te distribueren onder de voorwaarden van de open source licentie. Dit bevordert innovatie en samenwerking.</li> <li><b>**Gemeenschapsondersteuning**</b>:</li> </ol>	<p>Hier zijn enkele belangrijke verschillen tussen klassieke softwarelicenties en open source-licenties:</p> <p><b>### Klassieke Softwarelicenties</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Eigendom en Controle**</b>: De software blijft eigendom van de ontwikkelaar of het bedrijf dat de software heeft gemaakt. Gebruikers krijgen een beperkte licentie om de software te gebruiken.</li> <li><b>**Kosten**</b>: Licenties voor klassieke software zijn vaak duur en worden meestal verkocht op abonnementsbasis of via een eenmalige aankoop.</li> <li><b>**Toegang tot Broncode**</b>: Gebruikers hebben geen toegang tot de broncode van de software. Ze kunnen de software gebruiken zoals deze is geleverd, maar kunnen deze niet aanpassen.</li> <li><b>**Ondersteuning**</b>: Ondersteuning en updates worden doorgaans geleverd door de ontwikkelaar van de software. Dit kan tegen extra kosten zijn.</li> <li><b>**Flexibiliteit**</b>: Beperkt aanpasbaar omdat gebruikers geen toegang hebben tot de broncode. Gebruikers zijn afhankelijk van de ontwikkelaar voor aanpassingen en verbeteringen.</li> </ol> <p><b>### Open Source Licenties</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Eigendom en Controle**</b>: De software wordt vrijgegeven onder een open source-licentie die gebruikers toestaat om de broncode te bekijken, te wijzigen en te distribueren.</li> <li><b>**Kosten**</b>: Open source software is meestal gratis te gebruiken. Er kunnen echter kosten verbonden zijn aan ondersteuning of aangepaste oplossingen.</li> </ol>	<p>Het verschil tussen 'klassieke' softwarelicenties (ook wel propriëtaire of gesloten bron licenties genoemd) en open source softwarelicenties is vrij fundamenteel. Hier zijn enkele belangrijke verschillen:</p> <p><b>Toegang tot Broncode</b> Klassieke Softwarelicenties: De broncode is meestal niet toegankelijk voor gebruikers. Alleen de ontwikkelaar of een selecte groep heeft toegang tot de broncode[1]. Open Source Softwarelicenties: De broncode is vrij beschikbaar voor iedereen. Gebruikers kunnen de code bekijken, wijzigen en distribueren[2][1].</p> <p><b>Gebruiksrechten</b> Klassieke Softwarelicenties: Gebruikers hebben beperkte rechten. Ze mogen de software gebruiken, maar niet wijzigen, distribueren of verkopen zonder uitdrukkelijke toestemming[1]. Open Source Softwarelicenties: Gebruikers hebben brede rechten om de software te gebruiken, aan te passen, te distribueren en zelfs te verkopen[1].</p> <p><b>Kosten</b> Klassieke Softwarelicenties: Vaak zijn er kosten verbonden aan het gebruik van de software, zoals licentiekosten of abonnementskosten[1]. Open Source Softwarelicenties: Veel open source software is gratis beschikbaar, hoewel er soms kosten kunnen zijn voor ondersteuning of aanvullende diensten[2].</p> <p><b>Ondersteuning en Updates</b> Klassieke Softwarelicenties: Professionele ondersteuning en regelmatige updates worden vaak aangeboden door de</p>

		<p>Ondersteuning komt vaak van een community van gebruikers en ontwikkelaars, en niet van een enkele leverancier. Dit kan variëren in kwaliteit en beschikbaarheid.</p> <p>4. <b>**Eigendom en Controle**</b>: Gebruikers hebben meer controle over de software, inclusief de mogelijkheid om deze aan te passen aan hun eigen behoeften.</p> <p>### Voorbeelden van Open Source Licenties</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**GPL (General Public License)**</b>: Gebruikers mogen de software vrijelijk gebruiken, aanpassen en distribueren, maar afgeleide werken moeten onder dezelfde licentie worden vrijgegeven.</li> <li>- <b>**MIT Licentie**</b>: Zeer permissief; gebruikers mogen bijna alles doen met de software, zolang de oorspronkelijke auteursrechten en disclaimers behouden blijven.</li> <li>- <b>**Apache Licentie**</b>: Staat gebruikers toe om de software te gebruiken, aan te passen en te verspreiden, en biedt ook expliciete bescherming tegen patenten.</li> </ul> <p>In essentie draait het bij klassieke softwarelicenties om beperkte gebruiksrechten en kosten, terwijl open source licenties vrijheid en samenwerking bevorderen.</p> <p>Heb je nog verdere vragen of wil je dieper ingaan op een van deze onderwerpen? Ik help je graag verder!</p>	<p>3. <b>**Toegang tot Broncode**</b>: Gebruikers hebben volledige toegang tot de broncode en kunnen deze aanpassen aan hun eigen behoeften.</p> <p>4. <b>**Ondersteuning**</b>: Ondersteuning kan worden verkregen via de open source community of door commerciële bedrijven die diensten aanbieden rond de open source software.</p> <p>5. <b>**Flexibiliteit**</b>: Zeer flexibel omdat gebruikers de mogelijkheid hebben om de software aan te passen en uit te breiden zoals ze willen.</p> <p>### Samenvatting</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Toegang en Eigendom**</b>: Klassieke licenties bieden beperkte toegang en eigendom blijft bij de ontwikkelaar, terwijl open source licenties volledige toegang tot de broncode en aanpassingsmogelijkheden bieden.</li> <li>- <b>**Kosten**</b>: Klassieke softwarelicenties vereisen vaak betaling, terwijl open source software meestal gratis is.</li> <li>- <b>**Ondersteuning**</b>: Klassieke softwarelicenties bieden ondersteuning via de ontwikkelaar, terwijl open source software afhankelijk kan zijn van community-ondersteuning of commerciële diensten.</li> </ul> <p>Heb je nog meer vragen over softwarelicenties of iets anders waarmee ik je kan helpen?</p>	<p>ontwikkelaar[3].</p> <p>Open Source Softwarelicenties: Ondersteuning en updates komen vaak van de gemeenschap, hoewel sommige projecten ook commerciële ondersteuning bieden[2].</p> <p>Flexibiliteit en Innovatie</p> <p>Klassieke Softwarelicenties: Minder flexibel omdat gebruikers afhankelijk zijn van de ontwikkelaar voor wijzigingen en updates[3].</p> <p>Open Source Softwarelicenties: Zeer flexibel en bevorderen innovatie doordat iedereen kan bijdragen aan de verbetering van de software[2].</p> <p>Heb je een specifieke toepassing in gedachten waarvoor je een licentie overweegt?</p> <p>References</p> <p>[1] Softwarelicentievormen en -modellen uitgelegd - ClickUp</p> <p>[2] Open source vs closed source: Wat is het verschil? - Kinsta®</p> <p>[3] Open Source vs Closed Source Software - Riskworld</p>
<p><b>Een softwarebedrijf heeft een app uitgebracht die middels een API communiceert met een SaaS dienst. Een concurrent reverse engineerde de app en achterhaalt de werking van de API. Dit integreert zij in haar eigen webapp, die daarmee concurrentie oplevert met de originele app. Het bedrijf stelt dat dit verboden is. Wat is hiervan waar?</b></p>	<p>Op een API als zodanig rust geen auteursrecht (WPL/SAS arrest). De app is wel auteursrechtelijk beschermd en reverse engineering (decompiling) is in beginsel inbreuk.</p> <p>Echter, hier lijkt sprake van "informatie te verkrijgen die nodig is om de interoperabiliteit van een onafhankelijk vervaardigd computerprogramma met andere computerprogramma's" te realiseren. Dat maakt het toegestaan onder art. 45m lid 1 Auteurswet. De API informatie wordt gebruikt om een concurrerende app te realiseren. Dat mag, tenzij die app geen "nieuw oorspronkelijk"</p>	<p>De situatie die je beschrijft is complex en hangt af van verschillende juridische aspecten. Hier zijn enkele belangrijke punten om te overwegen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Auteursrecht**</b>: Als de API van de SaaS-dienst auteursrechtelijk beschermd materiaal is, kan het gebruik van deze API zonder toestemming als inbreuk worden beschouwd. Dit geldt vooral als de concurrent de API-letterlijk kopieert en gebruikt in haar eigen product.</li> <li>2. <b>**Reverse Engineering**</b>: In sommige gevallen is reverse engineering legaal, bijvoorbeeld voor interoperabiliteit of om</li> </ol>	<p>De situatie die je beschrijft is complex en hangt af van verschillende juridische aspecten. Hier zijn enkele belangrijke punten om te overwegen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Intellectuele eigendomsrechten**</b>: Reverse engineering van software kan onder bepaalde omstandigheden legaal zijn, zoals voor interoperabiliteit of om beveiligingsfouten te identificeren. Echter, als het doel is om een concurrentieproduct te maken zonder toestemming, kan dit als een schending van intellectuele eigendomsrechten worden beschouwd.</li> </ol>	<p>Het reverse-engineeren van software en het gebruik van een API in een concurrerend product kan juridisch complex zijn en hangt af van verschillende factoren:</p> <p>Intellectuele eigendomsrechten: Als de API of de software beschermd is door auteursrechten, patenten of handelsgeheimen, kan het reverse-engineeren en gebruiken van deze technologie zonder toestemming illegaal zijn[1][2].</p> <p>Contractuele beperkingen: Vaak bevatten softwarelicenties en eindgebruikersovereenkomsten (EULA's) clausules die reverse-engineering expliciet</p>

	<p>werk is of inbreuk op het auteursrecht op de originele app maakt (lid 2 punt c). Ook is verdedigbaar dat de werking van de API achterhalen valt onder “de werking van dat werk waar te nemen, te bestuderen en te testen” (art. 45l Auteurswet).</p> <p>De API zou als bedrijfsgeheim te zien kunnen zijn (Wbb), al geeft casus geen aanleiding dat er “redelijke beschermingsmaatregelen” zijn genomen (art. 1a Wbb).</p>	<p>beveiligingsfouten op te sporen. Echter, als het doel van reverse engineering is om een concurrentieproduct te maken zonder toestemming, kan dit als inbreuk worden beschouwd.</p> <p>3. <b>EULA (End-User License Agreement)</b>: Veel softwarelicenties bevatten bepalingen die reverse engineering verbieden. Als de app van het bedrijf een EULA heeft die duidelijk stelt dat reverse engineering niet is toegestaan, kan dit een juridisch argument zijn tegen de concurrent.</p> <p>4. <b>Handhaving</b>: Het bedrijf kan juridische stappen ondernemen om de concurrentie te stoppen en schadevergoedingen te eisen. Dit kan onder andere door middel van een rechtszaak voor auteursrechtelijke inbreuk of contractbreuk.</p> <p>Het is belangrijk om juridisch advies in te winnen bij een specialist in auteursrecht om een definitieve beoordeling te krijgen. Heb je nog meer vragen of wil je dieper ingaan op een van deze aspecten?</p>	<p>2. <b>Licentieovereenkomst</b>: Veel softwarelicenties bevatten specifieke bepalingen die reverse engineering verbieden. Als de licentieovereenkomst van de originele app dergelijke bepalingen bevat, kan het gebruik van de reverse-engineerde API als een overtreding worden beschouwd.</p> <p>3. <b>Jurisprudentie</b>: Er zijn rechtszaken geweest waarin reverse engineering is besproken. De uitspraak hangt vaak af van de specifieke omstandigheden en de wetgeving in de betrokken jurisdictie.</p> <p>4. <b>Gebruik van API's</b>: Het gebruik van een API zonder toestemming kan als een overtreding worden beschouwd, vooral als het API specifiek is ontworpen om bepaalde functies te ondersteunen die nu worden misbruikt door de concurrent.</p> <p>Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen om de specifieke details van deze situatie te bespreken en de mogelijke juridische stappen die kunnen worden ondernomen. Heb je nog andere vragen of wil je meer weten over een specifiek aspect van deze situatie?</p>	<p>verbieden. Het schenden van deze contracten kan juridische gevolgen hebben[2][3].</p> <p>Wetgeving: In sommige gevallen kan reverse-engineering legaal zijn, bijvoorbeeld om interoperabiliteit te bereiken tussen verschillende softwareprogramma's, zoals toegestaan onder bepaalde bepalingen van de Digital Millennium Copyright Act (DMCA) in de VS en vergelijkbare wetten in de EU[2]. Het is belangrijk om juridisch advies in te winnen om de specifieke omstandigheden van het geval te beoordelen. Heb je nog andere vragen over dit onderwerp?</p> <p>References  [1] Is Reverse Engineering Illegal? Exploring Laws and Ethics  [2] Reverse Engineering and the Law: Understand the Restrictions to ...  [3] Reverse Engineering Laws: Restrictions, Legality, IP</p>
<p><b>Een autofabrikant ontwikkelt een nieuw algoritme voor het Anti-Blokkeer Systeem (ABS) in zijn voertuigen. Dit systeem voorkomt dat de wielen blokkeren bij hard remmen. Het nieuwe algoritme verwerkt sensordata op een innovatieve manier waardoor de remweg bij gladheid met 20% wordt verkort. Bespreek de voor- en nadelen van octrooirechtelijke versus auteursrechtelijke bescherming voor dit algoritme.</b></p>	<p>Octrooirechtelijke bescherming:  Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt de functionaliteit/werking zelf, dus niet alleen de gekozen software-implementatie</li> <li>- Sterk exclusief recht tegen onafhankelijke ontwikkeling</li> <li>- Past bij automotieve sector waar octrooiportefeuilles gebruikelijk zijn</li> <li>- Mogelijk hogere licentievergoedingen te bedingen</li> <li>- Dwingt concurrenten tot workarounds of licenties</li> </ul> <p>Octrooirechtelijke bescherming: Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moet voldoen aan moeilijk technisch effect criterium (EPO jurisprudentie)</li> <li>- Octrooien zijn openbaar, concurrent kan dus algoritme nalezen</li> </ul>	<p>Het beschermen van een nieuw algoritme voor een Anti-Blokkeer Systeem (ABS) kan via zowel octrooirechtelijke (patentrechtelijke) bescherming als auteursrechtelijke bescherming. Hier zijn de voor- en nadelen van beide vormen van bescherming:</p> <p>### Octrooirechtelijke Bescherming</p> <p><b>Voordelen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Sterke Bescherming</b>: Octrooien bieden een sterke en uitgebreide bescherming, waardoor anderen het algoritme niet kunnen gebruiken, produceren, of verkopen zonder toestemming.</li> <li>2. <b>Monopolie</b>: Een octrooi verleent de houder een exclusief recht voor meestal 20 jaar, waardoor concurrenten worden uitgesloten.</li> <li>3. <b>Commerciële Waarde</b>: Octrooien kunnen worden gelicentieerd of verkocht,</li> </ol>	<p>Het beschermen van een nieuw algoritme voor een Anti-Blokkeer Systeem (ABS) kan op verschillende manieren worden benaderd, waaronder octrooirecht en auteursrecht. Hier zijn de voor- en nadelen van beide vormen van bescherming:</p> <p>### Octrooirechtelijke Bescherming</p> <p><b>Voordelen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Sterke bescherming</b>: Octrooien bieden exclusieve rechten om anderen te verbieden het algoritme te maken, gebruiken, verkopen of importeren voor een periode van meestal 20 jaar.</li> <li>2. <b>Marktpositie</b>: Een octrooi kan een sterke marktpositie bieden door concurrenten uit te sluiten en monopolistische voordelen te behalen.</li> <li>3. <b>Commerciële waarde</b>: Octrooien kunnen worden gelicentieerd of verkocht, wat een extra inkomstenstroom kan genereren.</li> <li>4. <b>Publieke erkenning</b>: Het verkrijgen</li> </ol>	<p>Interessante vraag! Laten we de voor- en nadelen van octrooirechtelijke en auteursrechtelijke bescherming voor het nieuwe ABS-algoritme bespreken.</p> <p>Octrooirechtelijke bescherming  Voordelen:  Sterke bescherming: Een octrooi biedt exclusieve rechten om het algoritme te gebruiken, te produceren en te verkopen gedurende een bepaalde periode (meestal 20 jaar).  Monopoliepositie: Het bedrijf kan concurrenten uitsluiten van het gebruik van het algoritme, wat een concurrentievoordeel kan opleveren.  Licentie-inkomsten: Het bedrijf kan licenties verlenen aan andere bedrijven om het algoritme te gebruiken, wat extra inkomsten kan genereren.  Nadelen:  Kosten: Het verkrijgen en handhaven van een octrooi kan duur zijn, zowel qua aanvraagkosten als juridische kosten.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duur en kostbaar traject van aanvraag</li> <li>- Beperkte beschermingsduur (20 jaar)</li> </ul> <p>Auteursrechtelijke bescherming: Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontstaat automatisch</li> <li>- Geldt wereldwijd</li> <li>- Lange beschermingsduur</li> <li>- Geen kosten voor verkrijging</li> <li>- Broncode kan geheim blijven</li> <li>- Internationaal geharmoniseerd</li> </ul> <p>Auteursrechtelijke bescherming: Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt alleen concrete software, niet functionaliteit</li> <li>- Geen bescherming tegen onafhankelijke ontwikkeling</li> <li>- Reverse engineering mogelijk en legaal</li> <li>- Bewijs van inbreuk lastig bij gecompileerde code</li> <li>- Minder gebruikelijk in automotieve sector</li> </ul> <p>Bonuspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwijzing naar relevante EPO cases over softwareoctrooien</li> <li>- Bespreking van nationale verschillen (VS versus EU)</li> <li>- Overweging van bedrijfsgeheimen als alternatief</li> </ul>	<p>wat commerciële mogelijkheden biedt voor inkomsten.</p> <p><b>**Nadelen:**</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Complex en Kostbaar**</b>: Het verkrijgen van een octrooi is een complex en kostbaar proces, inclusief onderzoek, indiening en juridische kosten.</li> <li>2. <b>**Openbaarmaking**</b>: Om een octrooi te verkrijgen, moet de uitvinding volledig worden onthuld in de octrooiaanvraag, wat betekent dat de details openbaar worden gemaakt.</li> <li>3. <b>**Beperkte Duur**</b>: Na de beschermingsperiode vervalt het octrooi, en het algoritme kan dan door iedereen vrij worden gebruikt.</li> </ol> <p><b>### Auteursrechtelijke Bescherming</b></p> <p><b>**Voordelen:**</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Automatische Bescherming**</b>: Auteursrecht ontstaat automatisch bij de creatie van het werk en vereist geen registratie of kosten.</li> <li>2. <b>**Beschermingsduur**</b>: Auteursrecht biedt bescherming voor 70 jaar na de dood van de maker, wat een lange periode van bescherming is.</li> <li>3. <b>**Geheimhouding**</b>: Er is geen vereiste om het algoritme openbaar te maken, waardoor bedrijfsgeheimen beter beschermd kunnen blijven.</li> </ol> <p><b>**Nadelen:**</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Beperkte Toepasbaarheid**</b>: Auteursrecht beschermt de specifieke uitdrukking van ideeën (zoals de broncode), maar niet de onderliggende ideeën, methoden of functionaliteit. Dit betekent dat een concurrent een soortgelijk algoritme kan ontwikkelen zonder de exacte broncode te kopiëren.</li> <li>2. <b>**Minder Sterk**</b>: Auteursrecht biedt minder sterke bescherming tegen imitatie vergeleken met octrooirecht, vooral in de technologische sector.</li> <li>3. <b>**Handhaving**</b>: Het kan moeilijker zijn om inbreuk op auteursrecht te bewijzen en te handhaven, vooral als de inbreuk subtiel is of als het gaat om functionaliteit in plaats van directe kopieën.</li> </ol>	<p>van een octrooi kan het innovatieve karakter van het bedrijf benadrukken en bijdragen aan het imago als marktleider in technologie.</p> <p><b>**Nadelen:**</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Kosten**</b>: Het verkrijgen en handhaven van een octrooi kan duur zijn, inclusief aanvraagkosten, juridische kosten en jaarlijkse onderhoudskosten.</li> <li>2. <b>**Openbaarmaking**</b>: Het octrooiproces vereist dat het volledige algoritme openbaar wordt gemaakt, wat concurrenten inzicht kan geven in de werking.</li> <li>3. <b>**Beperkte duur**</b>: Hoewel 20 jaar een aanzienlijke periode is, is de bescherming uiteindelijk tijdelijk.</li> <li>4. <b>**Complexiteit**</b>: De aanvraagprocedure voor een octrooi kan complex en tijdrovend zijn.</li> </ol> <p><b>### Auteursrechtelijke Bescherming</b></p> <p><b>**Voordelen:**</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Automatische bescherming**</b>: Auteursrechtelijke bescherming ontstaat automatisch bij de creatie van het werk en vereist geen formele registratie.</li> <li>2. <b>**Kosten**</b>: Er zijn geen directe kosten verbonden aan het verkrijgen van auteursrechtelijke bescherming.</li> <li>3. <b>**Duur**</b>: Auteursrecht biedt een langere beschermingsduur (leven van de maker plus 70 jaar), wat nuttig kan zijn voor langdurige projecten.</li> <li>4. <b>**Geheimhouding**</b>: Het werk hoeft niet openbaar te worden gemaakt om beschermd te zijn.</li> </ol> <p><b>**Nadelen:**</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Beperkte reikwijdte**</b>: Auteursrecht beschermt de uitdrukking van het algoritme (zoals de broncode), maar niet het onderliggende idee of de functionaliteit. Concurrenten kunnen vergelijkbare algoritmen ontwikkelen zonder directe inbreuk te maken.</li> <li>2. <b>**Moeilijkheden bij handhaving**</b>: Het bewijzen van auteursrechtinbreuk kan moeilijk zijn, vooral als de inbreuk subtiele aanpassingen bevat.</li> <li>3. <b>**Geen exclusieve rechten op</b></li> </ol>	<p>Openbaarmaking: Om een octrooi te verkrijgen, moet het bedrijf het algoritme openbaar maken, wat betekent dat concurrenten inzicht krijgen in de werking ervan.</p> <p>Tijdrovend: Het octrooiproces kan lang duren, wat kan leiden tot vertragingen in de marktintroductie.</p> <p>Auteursrechtelijke bescherming Voordelen: Automatische bescherming: Auteursrecht ontstaat automatisch bij de creatie van het werk, zonder dat registratie nodig is. Lager kosten: Er zijn geen kosten verbonden aan het verkrijgen van auteursrechtelijke bescherming. Geheimhouding: Het bedrijf hoeft het algoritme niet openbaar te maken om auteursrechtelijke bescherming te krijgen. Nadelen: Beperkte bescherming: Auteursrecht beschermt alleen de specifieke code van het algoritme, niet de onderliggende ideeën of functionaliteit. Concurrenten kunnen een vergelijkbaar algoritme ontwikkelen zonder inbreuk te maken. Minder exclusiviteit: Auteursrecht biedt niet dezelfde mate van exclusiviteit als een octrooi, waardoor concurrenten gemakkelijker kunnen concurreren. Kortere duur: Hoewel auteursrecht lang kan duren (levensduur van de auteur plus 70 jaar), biedt het niet dezelfde strategische voordelen als een octrooi in termen van marktexclusiviteit. Conclusie De keuze tussen octrooirechtelijke en auteursrechtelijke bescherming hangt af van de specifieke doelen en middelen van de autofabrikant. Als het bedrijf bereid is te investeren in de kosten en tijd van een octrooiproces en de voordelen van exclusiviteit wil maximaliseren, kan octrooirechtelijke bescherming de beste optie zijn. Als het bedrijf echter de voorkeur geeft aan een snellere en goedkopere bescherming zonder openbaarmaking, kan auteursrechtelijke bescherming geschikt zijn. Heb je nog andere vragen of wil je meer details over een van deze beschermingsvormen?</p>
--	--	--	--	--

		<p>Beide vormen van bescherming hebben hun eigen voordelen en nadelen, en de keuze hangt vaak af van de specifieke situatie en commerciële strategie van het bedrijf.</p> <p>Als je meer details of specifieke voorbeelden nodig hebt, laat het me gerust weten!</p>	<p>gebruik**: Auteursrecht biedt geen bescherming tegen derden die dezelfde functionaliteit ontwikkelen, zolang ze dit op een andere manier doen.</p> <p>### Conclusie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- **Octrooirecht** biedt sterke bescherming en commerciële voordelen maar is kostbaar en vereist openbaarmaking.</li> <li>- **Auteursrecht** biedt een eenvoudigere en kosteneffectieve manier van bescherming met een langere duur maar biedt minder sterke bescherming tegen functionele nabootsing.</li> </ul> <p>Het kiezen tussen octrooirecht en auteursrecht hangt af van de specifieke omstandigheden en strategische doelen van de autofabrikant. Juridisch advies kan nuttig zijn om de beste beschermingsstrategie te bepalen.</p> <p>Heb je nog andere vragen over dit onderwerp?</p>	
--	--	--	---	--

Prompt	Model	Gemini - gratis (1)	Gemini - gratis (2)	Gemini - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<b>Welke eisen gelden er bij een exclusieve licentie (schriftelijkheid)?</b>	De levering vereist voor gehele of gedeeltelijke overdracht, alsmede de verlening van een exclusieve licentie, geschiedt bij een daartoe bestemde akte. Bron: artikel 2 lid 3 Auteurswet. Bonuspunten: de akte mag elektronisch (art. 157a Rv), tot 2015 gold deze eis niet.	Eisen voor een schriftelijke exclusieve licentie Een exclusieve licentie is een juridisch bindende overeenkomst waarbij de eigenaar van intellectueel eigendom (de licentiegever) een andere partij (de licentienemer) het exclusieve recht geeft om dat eigendom te gebruiken binnen een bepaalde periode en/of in een bepaald gebied. Om de rechtsgeldigheid en duidelijkheid van een exclusieve licentie te waarborgen, zijn er bepaalde eisen aan de schriftelijkheid ervan: Essentiële elementen in een exclusieve licentieovereenkomst: Partijen: Licentiegever: De eigenaar van het intellectuele eigendom. Licentienemer: De partij die het exclusieve gebruiksrecht verkrijgt. Intellectueel eigendom: Duidelijke omschrijving: Wat wordt precies in licentie gegeven? (bv. patent, merk, copyright, design) Rechten: Welke specifieke rechten worden overgedragen? (bv. vervaardigen, verkopen, verhuren) Territoriale beperking: Geografisch gebied: Waar mag de licentienemer het intellectuele eigendom gebruiken? (bv. Nederland, Europa, wereldwijd) Tijdsduur: Start en einddatum: Wanneer gaat de licentie in en wanneer eindigt deze? Opzegmogelijkheden: Onder welke voorwaarden kunnen beide partijen de overeenkomst opzeggen? Vergoeding: Hoogte: Welke vergoeding moet de licentienemer betalen? (bv. eenmalige vergoeding, royalty's) Betalingscondities: Wanneer en hoe moet de vergoeding worden betaald? Exclusiviteit: Duidelijke formulering: Het moet expliciet	Eisen voor een Geldige Exclusieve Licentieovereenkomst Een exclusieve licentieovereenkomst is een juridisch bindend document dat specifieke eisen stelt aan de vorm en inhoud. Hoewel de precieze eisen kunnen verschillen per jurisdictie, zijn er enkele algemene principes die van toepassing zijn: Schriftelijkheid Vereiste: In de meeste rechtsgebieden is schriftelijkheid een vereiste voor een geldige exclusieve licentieovereenkomst. Dit betekent dat de overeenkomst op papier moet worden gezet of in een elektronische vorm die voldoet aan de wettelijke vereisten. Doel: Schriftelijkheid zorgt voor duidelijkheid, bewijsbaarheid en rechtszekerheid. Het voorkomt misverstanden en maakt het mogelijk om de overeenkomst af te dwingen als er zich problemen voordoen. Inhoud Een exclusieve licentieovereenkomst moet ten minste de volgende elementen bevatten: Partijen: De volledige namen en contactgegevens van zowel de licentiegever (eigenaar van de intellectuele eigendom) als de licentienemer (de partij die de licentie krijgt). Onderwerp: Een duidelijke en nauwkeurige omschrijving van de intellectuele eigendom waarvoor de licentie wordt verleend (bijvoorbeeld een patent, handelsmerk, auteursrecht of design). Territoriale reikwijdte: Het geografische gebied waarbinnen de licentie geldig is (bijvoorbeeld wereldwijd, binnen een bepaald land of regio). Tijdsduur: De periode waarvoor de licentie wordt verleend (bijvoorbeeld een bepaalde termijn of voor onbepaalde tijd). Exclusiviteit: Een duidelijke bepaling dat de licentie exclusief is, wat betekent dat de licentiegever geen soortgelijke licenties	Bij een exclusieve licentie gelden specifieke eisen, waarvan schriftelijkheid een cruciale is. Hieronder een uitgebreid overzicht van de eisen en aandachtspunten, met extra nadruk op de schriftelijkheid: 1. Schriftelijkheid: Essentieel voor bewijs: Een exclusieve licentieovereenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd. Dit is niet alleen een kwestie van goede afspraken, maar ook van juridische zekerheid. In geval van een geschil dient de schriftelijke overeenkomst als bewijs van de gemaakte afspraken. Zonder schriftelijke overeenkomst is het moeilijk, zo niet onmogelijk, om de exclusiviteit van de licentie te bewijzen. Duidelijkheid en volledigheid: De schriftelijke overeenkomst moet duidelijk en volledig zijn. Het moet ondubbelzinnig de rechten en plichten van beide partijen beschrijven. Dit voorkomt misverstanden en conflicten in de toekomst. Ondertekening: De overeenkomst moet door beide partijen (licentiegever en licentienemer) worden ondertekend. Dit bekrachtigt de afspraken en maakt de overeenkomst rechtsgeldig. 2. Inhoudelijke eisen (wat moet er in de overeenkomst staan): Naast de eis van schriftelijkheid, zijn er inhoudelijke aspecten die in een exclusieve licentieovereenkomst moeten worden opgenomen: Identificatie van de partijen: Duidelijke identificatie van de licentiegever (de eigenaar van het intellectuele eigendom) en de licentienemer (de partij die de exclusieve rechten krijgt). Omschrijving van het intellectuele eigendom: Een nauwkeurige omschrijving van het intellectuele eigendom waarop de licentie betrekking heeft (bijvoorbeeld een auteursrechtelijk beschermd werk, een octrooi, een merknaam, software, etc.). Hoe specifieker, hoe beter. Omvang van de licentie (reikwijdte):



		<p>vermeld worden dat de licentienemer het exclusieve recht heeft.</p> <p>Uitzonderingen: Zijn er uitzonderingen op de exclusiviteit? (bv. persoonlijk gebruik door de licentiegever)</p> <p>Gebruiksbeperkingen:</p> <p>Toegestane en verboden handelingen: Welke handelingen mag de licentienemer wel en niet verrichten?</p> <p>Overdracht:</p> <p>Mogelijkheid tot overdracht: Mag de licentienemer de licentie overdragen aan een derde partij? Onder welke voorwaarden?</p> <p>Geschillenbeslechting:</p> <p>Bevoegde rechter: Welke rechter is bevoegd om geschillen te beslechten?</p> <p>Ontbinding:</p> <p>Gronden voor ontbinding: Onder welke omstandigheden kan de overeenkomst worden ontbonden?</p> <p>Waarom is schriftelijkheid belangrijk?</p> <p>Bewijs: Een schriftelijke overeenkomst dient als bewijs van de afgesproken voorwaarden.</p> <p>Duidelijkheid: Alle afspraken zijn zwart op wit vastgelegd, waardoor misverstanden worden voorkomen.</p> <p>Rechtsgeldigheid: Veel landen vereisen een schriftelijke overeenkomst voor bepaalde soorten contracten, waaronder licentieovereenkomsten.</p> <p>Bescherming: Zowel de licentiegever als de licentienemer zijn beter beschermd tegen mogelijke juridische problemen.</p> <p>Let op: Hoewel deze lijst een goede richtlijn biedt, kunnen er afhankelijk van de specifieke situatie en het land waar de overeenkomst wordt gesloten aanvullende eisen zijn. Het is daarom altijd aan te raden om juridisch advies in te winnen bij het opstellen van een exclusieve licentieovereenkomst.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van exclusieve licenties?</p> <p>Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je altijd een advocaat.</p> <p>Keywords: exclusieve licentie, licentieovereenkomst, intellectueel eigendom, schriftelijk, juridisch, eisen,</p>	<p>aan andere partijen mag verlenen.</p> <p>Vergoeding: De wijze waarop de licentienemer de licentiegever vergoedt (bijvoorbeeld een eenmalige betaling, royalty's, een combinatie van beide).</p> <p>Rechten en verplichtingen: Een gedetailleerde omschrijving van de rechten die de licentienemer krijgt en de verplichtingen die hij moet nakomen (bijvoorbeeld gebruik, exploitatie, wijziging, sublicentie).</p> <p>Beëindiging: De voorwaarden waaronder de overeenkomst kan worden beëindigd (bijvoorbeeld wanprestatie, faillissement, ontbinding).</p> <p>Geschillenbeslechting: De wijze waarop eventuele geschillen tussen partijen zullen worden beslecht (bijvoorbeeld arbitrage, mediation, rechterlijke procedure).</p> <p>Overige Aspecten</p> <p>Formulering: De overeenkomst moet duidelijk en ondubbelzinnig zijn geformuleerd, zonder ruimte voor interpretatie.</p> <p>Juridisch advies: Het is sterk aan te raden om juridisch advies in te winnen bij het opstellen van een exclusieve licentieovereenkomst, om ervoor te zorgen dat alle relevante aspecten zijn geregeld en dat de overeenkomst voldoet aan de geldende wetgeving.</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. De specifieke eisen voor een exclusieve licentieovereenkomst kunnen variëren afhankelijk van de aard van de intellectuele eigendom, de jurisdictie en de specifieke omstandigheden van het geval.</p> <p>Wilt u meer weten over de specifieke eisen die gelden voor uw situatie? Neem dan contact op met een advocaat gespecialiseerd in intellectueel eigendom. Heeft u nog andere vragen over exclusieve licenties?</p>	<p>Precies omschrijven welke rechten exclusief aan de licentienemer worden verleend (bijvoorbeeld het recht tot verveelvoudiging, openbaarmaking, distributie, etc.). Wat mag de licentienemer wel en niet doen?</p> <p>Exclusiviteit: Een expliciete bepaling dat de licentie exclusief is. Dit betekent dat de licentiegever geen andere partijen dezelfde rechten mag verlenen binnen het afgesproken kader.</p> <p>Geografisch gebied: Indien van toepassing, het geografische gebied waarbinnen de exclusieve licentie geldt. Is de exclusiviteit wereldwijd of beperkt tot een bepaald land of regio?</p> <p>Duur van de licentie (termijn): De periode waarvoor de exclusieve licentie wordt verleend. Is het een tijdelijke licentie of voor onbepaalde tijd?</p> <p>Vergoeding (royalty's): De financiële vergoeding die de licentienemer aan de licentiegever betaalt voor de verleende exclusieve rechten. Hoe wordt de vergoeding berekend en wanneer is deze verschuldigd?</p> <p>Exploitatieverplichtingen: Eventuele verplichtingen voor de licentienemer om het intellectuele eigendom daadwerkelijk te exploiteren (bijvoorbeeld het op de markt brengen van een product).</p> <p>Beëindiging: De voorwaarden waaronder de licentieovereenkomst kan worden beëindigd (bijvoorbeeld bij wanprestatie).</p> <p>Toepasselijk recht en geschillenbeslechting: Welk recht is van toepassing op de overeenkomst en hoe worden eventuele geschillen opgelost (bijvoorbeeld via arbitrage of de rechter)?</p> <p>Waarom is schriftelijkheid zo belangrijk bij exclusieve licenties?</p> <p>De schriftelijkheidseis bij exclusieve licenties is van groot belang om de volgende redenen:</p> <p>Bewijsbaarheid: Het dient als sluitend bewijs van de exclusiviteit. Zonder schriftelijk bewijs is het lastig aan te tonen dat er sprake is van een exclusieve licentie en niet van een niet-exclusieve licentie.</p> <p>Voorkoming van misverstanden: Schriftelijke vastlegging voorkomt misverstanden en interpretatieverschillen</p>
--	--	--	---	--

		<p>voorwaarden</p> <p>Would you like me to elaborate on any of these points, or do you have any other questions?</p>		<p>tussen de partijen over de gemaakte afspraken.</p> <p>Rechtszekerheid: Het biedt beide partijen rechtszekerheid en duidelijkheid over hun rechten en plichten.</p> <p>Handhaving: In geval van inbreuk door een derde partij, is de schriftelijke overeenkomst essentieel voor het handhaven van de exclusieve rechten.</p> <p>Conclusie:</p> <p>Een rechtsgeldige exclusieve licentie vereist een schriftelijke overeenkomst die duidelijk en volledig is en door beide partijen is ondertekend. Daarnaast moet de overeenkomst de essentiële elementen van de licentie bevatten, zoals de omschrijving van het intellectuele eigendom, de omvang van de licentie, de duur, de vergoeding en de exclusiviteit. Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen bij het opstellen van een exclusieve licentieovereenkomst om ervoor te zorgen dat alle juridische aspecten correct zijn vastgelegd.</p>
<p><b>Kun je in Duitsland een auteursrecht overdragen en welke eisen gelden daarbij?</b></p>	<p>Nee, in Duitsland is een auteursrecht niet-overdraagbaar, behalve bij testament (art. 29 German Copyright Act).</p> <p>Bonuspunt: verhuurrechten zijn wel overdraagbaar indien aan een collectieve organisatie (GEMA, Duitse Buma/Stemra), art. 27.1.</p>	<p>Overdracht van auteursrechten in Duitsland: Wat je moet weten</p> <p>In Duitsland is het in principe niet mogelijk om auteursrechten volledig over te dragen. Auteursrecht is persoonlijk verbonden aan de maker van het werk en gaat niet over op een ander, zelfs niet bij verkoop.</p> <p>Wat wél mogelijk is, is het verlenen van een gebruiksrecht. Dit betekent dat je als auteur iemand anders het recht geeft om jouw werk te gebruiken, bijvoorbeeld om het te verveelvoudigen, te verspreiden of openbaar te maken. Dit gebruiksrecht kan exclusief zijn (alleen aan één persoon verleend) of niet-exclusief (aan meerdere personen verleend).</p> <p>Eisen voor een geldige overdracht van gebruiksrechten in Duitsland:</p> <p>Schriftelijkheid: De overeenkomst waarin het gebruiksrecht wordt verleend, moet schriftelijk worden vastgelegd.</p> <p>Duidelijkheid: De overeenkomst moet duidelijk omschrijven welk werk het betreft, welke gebruiksrechten worden verleend (bv. reproductierecht, verspreidingsrecht, verveelvoudigingsrecht), en voor welke</p>	<p>Overdracht van auteursrecht in Duitsland: Een Overzicht</p> <p>Ja, in Duitsland is het mogelijk om auteursrechten over te dragen. Dit betekent dat de rechthebbende (de auteur) zijn of haar rechten aan een andere partij kan overdragen. Denk hierbij aan het verkopen van de rechten op een boek, een liedje of een softwareprogramma.</p> <p>Eisen voor de Overdracht</p> <p>Om een auteursrecht in Duitsland geldig over te dragen, zijn er enkele belangrijke voorwaarden:</p> <p>Schriftelijk: De overdracht moet schriftelijk vastgelegd worden. Dit kan in de vorm van een overeenkomst of contract.</p> <p>Duidelijk: De overeenkomst moet duidelijk omschrijven welke rechten precies worden overgedragen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om het recht om het werk te verveelvoudigen, te verspreiden of openbaar te maken.</p> <p>Bepaalde rechten: Niet alle auteursrechten kunnen volledig worden overgedragen. Zo blijft de auteur altijd het recht houden om als maker van het werk genoemd te worden (moral rights).</p> <p>Formeel niet vereist: In tegenstelling tot</p>	<p>Nee, in Duitsland kun je auteursrechten niet volledig overdragen zoals dat in Nederland of België wel kan. Dit is een belangrijk verschil in het auteursrecht tussen deze landen.</p> <p>Waarom niet?</p> <p>Het Duitse auteursrecht kent een sterke verwevenheid tussen de zogenaamde exploitatierechten (het recht om het werk te verveelvoudigen, openbaar te maken, etc.) en de persoonlijkheidsrechten (het recht op naamsvermelding, het recht om je te verzetten tegen wijzigingen in het werk, etc.). Deze persoonlijkheidsrechten zijn inherent aan de maker en kunnen niet worden overgedragen.</p> <p>Wat kan wel in Duitsland?</p> <p>In plaats van een volledige overdracht, kun je in Duitsland licenties verlenen. Dit betekent dat je anderen toestemming geeft om bepaalde handelingen met je werk te verrichten, onder bepaalde voorwaarden. Je behoudt echter zelf de auteursrechten.</p> <p>Soorten licenties:</p> <p>Exclusieve licentie: Geeft één partij het exclusieve recht om het werk op een bepaalde manier te gebruiken.</p>

		<p>duur en in welk gebied de rechten gelden. Vergoeding: Er moet een geldige vergoeding worden afgesproken. Dit kan een eenmalige betaling zijn, een periodieke vergoeding (royalty's) of een combinatie van beide.</p> <p>Beperkingen: De overeenkomst kan beperkingen bevatten, bijvoorbeeld over de wijze waarop het werk mag worden gebruikt of over de doelgroep.</p> <p>Belangrijke aandachtspunten: Morele rechten: Zelfs als je het gebruiksrecht verleent, blijven bepaalde rechten altijd bij jou als auteur. Dit zijn de zogenaamde morele rechten, zoals het recht op bekendmaking als maker en het recht om tegen vermindering van het werk op te komen.</p> <p>Duits recht: Het Duitse auteursrecht is complex en er kunnen specifieke regels gelden voor bepaalde soorten werken (bv. software, databases). Het is daarom aan te raden om juridisch advies in te winnen bij het opstellen van een overeenkomst.</p> <p>Internationale aspecten: Als je met een buitenlandse partij zaken doet, kunnen er internationale aspecten aan de orde komen. Ook dan is het verstandig om juridisch advies in te winnen.</p> <p>Waarom is het belangrijk om een overeenkomst op te stellen?</p> <p>Rechtszekerheid: Een schriftelijke overeenkomst geeft duidelijkheid over de rechten en plichten van beide partijen.</p> <p>Bewijs: In geval van een geschil kan de overeenkomst dienen als bewijs.</p> <p>Bescherming: Zowel de auteur als de gebruiker zijn beter beschermd tegen mogelijke juridische problemen.</p> <p>Kortom: Hoewel je in Duitsland geen auteursrecht volledig kunt overdragen, kun je wel een gebruiksrecht verlenen aan een ander. Het is belangrijk om dit schriftelijk vast te leggen en juridisch advies in te winnen om ervoor te zorgen dat alle aspecten goed geregeld zijn.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van auteursrecht in Duitsland?</p> <p>Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je altijd een advocaat.</p>	<p>bijvoorbeeld de overdracht van onroerend goed, is er in Duitsland geen notariële akte vereist voor de overdracht van auteursrechten. Een ondertekende schriftelijke overeenkomst is voldoende.</p> <p>Wat gebeurt er bij een overdracht? Wanneer een auteursrecht wordt overgedragen, krijgt de nieuwe rechthebbende (de verkrijger) de bevoegdheid om de overgedragen rechten uit te oefenen. De oorspronkelijke auteur behoudt de overige rechten die niet zijn overgedragen.</p> <p>Belangrijke aandachtspunten</p> <p>Exclusieve of niet-exclusieve licentie: Naast een volledige overdracht van auteursrechten, is het ook mogelijk om een exclusieve of niet-exclusieve licentie te verlenen. Bij een exclusieve licentie verleent de auteur aan één partij het exclusieve recht om het werk te exploiteren. Bij een niet-exclusieve licentie kan de auteur de rechten ook aan anderen verlenen.</p> <p>Territoriale beperking: De overdracht kan beperkt worden tot een bepaald geografisch gebied.</p> <p>Tijdsbeperking: De overdracht kan ook beperkt worden in tijd.</p> <p>Juridisch advies: Het is sterk aan te raden om juridisch advies in te winnen bij de overdracht van auteursrechten. Een gespecialiseerde advocaat kan ervoor zorgen dat de overeenkomst waterdicht is en alle relevante aspecten dekt.</p> <p>Waarom juridisch advies? Complexiteit: Auteursrecht is een complex rechtsgebied met veel nuances. Een advocaat kan helpen om alle juridische aspecten van de overdracht te begrijpen.</p> <p>Bescherming van belangen: Een goede overeenkomst beschermt zowel de belangen van de auteur als van de verkrijger.</p> <p>Risicobeperking: Een advocaat kan helpen om mogelijke risico's te identificeren en te beperken.</p> <p>Kortom: Het overdragen van auteursrechten in Duitsland is mogelijk, maar vereist een zorgvuldige juridische afweging. Door een schriftelijke overeenkomst op te stellen en juridisch</p>	<p>Niet-exclusieve licentie: Geeft meerdere partijen het recht om het werk te gebruiken.</p> <p>Beperkte licentie: Beperkt het gebruik van het werk tot een bepaald gebied, een bepaalde periode of een bepaald doel.</p> <p>Eisen bij licentieovereenkomsten in Duitsland: Hoewel er geen formele registratieplicht is voor auteursrechten in Duitsland, is het cruciaal om licentieovereenkomsten schriftelijk vast te leggen. Dit biedt duidelijkheid en bewijs in geval van geschillen. Belangrijke punten om op te nemen in een licentieovereenkomst zijn: Identificatie van het werk: Een duidelijke beschrijving van het werk waarop de licentie betrekking heeft. Omvang van de licentie: Welke specifieke gebruiksrechten worden verleend (verveelvoudiging, openbaarmaking, bewerking, etc.)? Duur van de licentie: Voor welke periode wordt de licentie verleend? Geografisch gebied: In welk gebied mag het werk worden gebruikt? Vergoeding: Welke vergoeding ontvangt de auteur voor de verleende licentie? Persoonlijksrechten: Hoewel deze niet overdraagbaar zijn, is het raadzaam om afspraken te maken over bijvoorbeeld naamsvermelding. Belangrijk om te onthouden: Het Duitse auteursrecht is complex. Het is altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen bij het opstellen van licentieovereenkomsten, vooral als het om belangrijke werken of commerciële exploitatie gaat. Het beginsel van het "land van bescherming" is van toepassing. Dit betekent dat het auteursrecht van het land waar de bescherming wordt ingeroepen, van toepassing is. Dus als een Nederlands werk in Duitsland wordt gebruikt, is het Duitse auteursrecht van toepassing op de bescherming in Duitsland. Ik hoop dat dit antwoord je vraag voldoende beantwoordt. Mocht je nog vragen hebben, stel ze gerust!</p>
--	--	---	--	---

			advies in te winnen, kunnen zowel de auteur als de verkrijger zich verzekeren van een goede bescherming van hun belangen. Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor specifiek advies over uw situatie raadpleeg je altijd een advocaat.	
<b>Formuleer het creativiteitsvereiste bij auteursrecht en noem jurisprudentie.</b>	Het creativiteitsvereiste houdt in dat een werk bestanddelen moet bevatten die de uitdrukking vormen van de eigen intellectuele schepping van de auteur van dit werk (Infopaq I, BSA). Het verouderde Nederlandse vereiste is eigen, oorspronkelijk karakter en persoonlijk stempel van de maker moet dragen (bv. Van Dale/Romme, Endstra, Van Gasteren/Hemelrijk).	Het creativiteitsvereiste in het auteursrecht: Een creatieve vonk Wat is het creativiteitsvereiste? Omdat auteursrecht bedoeld is om originele creaties te beschermen, is er een belangrijk vereiste: het werk moet een eigen oorspronkelijk karakter hebben. Dit betekent dat er sprake moet zijn van een persoonlijk stempel van de maker en dat er creatieve keuzes zijn gemaakt. Met andere woorden: het werk moet meer zijn dan een simpele kopie of een idee. Waarom is dit vereiste zo belangrijk? Onderscheid van ideeën: Het auteursrecht beschermt de uitdrukking van een idee, niet het idee zelf. Zo kan iedereen een verhaal over liefde schrijven, maar de specifieke manier waarop dat verhaal wordt verteld, is auteursrechtelijk beschermd. Bevordering van creativiteit: Door te eisen dat een werk origineel is, wordt creativiteit gestimuleerd. Makers worden aangemoedigd om nieuwe en unieke werken te creëren. Hoe wordt het creativiteitsvereiste in de praktijk toegepast? De vraag of een werk aan het creativiteitsvereiste voldoet, wordt vaak beoordeeld aan de hand van alle omstandigheden van het geval. Er is geen eenduidige test, maar rechters kijken bijvoorbeeld naar: De mate van originaliteit: Hoe uniek is het werk? De mate van creativiteit: Zijn er creatieve keuzes gemaakt bij het maken van het werk? De mate van inspanning: Hoeveel moeite is er gedaan om het werk te maken? Jurisprudentie: Voorbeelden uit de praktijk De Nederlandse rechtspraak biedt diverse voorbeelden van zaken waarin het creativiteitsvereiste aan de orde kwam. Zo	Het Creativiteitsvereiste bij Auteursrecht: Een Duidelijke Formulering Het creativiteitsvereiste is een essentiële voorwaarde voor auteursrechtelijke bescherming. Dit houdt in dat een werk een bepaalde mate van originaliteit moet bezitten om beschermd te worden. Het werk moet dus het resultaat zijn van een creatieve inspanning van de maker, en niet louter een kopie of een eenvoudige variatie op bestaande werken. Hoe wordt dit creativiteitsvereiste in de jurisprudentie geïnterpreteerd? Hoewel het concept van 'creativiteit' op het eerste gezicht subjectief lijkt, hebben rechters in diverse zaken geprobeerd om dit begrip te concretiseren. Hierbij zijn een aantal belangrijke uitgangspunten naar voren gekomen: Eigen stempel: Een werk moet het persoonlijk stempel van de maker dragen. Dit betekent dat de maker eigen keuzes heeft gemaakt bij het tot stand brengen van het werk. Onafhankelijk karakter: Het werk moet een zekere mate van originaliteit bezitten ten opzichte van bestaande werken. Het mag niet louter een kopie of een eenvoudige variatie zijn. Geen hoge drempel: Er wordt geen al te hoge drempel gesteld aan de mate van originaliteit. Ook eenvoudige werken kunnen in aanmerking komen voor auteursrechtelijke bescherming, zolang ze maar aan de bovengenoemde criteria voldoen. Jurisprudentie Hoewel er geen eenduidige definitie van 'creativiteit' bestaat, zijn er diverse uitspraken van rechtbanken die richting geven aan de interpretatie van dit begrip. Enkele bekende voorbeelden zijn: Nederland: In Nederland zijn er talloze uitspraken waarin de rechter zich heeft	Het creativiteitsvereiste bij auteursrecht, ook wel het originaliteitsvereiste genoemd, houdt in dat een werk een eigen, oorspronkelijk karakter moet hebben en het persoonlijk stempel van de maker moet dragen om voor auteursrechtelijke bescherming in aanmerking te komen. Dit betekent dat het werk niet louter een kopie mag zijn van iets bestaands en dat er sprake moet zijn van een eigen intellectuele schepping van de maker. Er moeten creatieve keuzes zijn gemaakt bij de totstandkoming van het werk. Het gaat hierbij om de vorm waarin de gedachte is uitgewerkt, niet om de gedachte zelf. Ideeën zijn vrij, maar de concrete uitwerking ervan kan auteursrechtelijk beschermd zijn. Kernaspecten van het creativiteitsvereiste: Eigen oorspronkelijk karakter: Het werk mag niet ontleend zijn aan een ander werk. Het moet een eigen, unieke vorm hebben. Persoonlijk stempel van de maker: De creatieve keuzes van de maker moeten in het werk herkenbaar zijn. Dit betekent dat er sprake moet zijn van een zekere mate van creatieve inbreng. Geen loutere reproductie: Een eenvoudige kopie of reproductie van een bestaand werk voldoet niet aan het creativiteitsvereiste. Geen technische bepaaldheid: Het werk mag niet in overwegende mate bepaald zijn door een te behalen technisch effect. De vormgeving moet het resultaat zijn van creatieve keuzes, niet van technische noodzaak. Jurisprudentie: Er zijn diverse rechterlijke uitspraken die het creativiteitsvereiste nader hebben ingevuld. Enkele belangrijke voorbeelden zijn: Van Dale/Romme (HR 1991): In deze zaak oordeelde de Hoge Raad dat een

		<p>oordeelde de Hoge Raad in het <i>Accordo/Tros</i>-arrest dat korte, alledaagse teksten die iedereen had kunnen bedenken, niet aan het creativiteitsvereiste voldoen. Denk aan teksten als "Ik wil dat ook" of "wat een ellende".</p> <p>In een andere zaak ging het om de vraag of een database met telefoonnummers auteursrechtelijk beschermd was. De rechtbank oordeelde dat de selectie en ordening van de gegevens in deze database niet voldoende origineel was om auteursrechtelijke bescherming te verdienen.</p> <p>Conclusie</p> <p>Het creativiteitsvereiste is een belangrijk onderdeel van het auteursrecht. Het zorgt ervoor dat alleen originele werken beschermd worden en stimuleert daarmee creativiteit. Of een werk aan dit vereiste voldoet, wordt beoordeeld aan de hand van alle omstandigheden van het geval.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van het creativiteitsvereiste?</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je altijd een advocaat.</p> <p>Keywords: auteursrecht, creativiteitsvereiste, origineel, persoonlijk stempel, creatieve keuzes, jurisprudentie, <i>Accordo/Tros</i>-arrest</p>	<p>gebogen over de vraag of een bepaald werk voldoende origineel is om auteursrechtelijk beschermd te zijn. Deze uitspraken laten zien dat de rechter een pragmatische benadering hanteert en dat de uitkomst van een zaak sterk afhankelijk is van de concrete omstandigheden van het geval.</p> <p>Europa: Ook in andere Europese landen zijn er talloze uitspraken over het creativiteitsvereiste. Het Europese Hof van Justitie heeft in diverse zaken belangrijke uitspraken gedaan die richting geven aan de interpretatie van het auteursrecht.</p> <p>Let op: Auteursrecht is een complex rechtsgebied en de jurisprudentie op dit gebied is voortdurend in ontwikkeling. Het is daarom altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen als je twijfelt aan de auteursrechtelijke bescherming van een bepaald werk.</p> <p>Conclusie: Het creativiteitsvereiste is een belangrijk onderdeel van het auteursrecht. Hoewel het begrip 'creativiteit' niet eenvoudig te definiëren is, hebben rechters in diverse zaken geprobeerd om dit begrip te concretiseren. Door de jurisprudentie te bestuderen, kan een beter inzicht worden verkregen in de wijze waarop rechters het creativiteitsvereiste toepassen.</p> <p>Wil je meer weten over een specifieke zaak of situatie? Laat het me weten en ik zal proberen je verder te helpen.</p> <p>Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor specifiek advies over jouw situatie raadpleeg je altijd een advocaat.</p> <p>Keywords: auteursrecht, creativiteit, originaliteit, jurisprudentie, auteursrechtelijke bescherming</p>	<p>woordenboek auteursrechtelijk beschermd kan zijn, mits er sprake is van een "oorspronkelijk karakter" en het "persoonlijk stempel van de maker" draagt. Het ging hierbij om de selectie, ordening en definities van de woorden.</p> <p>Endstra-zaak (HR 2014): Deze zaak betrof de auteursrechtelijke bescherming van opgenomen telefoongesprekken. De Hoge Raad oordeelde dat ook gesprekken auteursrechtelijk beschermd kunnen zijn, mits ze een "oorspronkelijk karakter" hebben en het "persoonlijk stempel van de maker" dragen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de gesprekken een bijzondere structuur of vormgeving hebben.</p> <p>Infopaq-zaak (HvJ EU 2009): Deze zaak ging over de auteursrechtelijke bescherming van krantenartikelen die waren gedigitaliseerd en in een database waren opgeslagen. Het Hof van Justitie oordeelde dat ook korte fragmenten van artikelen auteursrechtelijk beschermd kunnen zijn, mits ze "oorspronkelijk" zijn in de zin dat ze "een eigen intellectuele schepping van de auteur" vormen.</p> <p>Conclusie:</p> <p>Het creativiteitsvereiste is een belangrijk criterium voor auteursrechtelijke bescherming. Het zorgt ervoor dat alleen werken die daadwerkelijk getuigen van creatieve inbreng van de maker beschermd worden. De jurisprudentie heeft dit vereiste verder verduidelijkt en benadrukt dat het gaat om de eigen, oorspronkelijke vormgeving van het werk. Het is belangrijk op te merken dat de beoordeling of een werk aan het creativiteitsvereiste voldoet, altijd afhangt van de concrete omstandigheden van het geval. Rechters beoordelen dit aan de hand van de specifieke kenmerken van het werk en de creatieve keuzes die de maker heeft gemaakt.</p>
<p><b>Hoe lang is het auteursrecht geldig als een rechtspersoon daar de maker van is?</b></p>	<p>Zeventig jaar na publicatie, "te rekenen van de 1e januari van het jaar, volgende op dat, waarin de eerste openbaarmaking van het werk rechtmatig heeft plaatsgehad." Art. 38.2 Auteurswet.</p>	<p>Geldigheid van auteursrecht voor rechtspersonen</p> <p>De duur van het auteursrecht is in principe niet afhankelijk van of het werk is gemaakt door een natuurlijke persoon (een individu) of een rechtspersoon (een bedrijf).</p> <p>Standaardduur van auteursrecht</p> <p>Europa: In de meeste Europese landen,</p>	<p>Geldigheidsduur van Auteursrecht voor Rechtspersonen in Nederland</p> <p>De geldigheidsduur van het auteursrecht in Nederland is in principe 70 jaar na het overlijden van de maker. Dit geldt zowel voor natuurlijke personen als voor rechtspersonen.</p> <p>Maar hoe werkt dit precies als een</p>	<p>Als een rechtspersoon (zoals een BV of stichting) de maker is van een werk, geldt een andere termijn voor het auteursrecht dan bij een natuurlijk persoon. Hier is het auteursrecht 70 jaar geldig, te rekenen vanaf de eerste rechtmatige openbaarmaking van het werk. Dit betekent dus niet vanaf het moment</p>

		<p>waaronder Nederland en Duitsland, geldt over het algemeen dat het auteursrecht 70 jaar na het overlijden van de maker afloopt.</p> <p>Verenigde Staten: In de Verenigde Staten is de duur van het auteursrecht aanzienlijk langer en varieert afhankelijk van de datum waarop het werk is gepubliceerd.</p> <p>Auteursrecht voor rechtspersonen</p> <p>Fictieve overlijden: Omdat een rechtspersoon niet kan overlijden, wordt er vaak een fictief overlijden vastgesteld. Dit is meestal het moment van eerste openbaarmaking van het werk.</p> <p>70 jaar na eerste openbaarmaking: In veel landen geldt dan dat het auteursrecht 70 jaar na deze fictieve 'overlijdensdatum' afloopt.</p> <p>Belangrijke opmerking:</p> <p>Specifieke nationale wetgeving: De exacte duur en voorwaarden kunnen per land verschillen. Het is altijd raadzaam om de specifieke wetgeving van het land waar het werk is gemaakt of waar de bescherming wordt ingeroepen te raadplegen.</p> <p>Internationale verdragen: Daarnaast spelen internationale verdragen zoals de Berner Conventie een belangrijke rol bij de bescherming van auteursrecht over de landsgrenzen heen.</p> <p>Waarom deze regelgeving?</p> <p>Aansporing tot creativiteit: Door auteursrecht te verlenen, wordt creativiteit gestimuleerd. Zowel natuurlijke personen als bedrijven worden aangemoedigd om nieuwe werken te creëren.</p> <p>Rechtvaardige beloning: Auteursrecht biedt een vorm van bescherming en een mogelijkheid tot financiële vergoeding voor de maker van het werk.</p> <p>Conclusie</p> <p>Hoewel het misschien tegenintuïtief lijkt, kan een rechtspersoon net als een natuurlijke persoon auteursrechtelijk beschermd werk maken. De duur van deze bescherming is in de meeste landen gekoppeld aan een fictieve overlijdensdatum, meestal 70 jaar na de eerste openbaarmaking van het werk.</p> <p>Wil je meer weten over auteursrecht voor rechtspersonen in een specifiek land?</p> <p>Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als</p>	<p>rechtspersoon de maker is?</p> <p>Rechtspersonen zijn immers geen natuurlijke personen en gaan in principe niet dood.</p> <p>Om deze situatie te regelen, is er in de Nederlandse wet een fictieve overlijdensdatum vastgesteld voor rechtspersonen. Deze fictieve overlijdensdatum is 70 jaar na de eerste bekendmaking van het werk.</p> <p>Dus:</p> <p>Als een bedrijf een softwareprogramma maakt en dit in 2023 voor het eerst publiceert, dan loopt het auteursrecht af in 2093.</p> <p>Belangrijke opmerking:</p> <p>Samenwerkingen: Als een werk is gemaakt in samenwerking met zowel een natuurlijke persoon als een rechtspersoon, dan geldt de langste termijn. Dus als een persoon overlijdt na 2023, dan loopt het auteursrecht pas af in het jaar waarin de 70 jaar na zijn overlijden zijn verstreken.</p> <p>Waarom deze regel? Deze regel is er om ervoor te zorgen dat bedrijven voldoende tijd hebben om hun creaties te exploiteren, maar ook om te voorkomen dat auteursrecht te langdurend wordt beschermd.</p> <p>Let op:</p> <p>Internationale afspraken: De duur van auteursrechtelijke bescherming kan verschillen per land. Het is daarom belangrijk om bij internationale projecten de wetgeving van de betrokken landen te raadplegen.</p> <p>Specifieke gevallen: Er kunnen uitzonderingen zijn op deze regel, bijvoorbeeld bij werken die zijn gemaakt in opdracht. Het is altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen als je twijfelt over de geldigheidsduur van een bepaald auteursrecht.</p> <p>Conclusie: Hoewel rechtspersonen niet sterven, is er voor hen een fictieve overlijdensdatum vastgesteld om de duur van auteursrechtelijke bescherming te bepalen. Deze termijn is 70 jaar na de eerste bekendmaking van het werk.</p> <p>Wil je meer weten over de geldigheidsduur</p>	<p>van creatie, maar vanaf het moment dat het werk voor het eerst openbaar is gemaakt, bijvoorbeeld door publicatie, vertoning of uitvoering.</p> <p>Belangrijke punten om te onthouden:</p> <p>Geen koppeling aan overlijden: In tegenstelling tot het auteursrecht bij natuurlijke personen, dat 70 jaar na hun overlijden vervalt, is er bij rechtspersonen geen sprake van een overlijden. De termijn is dus gekoppeld aan de openbaarmaking.</p> <p>Eerste rechtmatige openbaarmaking: Het is cruciaal dat het om een rechtmatige openbaarmaking gaat. Illegale publicaties tellen niet mee voor het begin van de termijn.</p> <p>Verschil met natuurlijke personen: Bij werken gemaakt door een natuurlijk persoon geldt de termijn van 70 jaar na het overlijden van de maker. Dit is een belangrijk verschil.</p> <p>Voorbeelden:</p> <p>Een softwarebedrijf (rechtspersoon) brengt een nieuwe app uit. Het auteursrecht op de code van de app is 70 jaar geldig vanaf de datum van de release (openbaarmaking).</p> <p>Een stichting publiceert een boek. Het auteursrecht op de tekst is 70 jaar geldig vanaf de datum van publicatie.</p> <p>Waarom dit onderscheid?</p> <p>Het onderscheid in de duur van het auteursrecht tussen natuurlijke personen en rechtspersonen is gemaakt omdat rechtspersonen in principe eeuwig kunnen blijven bestaan. Als dezelfde regels zouden gelden als bij natuurlijke personen, zou het auteursrecht in theorie nooit kunnen vervallen.</p> <p>Ik hoop dat dit je vraag beantwoordt! Mocht je nog meer vragen hebben over auteursrecht, stel ze gerust.</p>
--	--	---	---	---

		algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je altijd een advocaat.	van auteursrecht of heb je andere vragen? Stel ze gerust!	
<b>Een fotograaf maakt een foto van een auteursrechtelijk beschermd standbeeld op een plein in Arnhem. Het standbeeld is het hoofdonderwerp van de foto. Is hiervoor toestemming van de beeldhouwer nodig?</b>	Nee, het beeld staat op de openbare weg, dus dit valt onder de vrijheid van panorama, art. 18 Auteurswet. Het criterium van 'hoofdonderwerp' is al ruim 10 jaar afgeschaft. Bonuspunt: Waar het betreft het overnemen in een compilatiewerk, mag van dezelfde maker niet meer worden overgenomen dan enkele van zijn werken.	Fotografieren van een auteursrechtelijk beschermd standbeeld op een openbaar plein In het algemeen is toestemming van de beeldhouwer niet nodig om een foto te maken van een standbeeld op een openbaar plein. Dit komt door een specifieke bepaling in het auteursrecht, die rekening houdt met de functie van kunstwerken in de openbare ruimte. Deze bepaling staat toe dat je van een kunstwerk in de openbare ruimte een afbeelding maakt "zoals het zich daar bevindt". Wat betekent dit precies? Afbeelding "zoals het zich daar bevindt": Dit betekent dat je een foto kunt maken van het standbeeld in zijn natuurlijke omgeving, zonder er iets aan toe te voegen of er iets van weg te halen. Geen toestemming nodig: Voor deze soort afbeeldingen heb je in principe geen toestemming nodig van de beeldhouwer. Wanneer is toestemming wel nodig? Afgeleide werken: Als je meer doet dan alleen een foto maken van het standbeeld in zijn omgeving, bijvoorbeeld als je het beeld bewerkt, combineert met andere elementen of gebruikt voor een commercieel doel, dan kan er sprake zijn van een afgeleid werk. Voor afgeleide werken heb je in de regel wel toestemming nodig van de rechthebbende. Fotografie zelf auteursrechtelijk beschermd: Houd er ook rekening mee dat de foto die jij maakt zelf ook auteursrechtelijk beschermd kan zijn. Als je deze foto wilt publiceren of gebruiken voor commerciële doeleinden, moet je daar ook de juiste toestemmingen voor hebben. Conclusie Het maken van een foto van een standbeeld op een openbaar plein is in de meeste gevallen toegestaan zonder toestemming van de beeldhouwer. Het is echter belangrijk om te weten dat er uitzonderingen kunnen zijn, vooral als je meer wilt doen met de foto dan alleen	Over het algemeen is er geen toestemming van de beeldhouwer nodig om een foto te maken van een standbeeld op een openbaar plein, zelfs als het standbeeld auteursrechtelijk beschermd is. Dit komt door een specifieke bepaling in de auteurswet (artikel 18). Deze bepaling stelt dat je zonder toestemming foto's mag maken van kunstwerken die zich op een openbare plaats bevinden, zoals standbeelden op een plein. Dit geldt alleen als de foto het werk "zoals het zich daar bevindt" weergeeft. Met andere woorden, de foto moet een getrouwe weergave zijn van het standbeeld in zijn omgeving. Wanneer is toestemming wel nodig? Detailopnames: Als je van plan bent om detailopnames te maken van het standbeeld, bijvoorbeeld close-ups van specifieke onderdelen, kan het verstandig zijn om toch even na te gaan of de beeldhouwer daar bezwaar tegen heeft. Commerciële doeleinden: Als je de foto wilt gebruiken voor commerciële doeleinden, zoals het verkopen van prints of het gebruiken in een reclamecampagne, is het verstandig om toestemming te vragen aan de beeldhouwer of de eigenaar van het auteursrecht. Afgeleide werken: Als je van plan bent om een nieuw werk te maken op basis van de foto, bijvoorbeeld een schilderij of een sculptuur, is toestemming van de beeldhouwer altijd nodig. Waarom deze uitzondering? Deze uitzondering is er om te voorkomen dat kunstwerken die op openbare plaatsen staan onbereikbaar worden voor het publiek. Het zou immers onpraktisch zijn als iedereen die een foto wil maken van een standbeeld eerst toestemming zou moeten vragen. Conclusie Over het algemeen kun je dus vrij foto's maken van standbeelden op openbare pleinen. Het is echter altijd verstandig om je te verdiepen in de specifieke regels en om in geval van twijfel juridisch advies in te winnen.	Nee, in principe is hiervoor geen toestemming van de beeldhouwer nodig. Dit is geregeld in artikel 18 van de Auteurswet, ook wel bekend als de "vrijheid van panorama". Wat houdt de vrijheid van panorama in? De vrijheid van panorama houdt in dat het is toegestaan om afbeeldingen te maken van auteursrechtelijk beschermde werken die zich permanent in de openbare ruimte bevinden, en deze afbeeldingen openbaar te maken. Dit geldt bijvoorbeeld voor: Beeldhouwwerken: Zoals standbeelden, monumenten en sculpturen. Bouwwerken: Zoals gebouwen, bruggen en andere architectonische werken. Belangrijke voorwaarden: Er zijn wel een paar belangrijke voorwaarden waar de foto aan moet voldoen om onder de vrijheid van panorama te vallen: Permanent in de openbare ruimte: Het werk moet permanent of voor langere tijd in de openbare ruimte zijn geplaatst. Een tijdelijke tentoonstelling in de openlucht valt hier bijvoorbeeld niet onder. Afgebeeld zoals het zich aldaar bevindt: De foto moet het werk afbeelden zoals het zich in de openbare ruimte bevindt. Het is dus niet toegestaan om het werk te bewerken, te verplaatsen of op een andere manier te manipuleren voor de foto. Hoofdonderwerp: Hoewel het standbeeld het hoofdonderwerp van de foto is, is dit geen expliciete eis voor de vrijheid van panorama. Het is wel van belang dat het werk is gefotografeerd zoals het zich in de openbare ruimte bevindt. In jouw specifieke geval: Aangezien het standbeeld permanent op een plein in Arnhem staat en de fotograaf het heeft gefotografeerd zoals het zich daar bevindt, valt de foto onder de vrijheid van panorama. Er is dus geen toestemming van de beeldhouwer nodig. Let op: De vrijheid van panorama geldt alleen voor het maken en openbaar maken van afbeeldingen. Het is niet toegestaan om

		<p>privé gebruik.</p> <p>Wil je meer weten over specifieke situaties of heb je andere vragen over auteursrecht? Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je altijd een advocaat.</p>	<p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. Voor specifiek advies over jouw situatie raadpleeg je altijd een advocaat. Wil je meer weten over auteursrecht of heb je andere vragen? Stel ze gerust!</p>	<p>bijvoorbeeld replica's van het standbeeld te maken en te verkopen zonder toestemming van de beeldhouwer. De regels kunnen verschillen in andere landen. Het is belangrijk om de lokale wetgeving te raadplegen als je foto's maakt in het buitenland.</p> <p>Conclusie: De fotograaf mag de foto van het auteursrechtelijk beschermde standbeeld op het plein in Arnhem zonder toestemming van de beeldhouwer maken en openbaar maken, mits aan de genoemde voorwaarden is voldaan.</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<p><b>In hoeverre is het opnemen van een ebook in een LLM toegestaan onder Europees auteursrecht?</b></p>	<p>Dit is toegestaan tenzij het auteursrecht uitdrukkelijk is voorbehouden (art. 15o Auteurswet, art. 4 Richtlijn) of het gaat om een onderzoekinstelling (art. 15n Auteurswet, art. 3 Richtlijn). Bij die laatste geldt geen voorbehoudsrecht. Het voorbehoud moet machineleesbaar zijn gedaan.</p>	<p>Het opnemen van een e-book in een LLM en het Europese auteursrecht Het opnemen van een e-book in een Large Language Model (LLM) roept complexe juridische vragen op in het kader van het Europese auteursrecht. Kernvraag: Is dit een toegestaan gebruik? Het antwoord hierop is niet eenduidig en hangt af van verschillende factoren, waaronder: De omvang van de opgenomen tekst: Hoe groter het deel van het e-book dat in de LLM wordt opgenomen, hoe groter de kans dat er inbreuk wordt gemaakt op het auteursrecht. De aard van het gebruik: Wordt het e-book gebruikt om de LLM te trainen of om specifieke vragen te beantwoorden? In het eerste geval is er eerder sprake van een inbreuk op het auteursrecht. De impact op de markt: Beïnvloedt het gebruik van het e-book in de LLM de markt voor het originele werk? Als de LLM in staat is om grote delen van het boek te reproduceren, kan dit de verkoop van het boek schaden. Relevante bepalingen in het Europese auteursrecht Reproductierecht: Het auteursrecht geeft de maker het exclusieve recht om zijn werk te verveelvoudigen. Het opnemen van een e-book in een LLM kan worden gezien als een vorm van verveelvoudiging. Citaatrecht: Onder bepaalde voorwaarden is het toegestaan om korte fragmenten uit een werk te citeren. Dit recht is echter beperkt en geldt niet voor het opnemen</p>	<p>Het opnemen van een e-book in een Large Language Model (LLM) zoals ChatGPT is onder het huidige Europese auteursrecht in de meeste gevallen niet toegestaan. Het auteursrecht beschermt de originele werken van auteurs, waaronder e-books. Het gebruik van een werk, zoals een e-book, in een LLM omvat doorgaans het reproduceren, bewerken en openbaar maken van dat werk. Dit zijn allemaal rechten die exclusief aan de auteur toekomen. Waarom is dit zo? Oorspronkelijkheid: Het auteursrecht beschermt de oorspronkelijke expressie van een idee, niet het idee zelf. Wanneer een e-book wordt opgenomen in een LLM, wordt het werk opgesplitst in kleinere stukjes en geanalyseerd om het model te trainen. Dit kan worden gezien als een bewerking van het oorspronkelijke werk, waarvoor toestemming van de auteur nodig is. Openbaarmaking: Door het gebruik van het e-book in een LLM wordt het werk in feite openbaar gemaakt op een manier die de auteur niet bedoeld heeft. Dit is ook een inbreuk op het auteursrecht. Geen uitzondering voor AI: Er zijn weliswaar uitzonderingen op het auteursrecht, zoals het citaatrecht en het recht op parodie, maar deze zijn niet van toepassing op het grootschalig gebruik van werken in een LLM. Uitzonderingen en grijsgebieden Hoewel de situatie duidelijk lijkt, zijn er wel enkele nuances en ontwikkelingen waar</p>	<p>Het opnemen van een e-book in een LLM (Large Language Model) onder Europees auteursrecht is een complex vraagstuk met verschillende juridische aspecten. Er is geen eenduidig antwoord, omdat de toelaatbaarheid afhangt van specifieke omstandigheden en de interpretatie van bestaande wetgeving. Hieronder een overzicht van de belangrijkste overwegingen: 1. Auteursrechtelijke bescherming van e-books: E-books worden beschermd door het auteursrecht, net als fysieke boeken. Dit betekent dat de auteur (of rechthebbende) het exclusieve recht heeft om het werk openbaar te maken en te verveelvoudigen. Het auteursrecht beschermt literaire, wetenschappelijke of artistieke werken. 2. Reproductie en openbaarmaking: Het opslaan van een e-book in een LLM kan worden beschouwd als een vorm van reproductie (het maken van een kopie) en mogelijk ook als openbaarmaking (het beschikbaar stellen aan een publiek). Beide handelingen zijn in principe alleen toegestaan met toestemming van de auteursrechthebbende. 3. Uitzonderingen op het auteursrecht: Het Europees auteursrecht kent een aantal uitzonderingen, die het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal in bepaalde gevallen toestaan zonder toestemming. Relevante uitzonderingen in deze context zijn: Citaatrecht: Het is toegestaan om korte fragmenten uit een werk te citeren, mits dit</p>



		<p>van grote delen van een werk.</p> <p>Uitzonderingen en beperkingen: Het Europese auteursrecht kent een aantal uitzonderingen en beperkingen, zoals het recht op citaat, het recht op parodie en het recht op wetenschappelijk onderzoek. Of deze uitzonderingen van toepassing zijn op het gebruik van e-books in LLM's, is nog niet definitief uitgemaakt.</p> <p>Uitdagingen en open vragen</p> <p>Technologische ontwikkelingen: De snelheid waarmee LLM's zich ontwikkelen, maakt het moeilijk om de juridische kaders bij te houden.</p> <p>Grens tussen training en gebruik: Het is vaak lastig om een duidelijke scheidslijn te trekken tussen het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal voor het trainen van een LLM en het gebruik van de LLM om specifieke vragen te beantwoorden.</p> <p>Fair use: In de Verenigde Staten bestaat het begrip "fair use", dat onder bepaalde voorwaarden toestaat om auteursrechtelijk beschermd materiaal te gebruiken zonder toestemming van de rechthebbende. In Europa bestaat een soortgelijk begrip niet, waardoor de juridische situatie complexer is.</p> <p>Conclusie</p> <p>Het opnemen van een e-book in een LLM is een complex juridisch vraagstuk waarvoor nog geen eenduidig antwoord bestaat. Het is belangrijk om te benadrukken dat het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal zonder toestemming van de rechthebbende in de meeste gevallen inbreuk maakt op het auteursrecht.</p> <p>Bedrijven die LLM's ontwikkelen, doen er goed aan om juridisch advies in te winnen om de risico's van inbreuk te beperken. In de toekomst zullen we ongetwijfeld meer duidelijkheid krijgen over de juridische kaders voor het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal in LLM's.</p> <p>Wilt u meer weten over een specifiek aspect van dit onderwerp?</p> <p>Disclaimer: Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je altijd een advocaat.</p>	<p>rekening mee gehouden moet worden:</p> <p>Fair use: In sommige rechtsgebieden, zoals de Verenigde Staten, bestaat het begrip "fair use". Dit houdt in dat onder bepaalde voorwaarden beperkt gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal is toegestaan zonder toestemming van de rechthebbende. Het is echter nog onduidelijk of en in hoeverre dit begrip ook in de Europese context van toepassing is op het gebruik van werken in AI-modellen.</p> <p>Open data: Als een e-book is gepubliceerd onder een open licentie, die het gebruik van het werk toestaat onder bepaalde voorwaarden, dan kan het opnemen van dit werk in een LLM wel mogelijk zijn.</p> <p>Ontwikkelingen in de wetgeving: Het auteursrecht is een dynamisch rechtsgebied en er worden voortdurend nieuwe wetten en regels aangenomen. Het is mogelijk dat in de toekomst de wetgeving wordt aangepast om rekening te houden met de specifieke uitdagingen die gepaard gaan met AI.</p> <p>Conclusie</p> <p>Het gebruik van e-books in LLMs is een complex juridisch vraagstuk waarvoor nog geen definitief antwoord bestaat. Het is belangrijk om te benadrukken dat het auteursrecht bedoeld is om auteurs te beschermen en dat het ongeoorloofd gebruik van werken zonder toestemming kan leiden tot juridische problemen.</p> <p>Als je van plan bent om e-books te gebruiken voor het trainen van een LLM, is het raadzaam om juridisch advies in te winnen.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van dit onderwerp? Stel je vraag gerust.</p>	<p>gebeurt met bronvermelding en een duidelijk doel, zoals kritiek, recensie of wetenschappelijk onderzoek. Het gebruik van een volledig e-book in een LLM valt hier doorgaans niet onder.</p> <p>Onderzoek en privégebruik: In sommige landen is het toegestaan om kopieën te maken voor privégebruik of voor wetenschappelijk onderzoek. Deze uitzondering is echter beperkt en het is onduidelijk of het opslaan van een volledig e-book in een LLM hieronder valt.</p> <p>Tekst- en datamining (TDM): Richtlijn 2019/790 introduceerde een verplichte uitzondering voor tekst- en datamining voor wetenschappelijke doeleinden. Onder bepaalde voorwaarden is het toegestaan om auteursrechtelijk beschermd materiaal te kopiëren en te analyseren met als doel nieuwe kennis te genereren. Er is ook een facultatieve uitzondering voor TDM voor andere doeleinden, mits de rechthebbende zich hier niet tegen heeft verzet. Of het gebruik van een LLM kwalificeert als TDM en of aan de voorwaarden van de uitzondering wordt voldaan, is afhankelijk van de specifieke toepassing.</p> <p>4. Commercieel gebruik versus niet-commercieel gebruik: Het onderscheid tussen commercieel en niet-commercieel gebruik is van belang. Bij commercieel gebruik, waarbij het LLM wordt ingezet voor winstgevende doeleinden, is de kans groter dat er inbreuk wordt gemaakt op het auteursrecht.</p> <p>5. Jurisprudentie en toekomstige ontwikkelingen: De juridische interpretatie van het gebruik van LLM's en auteursrecht is nog in ontwikkeling. Er is nog weinig concrete jurisprudentie op dit gebied. Toekomstige rechtspraak zal meer duidelijkheid moeten bieden over de toelaatbaarheid van het opnemen van e-books in LLM's.</p> <p>Conclusie: Het opnemen van een e-book in een LLM is juridisch complex en afhankelijk van diverse factoren. In de meeste gevallen is toestemming van de auteursrechthebbende vereist.</p>
--	--	---	---	---

				<p>Uitzonderingen op het auteursrecht, zoals citaatrecht en TDM, kunnen onder strikte voorwaarden van toepassing zijn, maar bieden geen algemene vrijbrief voor het onbeperkt opslaan van e-books in LLM's. Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen bij specifieke projecten of toepassingen.</p> <p>Aanvullende punten:  Licenties: Het is mogelijk om licenties af te sluiten met auteursrechthebbenden om hun werken in een LLM te mogen gebruiken.  Open access materialen: Er zijn veel e-books beschikbaar onder open licenties (zoals Creative Commons), die het gebruik in LLM's mogelijk wel toestaan, afhankelijk van de specifieke licentievoorwaarden. Het is belangrijk om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen in de wetgeving en de jurisprudentie op dit gebied.</p>
<p><b>Hoe verschilt de bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn van de bescherming onder het auteursrecht?</b></p>	<p>Bij auteursrecht gaat het om creativiteit en bij databanken over substantiële investering; bij auteursrecht ligt het recht bij de maker en bij databanken bij de partij die het financiële risico bij het maken loopt; bij auteursrecht is de duur 70 jaar (of levenslang+70) en bij databanken 15 jaar, dat wordt verlengd als opnieuw substantieel wordt geïnvesteerd; criteria voor inbreuk zijn anders.</p>	<p>Bescherming van databanken: Databankenrichtlijn vs. Auteursrecht  De bescherming van databanken kan zowel onder de Databankenrichtlijn als onder het auteursrecht vallen. Het is belangrijk om te begrijpen hoe deze twee vormen van bescherming zich tot elkaar verhouden.  Auteursrechtelijke bescherming van databanken  Voorwaarde: originaliteit  Alleen databanken met een originele structuur, bijvoorbeeld door een bijzondere selectie, ordening of presentatie van de gegevens, komen in aanmerking voor auteursrechtelijke bescherming.  De inhoud van de databank zelf hoeft niet origineel te zijn.  Bescherming: Het auteursrecht beschermt de structuur van de databank, niet de inhoud.  Duur: De duur van de auteursrechtelijke bescherming is in de regel 70 jaar na het overlijden van de maker.  Bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn (sui generis recht)  Voorwaarde: investering  Elke databank die een kwalitatief en/of kwantitatief substantiële investering vereist voor de totstandkoming, komt in</p>	<p>Bescherming van databanken: Databankenrichtlijn vs. Auteursrecht  De bescherming van databanken kan zowel onder de Databankenrichtlijn als onder het auteursrecht vallen, maar deze bieden verschillende vormen van bescherming. Het is belangrijk om te begrijpen hoe deze twee vormen van bescherming zich tot elkaar verhouden.  Bescherming onder de Databankenrichtlijn (sui generis recht)  De Databankenrichtlijn biedt een specifieke vorm van bescherming voor databanken. Deze bescherming wordt ook wel 'sui generis recht' genoemd, wat 'eigen aan zijn soort' betekent. Het sui generis recht beschermt de inspanning die is gedaan om een databank te creëren, ongeacht de originaliteit van de individuele gegevens.  Wat wordt beschermd:  De structuur van de databank: De manier waarop de gegevens zijn georganiseerd en gestructureerd.  De inhoud van de databank: De verzameling van gegevens op zich.  Voorwaarden voor bescherming:  Substantiële investering: Er moet een substantiële investering zijn gedaan in de verzameling, verificatie of presentatie van de inhoud van de databank.</p>	<p>De bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn (96/9/EG) en het auteursrecht verschillen op een aantal belangrijke punten. Hieronder een overzicht van de belangrijkste verschillen:  Auteursrecht:  Bescherming van originaliteit: Het auteursrecht beschermt originele werken van letterkunde, wetenschap en kunst. Dit betekent dat het werk een eigen intellectuele schepping van de maker moet zijn. Bij databanken zou dit betekenen dat de structuur van de databank origineel en creatief moet zijn, en niet louter functioneel of door technische eisen bepaald.  Bescherming van de inhoud (in sommige gevallen): Als de afzonderlijke elementen in de databank zelf auteursrechtelijk beschermd zijn (bijvoorbeeld foto's, teksten, muziek), dan blijft die bescherming van kracht. Het auteursrecht beschermt echter niet de verzameling van deze elementen op zich, tenzij de selectie of rangschikking ervan origineel is.  Duur van de bescherming: De auteursrechtelijke bescherming duurt in het algemeen tot 70 jaar na de dood van de maker.  Databankenrichtlijn (sui generis recht):  Bescherming van investering: De</p>

		<p>aanmerking voor bescherming onder de Databankenrichtlijn. De investering moet betrekking hebben op de verzameling, de verificatie of de presentatie van de inhoud. Bescherming: Het sui generis recht beschermt de inhoud van de databank tegen ongeoorloofde extractie en/of hergebruik. Duur: De duur van de bescherming is 15 jaar, met de mogelijkheid tot verlenging met nog eens 15 jaar. Belangrijkste verschillen Wanneer welk recht? Originele structuur en substantiële investering: Als aan beide voorwaarden is voldaan, bestaat er zowel auteursrechtelijke als sui generis bescherming. Geen originele structuur, wel substantiële investering: Alleen de sui generis bescherming is van toepassing. Geen substantiële investering: Geen bescherming. Conclusie De bescherming van databanken is complex en afhankelijk van de specifieke kenmerken van de databank. Zowel het auteursrecht als de Databankenrichtlijn bieden bescherming, maar op verschillende gronden en met verschillende gevolgen. Het is belangrijk om bij een specifieke situatie juridisch advies in te winnen om de juiste bescherming te kiezen. In het kort: Auteursrecht: Beschermt de creatieve structuur van de databank. Databankenrichtlijn: Beschermt de inhoud van de databank, ongeacht de originaliteit van de structuur. Heeft u nog vragen over de bescherming van databanken?</p>	<p>Eigen intellectuele schepping: De structuur van de databank moet het resultaat zijn van een eigen intellectuele schepping. Bescherming onder het auteursrecht Het auteursrecht beschermt oorspronkelijke werken, waaronder ook databanken kunnen vallen. Wat wordt beschermd: De oorspronkelijke structuur van de databank: Als de structuur van de databank zo origineel is dat het kan worden gezien als een intellectuele creatie, dan kan het auteursrecht bescherming bieden. Individuele elementen in de databank: Als individuele elementen in de databank (bijvoorbeeld teksten, foto's) zelf auteursrechtelijk beschermd zijn, dan biedt het auteursrecht ook bescherming aan deze elementen. Voorwaarden voor bescherming: Originaliteit: De structuur van de databank moet een eigen intellectuele schepping zijn. Persoonlijk stempel: De structuur moet het persoonlijk stempel van de maker dragen. Verschillen tussen beide vormen van bescherming</p> <table border="1" data-bbox="1317 879 1659 1007"> <caption>Verschillen tussen beide vormen van bescherming</caption> <thead> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Databankenrichtlijn</th> <th>Auteursrecht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bescherming</td> <td>Vooraf gericht op de inspanning die is gedaan om de databank te creëren.</td> <td>Beschermt de originaliteit en het persoonlijk stempel van de maker.</td> </tr> <tr> <td>Voorwaarden</td> <td>Substantiële investering en eigen intellectuele schepping.</td> <td>Originaliteit en persoonlijk stempel.</td> </tr> <tr> <td>Beschermingsduur</td> <td>Beperkt in tijd.</td> <td>Langer dan de bescherming onder de Databankenrichtlijn.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Conclusie In de praktijk kan het voorkomen dat een databank zowel onder de Databankenrichtlijn als onder het auteursrecht beschermd is. De Databankenrichtlijn biedt een aanvullende bescherming op het auteursrecht, vooral voor databanken waar de individuele elementen niet origineel genoeg zijn om auteursrechtelijk beschermd te zijn. Wanneer is welke bescherming relevant? Als de structuur van de databank zeer origineel is: Dan kan zowel het auteursrecht als de Databankenrichtlijn van toepassing zijn.</p>	Kenmerk	Databankenrichtlijn	Auteursrecht	Bescherming	Vooraf gericht op de inspanning die is gedaan om de databank te creëren.	Beschermt de originaliteit en het persoonlijk stempel van de maker.	Voorwaarden	Substantiële investering en eigen intellectuele schepping.	Originaliteit en persoonlijk stempel.	Beschermingsduur	Beperkt in tijd.	Langer dan de bescherming onder de Databankenrichtlijn.	<p>Databankenrichtlijn beschermt databanken op basis van een substantiële investering in de verkrijging, controle of presentatie van de inhoud. Het gaat hierbij om een investering in tijd, geld en moeite. Het is dus niet vereist dat de inhoud of structuur van de databank origineel is in de zin van het auteursrecht. Bescherming van de inhoud (als verzameling): De richtlijn beschermt de verzameling van gegevens op zich, ongeacht of de afzonderlijke elementen auteursrechtelijk beschermd zijn. Het gaat om de bescherming van de inspanning die is geleverd om de databank samen te stellen. Geen bescherming van de inhoud zelf: De richtlijn beschermt niet de inhoud van de databank zelf. Als de gegevens in de databank openbaar zijn, mag iedereen ze gebruiken. De bescherming richt zich alleen op het onrechtmatig opvragen of hergebruiken van een substantieel deel van de databank. Duur van de bescherming: De sui generis bescherming duurt 15 jaar na de eerste openbaarmaking van de databank. Bij elke substantiële wijziging van de databank begint een nieuwe beschermingstermijn van 15 jaar. Kortom: Het auteursrecht beschermt de originele expressie van een werk, terwijl de Databankenrichtlijn de investering beschermt die is gedaan om een databank samen te stellen, ongeacht de originaliteit ervan. De Databankenrichtlijn biedt dus een specifiekere bescherming voor databanken die niet per se onder het traditionele auteursrecht vallen. Voorbeelden: Een database met feitelijke gegevens, zoals telefoonnummers of beurskoersen, komt waarschijnlijk niet in aanmerking voor auteursrechtelijke bescherming, maar kan wel beschermd zijn onder de Databankenrichtlijn als er een substantiële investering is gedaan om de gegevens te verzamelen en te ordenen. Een database met foto's kan zowel auteursrechtelijk beschermde elementen (de foto's zelf) als bescherming onder de</p>
Kenmerk	Databankenrichtlijn	Auteursrecht														
Bescherming	Vooraf gericht op de inspanning die is gedaan om de databank te creëren.	Beschermt de originaliteit en het persoonlijk stempel van de maker.														
Voorwaarden	Substantiële investering en eigen intellectuele schepping.	Originaliteit en persoonlijk stempel.														
Beschermingsduur	Beperkt in tijd.	Langer dan de bescherming onder de Databankenrichtlijn.														

			<p>Als de individuele elementen in de databank auteursrechtelijk beschermd zijn: Dan biedt het auteursrecht bescherming aan deze elementen, ongeacht de bescherming onder de Databankenrichtlijn.</p> <p>Als de databank vooral is gebaseerd op het verzamelen en ordenen van bestaande gegevens: Dan is vooral de Databankenrichtlijn van toepassing.</p> <p>Let op: De bescherming van databanken is een complex juridisch onderwerp. Het is altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen als je twijfelt over de bescherming van jouw databank.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van de bescherming van databanken? Stel je vraag gerust!</p>	<p>Databankenrichtlijn (de verzameling van foto's) bevatten.</p> <p>Het is belangrijk om te onthouden dat beide vormen van bescherming naast elkaar kunnen bestaan.</p> <p>Ik hoop dat dit de verschillen tussen de bescherming van databanken onder de Databankenrichtlijn en het auteursrecht verduidelijkt.</p>
<p><b>Wat is het verschil tussen het Amerikaanse begrip 'fair use' en het Europese citaatrecht?</b></p>	<p>Citaatrecht is in de EU een van de uitzonderingen op het auteursrecht. Hierbij wordt voor aankondiging, bespreking et cetera een kort stukje overgenomen met bronvermelding. Fair use is de Amerikaanse open norm voor het mogen gebruiken van (delen of geheel) werk zonder toestemming. Op basis van vier factoren maakt de rechter een afweging voor het geval. De kern van het verschil is dus dat citaatrecht een specifieke uitzondering is voor een specifiek doel met concrete randvoorwaarden, terwijl fair use een generieke uitzondering is die hergebruik voor ieder doel mogelijk kán maken met adequate motivatie.</p>	<p>Fair use vs. Citaatrecht: Een vergelijking</p> <p>Het Amerikaanse begrip 'fair use' en het Europese citaatrecht dienen beide om een balans te vinden tussen het beschermen van auteursrechten en het bevorderen van vrije meningsuiting en toegang tot informatie. Hoewel beide doctrines uitzonderingen vormen op het auteursrecht, zijn er belangrijke verschillen in hun werking en toepassing.</p> <p>Fair use (Verenigde Staten)</p> <p>Flexibele vier-factoren test: Het Amerikaanse fair use-doctrine is een flexibele doctrine die wordt bepaald aan de hand van een vier-factoren test: Doel en karakter van het gebruik: Is het gebruik commercieel of non-profit? Is het voor onderwijs, onderzoek of kritiek? De aard van het auteursrechtelijk beschermde werk: Feiten of fictie? Gepubliceerd of ongepubliceerd? Hoeveelheid en substantie van het gebruikte werk: Hoe groot is het deel dat is overgenomen in verhouding tot het hele werk? Effect van het gebruik op de potentiële markt of waarde van het auteursrechtelijk beschermde werk: Schaadt het gebruik de markt voor het originele werk? Case-by-case beoordeling: De toepassing van fair use wordt per geval beoordeeld door de rechter, waardoor er veel ruimte is voor interpretatie.</p> <p>Citaatrecht (Europa)</p>	<p>Fair Use vs. Citaatrecht: Een Vergelijking</p> <p>Zowel het Amerikaanse begrip 'fair use' als het Europese citaatrecht vormen uitzonderingen op het auteursrecht. Ze stellen onder bepaalde voorwaarden toe dat auteursrechtelijk beschermd materiaal gebruikt mag worden zonder toestemming van de rechthebbende. Hoewel beide begrippen op het eerste gezicht vergelijkbaar lijken, zijn er toch enkele belangrijke verschillen.</p> <p>Citaatrecht</p> <p>Strikte beperking: Het citaatrecht is veel strikter en beperkter dan 'fair use'. Het is specifiek bedoeld voor het citeren van korte fragmenten uit een werk om een bepaald punt te illustreren of te bekritisieren.</p> <p>Doel: Het citaatrecht dient om informatie en meningsuiting te bevorderen.</p> <p>Voorwaarden: Om van het citaatrecht gebruik te kunnen maken, moeten aan een aantal strikte voorwaarden worden voldaan, zoals: Het citaat moet kort zijn. Het citaat moet relevant zijn voor het doel waarvoor het wordt gebruikt. De bronvermelding moet duidelijk zijn.</p> <p>Fair Use</p> <p>Flexibeler: 'Fair use' is een veel flexibeler begrip. Het is een algemene uitzondering op het auteursrecht die in veel verschillende situaties toegepast kan worden.</p>	<p>Het Amerikaanse begrip "fair use" en het Europese citaatrecht zijn beide uitzonderingen op het auteursrecht, maar er zijn belangrijke verschillen.</p> <p>Fair use</p> <p>Fair use is een flexibel, open norm systeem dat in de Amerikaanse auteurswet is vastgelegd (sectie 107 van de Copyright Act). Het bepaalt dat bepaald gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal geen inbreuk vormt, zelfs zonder toestemming van de auteursrechthebbende. Of er sprake is van fair use wordt beoordeeld aan de hand van vier factoren: Het doel en karakter van het gebruik: Is het gebruik commercieel of niet-commercieel? Is het gebruik transformatief (voegt het iets nieuws toe, met een ander doel of karakter), of is het slechts een kopie? De aard van het auteursrechtelijk beschermde werk: Is het werk feitelijk of creatief? Is het werk gepubliceerd of ongepubliceerd? De hoeveelheid en substantialiteit van het gebruikte gedeelte: Is er een klein deel of het hart van het werk gebruikt? Het effect van het gebruik op de potentiële markt voor of de waarde van het auteursrechtelijk beschermde werk: Zou het gebruik de verkoop of licenties van het originele werk kunnen schaden? Fair use is een open norm, wat betekent</p>

		<p>Striktere voorwaarden: Het Europese citaatrecht is over het algemeen strikter dan fair use. Het stelt meer specifieke voorwaarden aan het gebruik van geciteerde materiaal: Doel van het citaat: Het citaat moet dienen voor een specifiek doel, zoals het citeren in een aankondiging, beoordeling, polemiek of wetenschappelijke verhandeling. Omvang van het citaat: Het citaat moet beperkt zijn tot wat nodig is voor het doel. Bronvermelding: De bron van het citaat moet duidelijk worden vermeld. Gesloten systeem: Het citaatrecht is een gesloten systeem, wat betekent dat het alleen geldt voor de in de wet genoemde gevallen.</p> <p><b>Belangrijkste verschillen</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Fair use (VS)</th> <th>Citaatrecht (EU)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Flexibiliteit</td> <td>Zeer flexibel, case-by-case beoordeling</td> <td>Strikt, gesloten systeem</td> </tr> <tr> <td>Doel van het gebruik</td> <td>Brede doelen, waaronder commercieel gebruik</td> <td>Beperkt tot specifieke doelen (aankondiging, beoordeling, etc.)</td> </tr> <tr> <td>Omvang van het gebruik</td> <td>Afhankelijk van de vier-factoren test</td> <td>Beperkt tot wat nodig is voor het d</td> </tr> <tr> <td>Bronvermelding</td> <td>Niet altijd verplicht, afhankelijk van de omstandigheden</td> <td>verplicht</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Conclusie</b> Hoewel zowel fair use als het citaatrecht uitzonderingen vormen op het auteursrecht, zijn er belangrijke verschillen tussen beide. Fair use biedt meer flexibiliteit en is breder toepasbaar, terwijl het citaatrecht strikter is en beperkt is tot specifieke situaties. Let op: Het is belangrijk om te benadrukken dat zowel fair use als het citaatrecht complexe juridische doctrines zijn. De toepassing ervan kan per geval verschillen en hangt af van de specifieke omstandigheden. Het is altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen als je twijfelt over de rechtmatigheid van een bepaald gebruik. Wil je meer weten over een specifiek aspect van fair use of het citaatrecht?</p>	Kenmerk	Fair use (VS)	Citaatrecht (EU)	Flexibiliteit	Zeer flexibel, case-by-case beoordeling	Strikt, gesloten systeem	Doel van het gebruik	Brede doelen, waaronder commercieel gebruik	Beperkt tot specifieke doelen (aankondiging, beoordeling, etc.)	Omvang van het gebruik	Afhankelijk van de vier-factoren test	Beperkt tot wat nodig is voor het d	Bronvermelding	Niet altijd verplicht, afhankelijk van de omstandigheden	verplicht	<p><b>Afweging:</b> Bij 'fair use' wordt een afweging gemaakt tussen de belangen van de rechthebbende en de belangen van de gebruiker. Er wordt gekeken naar factoren zoals: Het doel en karakter van het gebruik (commercieel of non-profit) De aard van het oorspronkelijke werk De hoeveelheid en substantie van het gebruikte materiaal De invloed van het gebruik op de potentiële markt voor het oorspronkelijke werk</p> <p><b>Case-by-case basis:</b> Of iets als 'fair use' kan worden aangemerkt, wordt vaak pas achteraf door een rechter bepaald op basis van de concrete omstandigheden van het geval.</p> <p><b>Belangrijkste verschillen samengevat</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Citaatrecht</th> <th>Fair use</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Doel</td> <td>Citeren voor illustratie of kritiek</td> <td>Breder toepasbaar; afweging van belangen</td> </tr> <tr> <td>Flexibiliteit</td> <td>Strikte voorwaarden</td> <td>Veel flexibeler</td> </tr> <tr> <td>Toepassing</td> <td>Specifiek voor citaten</td> <td>Breder toepasbaar op verschillende situaties</td> </tr> <tr> <td>Beoordeling</td> <td>Relatief eenvoudig te beoordelen</td> <td>Complexere afweging, vaak case-by-case</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Waarom deze verschillen?</b> Het verschil tussen het citaatrecht en 'fair use' is historisch gegroeid en heeft te maken met de verschillende rechtsculturen in Europa en de Verenigde Staten. Het Europese recht legt traditioneel meer nadruk op de rechten van de auteursrechthebbende, terwijl het Amerikaanse recht meer gericht is op het bevorderen van vrije meningsuiting en innovatie. <b>Conclusie</b> Hoewel beide begrippen uitzonderingen vormen op het auteursrecht, zijn er dus belangrijke verschillen tussen het Europese citaatrecht en het Amerikaanse 'fair use'. Het citaatrecht is een veel strikter en beperkter begrip, terwijl 'fair use' een veel flexibeler en breder toepasbaar begrip is. Wil je meer weten over een specifiek aspect van het citaatrecht of 'fair use'? Stel je vraag gerust!</p>	Kenmerk	Citaatrecht	Fair use	Doel	Citeren voor illustratie of kritiek	Breder toepasbaar; afweging van belangen	Flexibiliteit	Strikte voorwaarden	Veel flexibeler	Toepassing	Specifiek voor citaten	Breder toepasbaar op verschillende situaties	Beoordeling	Relatief eenvoudig te beoordelen	Complexere afweging, vaak case-by-case	<p>dat elke situatie op zijn eigen merites wordt beoordeeld. Het biedt veel flexibiliteit, maar het kan ook onzekerheid met zich meebrengen. Europees citaatrecht Het Europese citaatrecht is gebaseerd op artikel 5, lid 3, sub d van de Auteursrechtlijn (2001/29/EG), dat is geïmplementeerd in de nationale wetgeving van de EU-lidstaten. In Nederland is dit geregeld in artikel 15a van de Auteurswet. Het citaatrecht staat toe om auteursrechtelijk beschermd materiaal te gebruiken zonder toestemming van de auteursrechthebbende, maar alleen onder strikte voorwaarden: Doel: Het citaat moet een specifiek doel dienen, zoals kritiek, recensie, illustratie, onderwijs of wetenschap. Bronvermelding: De bron en de naam van de auteur moeten correct worden vermeld. Omvang: Het citaat moet beperkt zijn tot wat strikt noodzakelijk is voor het beoogde doel. Context: Het citaat moet in context worden gebruikt en mag niet het hoofdonderdeel van het nieuwe werk vormen. Het citaatrecht is een gesloten systeem met duidelijke regels. Het biedt meer zekerheid dan fair use, maar het is ook minder flexibel. Belangrijkste verschillen Flexibiliteit: Fair use is een flexibele, open norm, terwijl het citaatrecht een gesloten systeem met strikte regels is. Toepassingsgebied: Fair use kan worden toegepast op een breed scala aan gebruik, terwijl het citaatrecht beperkt is tot specifieke doelen. Zekerheid: Het citaatrecht biedt meer zekerheid dan fair use, maar het is ook minder flexibel. Conclusie Fair use en het citaatrecht zijn beide belangrijke uitzonderingen op het auteursrecht, maar ze verschillen aanzienlijk in hun aanpak. Fair use biedt meer flexibiliteit, terwijl het citaatrecht meer zekerheid biedt. De keuze tussen beide systemen hangt af van de specifieke context en de afweging tussen flexibiliteit</p>
Kenmerk	Fair use (VS)	Citaatrecht (EU)																																
Flexibiliteit	Zeer flexibel, case-by-case beoordeling	Strikt, gesloten systeem																																
Doel van het gebruik	Brede doelen, waaronder commercieel gebruik	Beperkt tot specifieke doelen (aankondiging, beoordeling, etc.)																																
Omvang van het gebruik	Afhankelijk van de vier-factoren test	Beperkt tot wat nodig is voor het d																																
Bronvermelding	Niet altijd verplicht, afhankelijk van de omstandigheden	verplicht																																
Kenmerk	Citaatrecht	Fair use																																
Doel	Citeren voor illustratie of kritiek	Breder toepasbaar; afweging van belangen																																
Flexibiliteit	Strikte voorwaarden	Veel flexibeler																																
Toepassing	Specifiek voor citaten	Breder toepasbaar op verschillende situaties																																
Beoordeling	Relatief eenvoudig te beoordelen	Complexere afweging, vaak case-by-case																																

				en zekerheid. Let op: Deze informatie is bedoeld voor algemene informatie doeleinden en is geen juridisch advies. Raadpleeg altijd een jurist voor advies over specifieke situaties.
<p><b>Ik moet een presentatie geven over de geschiedenis van molens in Nederland. Op de eerste slide toon ik een via Google gevonden plaatje van een mooie molen. Mag dit als ik de bron erbij zet?</b></p>	<p>Nee, dat mag niet tenzij je toestemming hebt van de rechthebbende. Dat is niet hetzelfde als de bron noemen. Dit is ook geen citeren, omdat daarvoor vereist is dat je die molen of die foto wilt bespreken, aankondigen et cetera. Het zo tonen van gewoon een plaatje is eerder versieren dan bespreken, en dat is geen citaat (Hoge Raad arrest Damave/Trouw).</p>	<p>Het gebruik van een foto van een molen in je presentatie hangt af van een aantal factoren: Auteursrecht: Wie is de maker van de foto? Als jij de foto zelf hebt gemaakt, ben jij de rechthebbende op het auteursrecht en mag je de foto vrij gebruiken. Is de foto afkomstig van een website of platform? In dat geval heeft waarschijnlijk de maker van de foto of de eigenaar van de website het auteursrecht. Is de foto onder een licentie beschikbaar gesteld? Veel websites stellen foto's beschikbaar onder licenties zoals Creative Commons. Deze licenties geven aan onder welke voorwaarden je de foto mag gebruiken. Bronvermelding: Is voldoende? Het vermelden van de bron is een goede eerste stap, maar het is niet altijd voldoende. Als de foto onder een bepaalde licentie valt, moet je je aan de voorwaarden van die licentie houden. Commercieel gebruik: Is je presentatie voor eigen gebruik of wordt deze gepubliceerd? Voor commercieel gebruik zijn vaak strengere regels van toepassing. Algemene richtlijnen: Eigen foto: Als je zelf de foto hebt gemaakt, mag je deze vrij gebruiken. Foto van een website: Contact opnemen: Neem contact op met de eigenaar van de website om toestemming te vragen voor het gebruik van de foto. Creative Commons: Controleer of de foto onder een Creative Commons-licentie valt. Fair use: In sommige gevallen kan het gebruik van een foto onder de doctrine van 'fair use' vallen, maar dit is complex en afhankelijk van de specifieke situatie. Conclusie: Hoewel het vermelden van de bron een goede eerste stap is, is het niet altijd</p>	<p>Presentatie: Geschiedenis van Molens in Nederland Slide 1: Titeldia Titel: De Nederlandse Molen: Een Iconisch Verleden Beeld: Een aantrekkelijke foto van een karakteristieke Nederlandse molen (bijvoorbeeld een poldermolen met wieken in beweging). Onderschrift: De Nederlandse molen: een symbool van ons land. Sprekersnotities: Goedenavond dames en heren. Welkom bij mijn presentatie over de geschiedenis van de Nederlandse molen. Zoals u kunt zien, is de molen een iconisch beeld dat onlosmakelijk verbonden is met ons land. In deze presentatie zullen we dieper ingaan op de verschillende soorten molens, hun functies en de belangrijke rol die ze hebben gespeeld in onze geschiedenis. Slide 2: Het Gebruik van Beelden en Auteursrecht Titel: Mag ik deze foto gebruiken? Beeld: Een afbeelding van een stopteken met een schuin doorhalende lijn over een camera. Inhoud: Auteursrecht: Elke foto heeft een eigenaar. Bronvermelding is niet genoeg: Ook al vermeld je de bron, heb je niet altijd toestemming om een foto te gebruiken. Uitzonderingen: Citaatrecht, educatief gebruik (onder bepaalde voorwaarden). Sprekersnotities: Voordat we verder gaan, wil ik het even hebben over het gebruik van beelden. De prachtige foto van de molen die ik op de vorige slide heb gebruikt, heb ik gevonden via een zoekmachine. Maar mag ik die zomaar gebruiken? Het antwoord is helaas niet zo eenvoudig. Elke foto heeft een eigenaar en die eigenaar heeft het recht om te bepalen hoe zijn of haar werk gebruikt wordt. Ook al vermeld je de bron, dat betekent niet automatisch dat je</p>	<p>Het is goed dat je nadenkt over het correct gebruik van beeldmateriaal voor je presentatie. Het zomaar gebruiken van een afbeelding die je via Google hebt gevonden, zelfs met bronvermelding, is in principe niet toegestaan zonder toestemming van de auteursrechthebbende. Hier zijn een paar belangrijke punten en opties om het goed aan te pakken: Auteursrecht: Op vrijwel alle afbeeldingen rust auteursrecht. Dit betekent dat de maker (fotograaf, tekenaar, etc.) het exclusieve recht heeft om te bepalen waar en hoe de afbeelding wordt gebruikt. Zelfs als je de bron vermeldt, betekent dit niet automatisch dat je de afbeelding mag gebruiken. Google Afbeeldingen: Google Afbeeldingen is een zoekmachine, geen beeldbank met rechtenvrije foto's. De afbeeldingen die je daar vindt, zijn afkomstig van allerlei websites en vallen onder verschillende auteursrechtelijke beschermingen. Alternatieven: Gelukkig zijn er diverse manieren om aan legale afbeeldingen te komen: Rechtenvrije beeldbanken: Websites zoals Pixabay, Pexels en Unsplash bieden gratis rechtenvrije foto's aan die je zonder problemen kunt gebruiken, zelfs voor commerciële doeleinden (controleer altijd de specifieke licentie). Creative Commons: Zoek naar afbeeldingen met een Creative Commons licentie. Deze licenties geven aan onder welke voorwaarden je een afbeelding mag gebruiken. Let goed op de specifieke voorwaarden van de licentie (bijvoorbeeld naamsvermelding, geen commercieel gebruik, etc.). Websites zoals Flickr bieden vaak afbeeldingen aan onder Creative Commons licenties. Eigen foto's: Als je zelf foto's hebt van molens, kun je die natuurlijk zonder problemen gebruiken. Musea en archieven: Veel musea en</p>

		<p>voldoende om een foto te mogen gebruiken. Het is belangrijk om na te gaan wie de rechthebbende is op de foto en onder welke voorwaarden je deze mag gebruiken.</p> <p>Tips:</p> <p>Zoek naar afbeeldingen met een Creative Commons-licentie: Dit zijn afbeeldingen die je vaak vrij mag gebruiken, mits je aan de voorwaarden van de licentie voldoet.</p> <p>Maak zelf foto's: Op deze manier ben je zeker van het recht om de foto te gebruiken.</p> <p>Gebruik stockfoto's: Er zijn veel websites waar je stockfoto's kunt kopen die je vrij mag gebruiken voor commerciële doeleinden.</p> <p>Door deze richtlijnen te volgen, voorkom je dat je inbreuk maakt op het auteursrecht van anderen.</p> <p>Wil je meer weten over auteursrecht of specifieke licenties?</p>	<p>toestemming hebt om de foto te gebruiken.</p> <p>Er zijn wel uitzonderingen. Zo is er het citaatrecht, waarmee je onder bepaalde voorwaarden korte fragmenten uit een werk mag citeren. Ook voor educatieve doeleinden kunnen er uitzonderingen gelden. Maar in het algemeen is het verstandig om altijd toestemming te vragen aan de maker van de foto voordat je deze gebruikt.</p> <p>Conclusie: Hoewel het verleidelijk is om mooie afbeeldingen van internet te halen, is het belangrijk om je te houden aan de regels van het auteursrecht. Het is altijd beter om op safe te spelen en toestemming te vragen voordat je een foto gebruikt.</p> <p>Alternatieven:</p> <p>Eigen foto's maken: Dit is de meest veilige optie.</p> <p>Afbeeldingen zoeken op websites die gratis afbeeldingen aanbieden met een Creative Commons-licentie. Deze licenties geven aan onder welke voorwaarden je de afbeeldingen mag gebruiken.</p> <p>Contact opnemen met fotografen: Misschien zijn er fotografen die bereid zijn om hun foto's tegen een vergoeding beschikbaar te stellen.</p> <p>Tip: Voor je presentatie is het verstandig om een mix van verschillende soorten beeldmateriaal te gebruiken, zoals foto's, illustraties en diagrammen. Dit maakt je presentatie niet alleen aantrekkelijker, maar helpt ook om je verhaal beter over te brengen.</p> <p>In de volgende slides ga ik dieper in op de geschiedenis van de Nederlandse molen.</p> <p>Opmerking: Het is belangrijk om voor elke gebruikte afbeelding te controleren onder welke licentie deze valt. Er zijn veel websites die gratis afbeeldingen aanbieden met verschillende soorten licenties. Lees de licentievoorwaarden altijd goed door voordat je een afbeelding gebruikt.</p> <p>Voorbeelden van websites met gratis afbeeldingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Unsplash</li> <li>Pixabay</li> <li>Pexels</li> </ul>	<p>archieven hebben online collecties met afbeeldingen die je mogelijk kunt gebruiken. Neem contact op met de instelling voor de voorwaarden.</p> <p>Toestemming vragen: Als je echt een specifieke afbeelding wilt gebruiken die niet onder een vrije licentie valt, kun je contact opnemen met de auteursrechthebbende en om toestemming vragen.</p> <p>Bronvermelding: Hoewel bronvermelding alleen niet voldoende is om een afbeelding legaal te gebruiken, is het wel belangrijk om altijd de bron te vermelden als je een afbeelding gebruikt waarvoor je toestemming hebt of die onder een vrije licentie valt. Dit is een kwestie van respect voor de maker en het bevordert de transparantie.</p> <p>Concreet advies voor je presentatie: Zoek op rechtenvrije beeldbanken naar een mooie foto van een molen. Dit is de eenvoudigste en veiligste optie.</p> <p>Als je een specifieke afbeelding wilt gebruiken, onderzoek dan de auteursrechtelijke status en vraag indien nodig toestemming.</p> <p>Vermeld altijd de bron van de afbeelding, zelfs als deze rechtenvrij is.</p> <p>Door deze richtlijnen te volgen, zorg je ervoor dat je presentatie niet alleen informatief en interessant is, maar ook juridisch correct. Succes met je presentatie!</p>
--	--	--	--	---

<p><b>Een grafisch ontwerp kan zowel onder auteursrecht als onder merkrecht worden beschermd. Wat zijn de belangrijkste verschillen in de gevolgen daarvan?</b></p>	<p>Een auteursrecht loopt 70 jaar (of levenslang+70) en een merk eeuwig (zolang taksen betaald en merk niet doorgehaald door rechter)</p> <p>Een auteursrecht beschermt tegen iedere vorm van publicatie of kopiëren (behalve genoemde uitzonderingen), merkrecht alleen tegen gebruik door concurrenten in commerciële context</p> <p>Een auteursrecht ontstaat automatisch bij maken van het werk, een merkrecht moet worden aangevraagd (en wordt inhoudelijk getoetst)</p> <p>Een auteursrecht moet creatief zijn, een merkrecht moet geschikt zijn om producten of diensten te onderscheiden van die van de concurrent</p> <p>Een merkrecht kan 'verwateren' en dan zijn status verliezen als mensen het niet meer associëren met de merkhouders, bij een auteursrecht speelt dit niet.</p>	<p>Je hebt helemaal gelijk dat een grafisch ontwerp zowel onder auteursrecht als onder merkrecht beschermd kan worden. Het is belangrijk om te begrijpen welke vorm van bescherming het meest geschikt is voor jouw ontwerp en wat de gevolgen van beide zijn.</p> <p>Auteursrecht en merkrecht voor grafisch ontwerp: de belangrijkste verschillen</p> <p><b>Auteursrecht</b>  Beschermt: De oorspronkelijke en creatieve uiting van een idee. Dit betekent dat de specifieke vormgeving, de kleurencombinatie, de typografie, etc. beschermd zijn.  Ontstaat automatisch: Zodra je een ontwerp maakt, ontstaat er automatisch auteursrecht. Er is geen registratie nodig.  Duur: In de meeste landen geldt een beschermingsduur van 70 jaar na het overlijden van de maker.  Doel: Voorkomen dat anderen jouw ontwerp zonder toestemming kopiëren of nabootsen.  <b>Merkrecht</b>  Beschermt: Het onderscheidende vermogen van een teken (logo, woordmerk, combinatiemerkt, etc.). Het merk dient om producten of diensten van verschillende ondernemingen te onderscheiden.  Ontstaat door registratie: Je moet een merk aanvragen en registreren bij het Benelux-Bureau voor de intellectuele eigendom (BBIE) of een ander bevoegd orgaan.  Duur: Een merkregistratie is in principe onbeperkt geldig, op voorwaarde dat je deze periodiek vernieuwt.  Doel: Voorkomen dat anderen een vergelijkbaar teken gebruiken voor dezelfde of soortgelijke producten of diensten.  Gevolgen van de verschillende beschermingen  Wanneer welk recht?  Auteursrecht: Geschikt voor unieke en creatieve ontwerpen die je wilt beschermen tegen nabootsing.  Merkrecht: Geschikt voor ontwerpen die</p>	<p>Wil je dat ik je verder help met het maken van je presentatie?</p> <p><b>Auteursrecht versus Merkrecht voor Grafisch Ontwerp: De Belangrijkste Verschillen</b></p> <p>Een uitstekende vraag! Het is inderdaad mogelijk dat een grafisch ontwerp zowel onder auteursrecht als onder merkrecht valt. Maar wat betekenen deze beschermingsvormen precies en wat zijn de gevolgen? Laten we eens dieper ingaan op de belangrijkste verschillen.</p> <p><b>Auteursrecht</b>  Wat beschermt het? Het auteursrecht beschermt de oorspronkelijke expressie van een idee. Voor een grafisch ontwerp betekent dit dat de unieke combinatie van lijnen, kleuren, typografie en lay-out beschermd kan worden.  Wanneer? Zodra een ontwerp een origineel karakter heeft en het persoonlijk stempel van de maker draagt, ontstaat automatisch auteursrecht. Er is geen registratie nodig.  Gevolgen:  Exclusieve rechten voor de maker: De maker heeft het exclusieve recht om het ontwerp te veeleenvoudigen, openbaar te maken en te bewerken.  Tijdelijke bescherming: De bescherming duurt in principe 70 jaar na het overlijden van de maker.  Brede bescherming: Het auteursrecht beschermt het ontwerp in zijn totaliteit en tegen verschillende vormen van inbreuk, zoals kopiëren, nabootsen en aanpassen.</p> <p><b>Merkrecht</b>  Wat beschermt het? Het merkrecht beschermt een teken dat dient om waren of diensten van een onderneming te onderscheiden van die van andere ondernemingen. Voor een grafisch ontwerp kan dit bijvoorbeeld een logo, een slogan of een bepaalde kleurcombinatie zijn.  Wanneer? Het merkrecht ontstaat door registratie bij het Benelux-Bureau voor de Intellectuele Eigendom (BBIE).  Gevolgen:  Exclusieve rechten voor de merkhouders: De merkhouders heeft het exclusieve recht om het merk te gebruiken</p>	<p>Zowel auteursrecht als merkenrecht kunnen bescherming bieden aan een grafisch ontwerp, maar er zijn belangrijke verschillen in de aard en de reikwijdte van die bescherming. Hieronder een overzicht van de belangrijkste verschillen in de gevolgen:</p> <p><b>Auteursrecht:</b>  Beschermt: Beschermt originele werken van letterkunde, wetenschap of kunst. Het auteursrecht ontstaat automatisch zodra het werk is gecreëerd. Er is geen registratie nodig.  Wat wordt beschermd: De concrete vormgeving van het grafisch ontwerp, zoals de compositie, kleuren, vormen en lijnen. Het beschermt de artistieke expressie van de maker.  Duur: De bescherming duurt tot 70 jaar na de dood van de maker.  Inbreuk: Er is sprake van inbreuk als een ander het werk veeleenvoudigt (bijvoorbeeld kopieert, publiceert of verspreidt) of openbaar maakt zonder toestemming van de auteursrechtelijke. Het moet gaan om een substantiële overeenstemming met het originele werk.  Voordelen: Automatische bescherming, geen kosten voor registratie.  Nadelen: Beschermt alleen de concrete vormgeving, niet de onderliggende ideeën of concepten. Het bewijzen van inbreuk kan lastig zijn als het niet om een exacte kopie gaat.</p> <p><b>Merkenrecht:</b>  Beschermt: Beschermt onderscheidende tekens die worden gebruikt om goederen of diensten van een onderneming te onderscheiden van die van andere ondernemingen. Een grafisch ontwerp kan als merk worden geregistreerd als het als zodanig functioneert in het economisch verkeer.  Wat wordt beschermd: Het merk zelf, zoals een logo, beeldmerk of een combinatie daarvan. Het beschermt de herkenningfunctie van het teken voor de consument.  Duur: De bescherming geldt voor 10 jaar</p>
---	--	---	---	--



		<p>dienen als herkenningsteken voor jouw producten of diensten. Denk bijvoorbeeld aan een logo dat je op al je producten wilt gebruiken.</p> <p>Combinatie mogelijk: In veel gevallen is het mogelijk om zowel auteursrechtelijke als merkenrechtelijke bescherming te verkrijgen voor een grafisch ontwerp. Zo kun je bijvoorbeeld auteursrecht hebben op de specifieke vormgeving van je logo en tegelijkertijd een merkrechtelijke bescherming hebben voor het logo als geheel.</p> <p>Waarom beide beschermingen overwegen? Complementaire bescherming: Auteursrecht en merkrecht vullen elkaar aan en bieden een bredere bescherming voor jouw ontwerp.</p> <p>Afhankelijk van het gebruik: Afhankelijk van hoe je het ontwerp gebruikt, kan de ene bescherming belangrijker zijn dan de andere.</p> <p>Conclusie De keuze voor auteursrechtelijke of merkenrechtelijke bescherming hangt af van de specifieke situatie en de doelen die je wilt bereiken. Het is aan te raden om juridisch advies in te winnen om de beste bescherming voor jouw grafisch ontwerp te kiezen.</p> <p>Wil je meer weten over auteursrecht, merkrecht of de specifieke bescherming van grafische ontwerpen?</p>	<p>voor de aangevraagde producten of diensten.</p> <p>Tijdelijke bescherming: De bescherming kan steeds met tien jaar worden verlengd.</p> <p>Beperkte bescherming: Het merkrecht beschermt het merk alleen in verband met de aangevraagde producten of diensten.</p> <p>Belangrijkste verschillen</p> <table border="1" data-bbox="1323 400 1671 571"> <thead> <tr> <th colspan="3">Belangrijkste verschillen</th> </tr> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Auteursrecht</th> <th>Merkrecht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wat wordt beschermd?</td> <td>Oorspronkelijke expressie</td> <td>Teken ter onderscheiding van waren/diensten</td> </tr> <tr> <td>Ontstaan</td> <td>Automatisch bij creatie</td> <td>Door registratie</td> </tr> <tr> <td>Daar</td> <td>10 jaar na overlijden maker</td> <td>Indefinitief verlengbaar</td> </tr> <tr> <td>Omvang</td> <td>Brede bescherming</td> <td>Beperkte bescherming tot aangemelde productendiensten</td> </tr> </tbody> </table> <p>Wanneer beide? In sommige gevallen kan een grafisch ontwerp zowel auteursrechtelijk als merkrechtelijk beschermd worden.</p> <p>Bijvoorbeeld: Een logo: Het logo zelf is een grafisch ontwerp en kan auteursrechtelijk beschermd zijn vanwege zijn oorspronkelijke vormgeving. Tegelijkertijd kan het logo ook als merk worden geregistreerd om te voorkomen dat anderen een vergelijkbaar teken gebruiken voor dezelfde of soortgelijke producten of diensten.</p> <p>Een verpakking: De vormgeving van een verpakking kan auteursrechtelijk beschermd zijn, maar ook als merk worden geregistreerd om de herkenbaarheid van het product te vergroten.</p> <p>Waarom beide? Complementaire bescherming: Door zowel auteursrecht als merkrecht aan te vragen, krijgt men een bredere en sterkere bescherming tegen inbreuken.</p> <p>Verschillende doelen: Auteursrecht beschermt de oorspronkelijke expressie, terwijl merkrecht de onderscheidende functie van een teken beschermt.</p> <p>Conclusie Of een grafisch ontwerp zowel onder auteursrecht als onder merkrecht valt, hangt af van de specifieke kenmerken van het ontwerp en de gewenste bescherming.</p>	Belangrijkste verschillen			Kenmerk	Auteursrecht	Merkrecht	Wat wordt beschermd?	Oorspronkelijke expressie	Teken ter onderscheiding van waren/diensten	Ontstaan	Automatisch bij creatie	Door registratie	Daar	10 jaar na overlijden maker	Indefinitief verlengbaar	Omvang	Brede bescherming	Beperkte bescherming tot aangemelde productendiensten	<p>en kan steeds met 10 jaar worden verlengd.</p> <p>Inbreuk: Er is sprake van inbreuk als een ander een gelijk of overeenstemmend teken gebruikt voor dezelfde of soortgelijke goederen of diensten, waardoor verwarring bij het publiek kan ontstaan.</p> <p>Voordelen: Sterkere bescherming tegen nabootsing en verwarring, mogelijkheid tot handhaving tegen gebruik in specifieke branches.</p> <p>Nadelen: Registratie is vereist en brengt kosten met zich mee. Het merk moet onderscheidend zijn en mag geen beschrijvende aanduiding zijn voor de betreffende goederen of diensten.</p> <p>Belangrijkste verschillen in gevolgen: Conclusie: Auteursrecht beschermt de artistieke waarde van het grafisch ontwerp, terwijl merkenrecht de commerciële waarde beschermt als herkenningsteken voor een onderneming. Afhankelijk van het doel en de functie van het grafisch ontwerp kan het zinvol zijn om zowel auteursrechtelijke als merkrechtelijke bescherming te overwegen. In veel gevallen, zeker wanneer een grafisch ontwerp als logo of huisstijl wordt gebruikt, is merkrechtelijke bescherming een waardevolle aanvulling op het auteursrecht.</p> <p>Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen om te bepalen welke vorm van bescherming het meest geschikt is voor een specifiek grafisch ontwerp.</p>
Belangrijkste verschillen																						
Kenmerk	Auteursrecht	Merkrecht																				
Wat wordt beschermd?	Oorspronkelijke expressie	Teken ter onderscheiding van waren/diensten																				
Ontstaan	Automatisch bij creatie	Door registratie																				
Daar	10 jaar na overlijden maker	Indefinitief verlengbaar																				
Omvang	Brede bescherming	Beperkte bescherming tot aangemelde productendiensten																				

			Het is belangrijk om juridisch advies in te winnen om de beste bescherming voor jouw ontwerp te kiezen. Wil je meer weten over een specifiek aspect van auteursrecht of merkrecht voor grafisch ontwerp? Stel je vraag gerust!	
<b>Moeilijk</b>				
<b>Aan wie komt het auteursrecht toe op een tekst gegenereerd door een generatieve AI?</b>	<p>Onduidelijk. In de literatuur wordt wel betoogd dat de prompter dit recht zou moeten hebben, omdat de prompt het proces in gang zette. Echter, volgens de jurisprudentie (Infopaq, BSA) moet de creativiteit uit het werk zelf kenbaar zijn. Dat zou dus betekenen dat je uit de gegenereerde tekst creatieve elementen ingebracht door de prompter kunt herkennen. Dit is zeer zeker geen gegeven. In andere regio's wordt gesteld dat auteursrecht fundamenteel alleen aan mensen kan toekomen, bv. in de VS waar dat letterlijk in de US Constitution staat ("authors or inventors"). In Zuid-Korea heeft één rechter geconcludeerd dat het samenvoegen van meerdere stukken AI-uitvoer tot een 'verzamelaarsauteursrecht' kan leiden.</p>	<p>Een uitstekende vraag! Het auteursrecht op AI-gegenereerde teksten is een complex en actueel juridisch vraagstuk waarover nog steeds veel discussie is. Traditioneel gezien is auteursrecht verbonden aan menselijke creativiteit. Als een werk het resultaat is van menselijke inspanning en originaliteit, dan kan er auteursrecht op rusten. Bij AI-gegenereerde teksten ontbreekt deze menselijke maker echter.</p> <p>De huidige stand van zaken: Geen duidelijke wetgeving: Er bestaat nog geen specifieke wetgeving die de vraag beantwoordt aan wie het auteursrecht toekomt op AI-gegenereerde content. Verschillende standpunten: Juristen en rechters hebben verschillende standpunten over deze kwestie. Sommigen stellen dat er helemaal geen auteursrecht kan ontstaan, omdat er geen menselijke maker is. Anderen menen dat, afhankelijk van de mate van menselijke inbreng, er wel degelijk auteursrecht kan ontstaan.</p> <p>Belang van de prompt: De mate waarin de prompt (de opdracht die aan de AI wordt gegeven) menselijke creativiteit vereist, kan van invloed zijn op de vraag of er auteursrecht kan ontstaan.</p> <p>Jurisprudentie in ontwikkeling: Er zijn nog maar weinig rechtszaken geweest over deze kwestie, dus de jurisprudentie is nog in ontwikkeling.</p> <p>Wat betekent dit voor jou?</p> <p>Onzekere situatie: Totdat er duidelijke wetgeving is, is de situatie onzeker.</p> <p>Voorzichtigheid geboden: Het is verstandig om voorzichtig te zijn bij het gebruik van AI-gegenereerde content.</p> <p>Mogelijke risico's: Er bestaat een risico dat je inbreuk maakt op het auteursrecht van anderen, bijvoorbeeld als de AI-gegenereerde tekst gebaseerd is op bestaande werken.</p>	<p>Een uitstekende vraag! Het auteursrecht op teksten gegenereerd door een generatieve AI is een complex en actueel juridisch vraagstuk waarover nog geen eenduidig antwoord bestaat.</p> <p>De huidige stand van zaken is als volgt: Geen menselijke auteur: Traditioneel vereist auteursrechtelijke bescherming menselijke creativiteit en keuzes. Een AI heeft geen bewustzijn en maakt geen eigen keuzes, dus is er in principe geen sprake van een 'auteur'.</p> <p>Gebrek aan originaliteit: Veel AI-gegenereerde teksten zijn gebaseerd op bestaande gegevens en kunnen daarom als een soort 'collage' van bestaande informatie worden gezien. Dit kan de originaliteit van de tekst in twijfel trekken.</p> <p>Rol van de gebruiker: De gebruiker die de prompt invoert, speelt een belangrijke rol in het generatieproces. Maar is deze bijdrage voldoende om als 'auteur' te worden beschouwd?</p> <p>Ontwikkelende rechtspraak: De rechtspraak is nog in ontwikkeling en er zijn wereldwijd verschillende uitspraken over dit onderwerp. In sommige gevallen wordt de gebruiker als mede-auteur beschouwd, terwijl in andere gevallen de AI-gegenereerde tekst helemaal geen auteursrechtelijke bescherming krijgt.</p> <p>Waarom is dit zo complex?</p> <p>Snelle ontwikkelingen: De technologie ontwikkelt zich razendsnel, waardoor het recht moeite heeft om bij te blijven.</p> <p>Internationale verschillen: Er zijn grote verschillen in de wetgeving van verschillende landen.</p> <p>Ethische vragen: Er zijn ook ethische vragen over wie verantwoordelijk is voor de inhoud van AI-gegenereerde teksten.</p> <p>Wat betekent dit voor jou?</p> <p>Wees voorzichtig met AI-gegenereerde content: Gebruik deze content met beleid en wees je bewust van de mogelijke</p>	<p>Het auteursrecht op een tekst die is gegenereerd door een generatieve AI is een complex en nog niet volledig uitgekristalliseerd juridisch gebied. Er is wereldwijd nog geen eenduidige wetgeving of jurisprudentie over. Wel kunnen we op basis van de huidige stand van zaken en de beschikbare informatie een aantal belangrijke punten onderscheiden:</p> <p>Basisprincipe: Auteursrecht beschermt menselijke creaties</p> <p>Het traditionele auteursrecht is gebaseerd op het idee dat het werken van menselijke auteurs beschermt. Het gaat om originele werken die het resultaat zijn van de intellectuele schepping van een mens. Dit principe vormt de kern van de discussie over auteursrecht op AI-gegenereerde content.</p> <p>Geen auteursrecht op AI-output zonder significante menselijke inbreng</p> <p>De consensus onder juristen en auteursrechtexperts is dat er geen automatisch auteursrecht rust op teksten die puur door AI zijn gegenereerd, zonder significante menselijke tussenkomst. Dit komt doordat de AI zelf niet als 'auteur' in de zin van de wet wordt beschouwd. Het is een machine, een instrument, en geen rechtspersoon met creatieve intentie.</p> <p>Wanneer is er dan wel sprake van auteursrecht?</p> <p>Er zijn verschillende scenario's waarin menselijke inbreng wel degelijk een rol speelt en mogelijk auteursrecht kan doen ontstaan:</p> <p>Prompt engineering: De persoon die de prompt (de opdracht aan de AI) formuleert, kan een zekere mate van creativiteit en intellectuele inspanning leveren. Als de prompt zeer specifiek en gedetailleerd is en een duidelijke stempel drukt op de uiteindelijke tekst, zou er mogelijk sprake kunnen zijn van auteursrecht op de prompt zelf, of op de combinatie van prompt en</p>

		<p>Conclusie:  Het auteursrecht op AI-gegenereerde teksten is een complex en nog steeds ontwikkelend rechtsgebied. Het is belangrijk om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen en, indien nodig, juridisch advies in te winnen.  Wil je meer weten over een specifiek aspect van dit onderwerp? Bijvoorbeeld:  De rol van de prompt bij het ontstaan van auteursrecht  De gevolgen voor het gebruik van AI-gegenereerde content  De ontwikkelingen in de wetgeving en jurisprudentie  Ik sta graag voor je klaar om je vragen te beantwoorden.</p>	<p>juridische risico's.  Check de licentievoorwaarden van de AI-tool: Sommige tools hebben specifieke voorwaarden over het gebruik van de gegenereerde content.  Raadpleeg een jurist: Als je zeker wilt weten wat jouw rechten en plichten zijn, is het verstandig om juridisch advies in te winnen.  Conclusie  Het auteursrecht op AI-gegenereerde teksten is een grijs gebied. Hoewel er nog geen definitief antwoord is, is het belangrijk om je bewust te zijn van de complexiteit van deze kwestie.  Wil je meer weten over een specifiek aspect van dit onderwerp? Stel je vraag gerust!  Mogelijke aanvullende vragen:  Wat zijn de gevolgen als ik AI-gegenereerde content gebruik zonder toestemming?  Hoe kan ik ervoor zorgen dat ik geen inbreuk maak op het auteursrecht van anderen wanneer ik AI gebruik?  Welke ontwikkelingen zijn er te verwachten op het gebied van AI en auteursrecht?</p>	<p>output.  Bewerking en redactie: Als een mens de door AI gegenereerde tekst aanzienlijk bewerkt, redigeert, herschrijft of aanvult, kan er auteursrecht ontstaan op de uiteindelijke, bewerkte versie. De menselijke inbreng moet dan wel substantieel zijn en een eigen creatieve bijdrage leveren.  Selectie en ordening: In sommige gevallen selecteert en ordent een mens verschillende door AI gegenereerde teksten om een nieuw geheel te creëren, zoals een bloemlezing of een compilatie. Ook hier kan auteursrecht ontstaan op de uiteindelijke selectie en ordening.  Juridische onduidelijkheid en lopende ontwikkelingen  Het is belangrijk te benadrukken dat er nog veel juridische onduidelijkheid bestaat over dit onderwerp. Er zijn nog weinig concrete rechtszaken geweest die precedentwerking hebben. De wetgeving en jurisprudentie zijn nog in ontwikkeling en kunnen per land verschillen.  Praktische overwegingen  Transparantie: Het is belangrijk om transparant te zijn over het gebruik van AI bij het genereren van teksten. Dit voorkomt misverstanden en mogelijke juridische problemen in de toekomst.  Contractuele afspraken: Als je AI gebruikt in opdracht van een klant of in samenwerking met anderen, is het raadzaam om duidelijke contractuele afspraken te maken over de rechten op de gegenereerde content.  Conclusie  Op dit moment is het zo dat pure AI-output waarschijnlijk geen auteursrechtelijk beschermd werk is. Echter, door gerichte menselijke acties zoals het maken van gedetailleerde prompts en het bewerken van de output, kan er wel degelijk auteursrecht ontstaan. Het is raadzaam om de ontwikkelingen op dit gebied nauwlettend in de gaten te houden en bij twijfel juridisch advies in te winnen.</p>
<p><b>Noem verschillen tussen een klassieke softwarelicentie (in kopie gegeven aan een klant) en een SaaS-softwarelicentie.</b></p>	<p>SaaS is een dienst, geen verstrekking van exemplaar. Moet dus gaan om toegang tot en gebruik van de dienst.</p>	<p>Verschillen tussen een klassieke softwarelicentie en een SaaS-softwarelicentie  Zowel klassieke softwarelicenties als</p>	<p>Verschillen tussen een klassieke softwarelicentie en een SaaS-softwarelicentie  Zowel klassieke softwarelicenties als</p>	<p>Er zijn aanzienlijke verschillen tussen een klassieke softwarelicentie (waarbij een kopie van de software aan de klant wordt geleverd) en een SaaS (Software as a</p>

	<p>Grondslag is anders, 7:400 BW en niet Auteurswet.</p> <p>Bij klassiek draait het om scope van gegeven recht en eventuele wettelijke rechten. Bij SaaS draait het om grenzen aan gebruik, bv. overbelasting of datalimieten of delen van accounts. Bij een klassieke licentie is voor handhaving vaak een audit nodig. Bij SaaS kun je zelf meten en vaststellen of de gebruiker aan een limiet zit.</p> <p>Bij een klassieke licentie moet je maar hopen dat de gebruiker updates doorvoert. Bij SaaS doe je dat zelf.</p> <p>Bij een klassieke licentie kan de gebruiker de software reverse engineeren (of dat nou mag of niet), of meer algemeen deze illegaal gebruiken (bv. kopie extra installeren of aan een collega geven). Bij SaaS kan dat niet.</p>	<p>SaaS-licenties geven gebruikers het recht om software te gebruiken, maar doen dit op fundamenteel verschillende manieren. Klassieke softwarelicentie</p> <p>Eigendom: De klant koopt meestal een licentie om de software te gebruiken, maar bezit de software zelf niet.</p> <p>Installatie: De software wordt geïnstalleerd op de eigen apparatuur van de klant.</p> <p>Onderhoud: De klant is verantwoordelijk voor het onderhoud, de updates en de beveiliging van de software en de onderliggende infrastructuur.</p> <p>Schaalbaarheid: Het schalen van de software (meer gebruikers, meer rekenkracht) vereist vaak aanzienlijke investeringen in hardware en IT-personeel.</p> <p>Flexibiliteit: De flexibiliteit is beperkt, aangezien wijzigingen in de software vaak een nieuwe installatie vereisen.</p> <p>Kosten: Naast de initiële aankoopkosten komen er vaak nog kosten voor onderhoud, upgrades en support bij.</p> <p>SaaS-softwarelicentie (Software as a Service)</p> <p>Eigendom: De software blijft eigendom van de aanbieder.</p> <p>Toegang: De klant krijgt via internet toegang tot de software, die draait op de servers van de aanbieder.</p> <p>Onderhoud: De aanbieder is verantwoordelijk voor het onderhoud, de updates en de beveiliging van de software en de infrastructuur.</p> <p>Schaalbaarheid: Het schalen van de software is vaak eenvoudig en snel, omdat de aanbieder de benodigde resources kan aanpassen.</p> <p>Flexibiliteit: De software is vaak zeer flexibel, omdat updates en nieuwe functionaliteiten snel kunnen worden uitgerold.</p> <p>Kosten: Er zijn meestal geen grote initiële investeringen nodig. De kosten zijn vaak gebaseerd op een abonnement, waarbij de klant betaalt voor het gebruik van de software.</p> <p>Overzicht van de belangrijkste verschil</p>	<p>SaaS-licenties geven gebruikers het recht om software te gebruiken, maar op verschillende manieren. Hieronder vind je de belangrijkste verschillen:</p> <p>Klassieke Softwarelicentie (on-premise)</p> <p>Eigendom: De gebruiker koopt een licentie om de software te gebruiken, maar wordt niet de eigenaar van de software zelf.</p> <p>Installatie: De software wordt geïnstalleerd op de eigen servers of computers van de gebruiker.</p> <p>Onderhoud: De gebruiker is zelf verantwoordelijk voor het onderhoud, de updates en de beveiliging van de software.</p> <p>Schaalbaarheid: Het schalen van de software (meer gebruikers, meer capaciteit) vereist vaak extra hardware en software-aanpassingen.</p> <p>Kosten: Er zijn vaak hoge initiële kosten voor aanschaf en installatie, daarnaast kunnen er nog kosten zijn voor onderhoud en upgrades.</p> <p>SaaS (Software as a Service)</p> <p>Eigendom: De software blijft eigendom van de aanbieder. De gebruiker huurt in feite toegang tot de software.</p> <p>Toegang: De software wordt via internet toegankelijk gemaakt en gebruikt vanuit een webbrowser.</p> <p>Onderhoud: De aanbieder is verantwoordelijk voor het onderhoud, de updates en de beveiliging van de software.</p> <p>Schaalbaarheid: Het is eenvoudig om de software te schalen door het aantal gebruikers aan te passen.</p> <p>Kosten: Er zijn vaak lagere initiële kosten, maar er worden meestal maandelijkse of jaarlijkse abonnementskosten gerekend.</p> <p>Overzichtstabel</p> <table border="1" data-bbox="1317 1117 1673 1276"> <thead> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Klassieke Softwarelicentie</th> <th>SaaS-licentie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eigendom</td> <td>Gebruiker koopt licentie</td> <td>Software blijft eigendom van aanbieder</td> </tr> <tr> <td>Installatie</td> <td>Lokaal geïnstalleerd</td> <td>Toegang via internet</td> </tr> <tr> <td>Onderhoud</td> <td>Gebruiker verantwoordelijk</td> <td>Aanbieder verantwoordelijk</td> </tr> <tr> <td>Schaalbaarheid</td> <td>Moeilijker</td> <td>Eenvoudig</td> </tr> <tr> <td>Kosten</td> <td>Hoge initiële kosten, mogelijk extra kosten voor onderhoud</td> <td>Lagere initiële kosten, vaak abonnement</td> </tr> </tbody> </table> <p>Wanneer welke licentie kiezen?          Klassieke softwarelicentie: Geschikt voor bedrijven die volledige controle willen over</p>	Kenmerk	Klassieke Softwarelicentie	SaaS-licentie	Eigendom	Gebruiker koopt licentie	Software blijft eigendom van aanbieder	Installatie	Lokaal geïnstalleerd	Toegang via internet	Onderhoud	Gebruiker verantwoordelijk	Aanbieder verantwoordelijk	Schaalbaarheid	Moeilijker	Eenvoudig	Kosten	Hoge initiële kosten, mogelijk extra kosten voor onderhoud	Lagere initiële kosten, vaak abonnement	<p>Service) licentie. Hieronder een overzicht van de belangrijkste verschillen:</p> <p>Klassieke Softwarelicentie (On-Premise):</p> <p>Installatie en Beheer: De software wordt geïnstalleerd op de eigen servers en hardware van de klant. De klant is verantwoordelijk voor alle aspecten van installatie, configuratie, onderhoud, updates, beveiliging en back-ups.</p> <p>Eigendom en Kosten: De klant koopt in feite een licentie om de software te gebruiken. Dit kan een eenmalige aankoop zijn (eeuwigdurende licentie) of een licentie met een bepaalde gebruiksduur. Er zijn vaak aanvullende kosten voor support en onderhoud. De initiële investering is doorgaans hoger.</p> <p>Updates en Upgrades: Updates en upgrades moeten handmatig door de klant worden geïnstalleerd. Dit kan complex en tijdrovend zijn en vereist vaak IT-expertise.</p> <p>Toegang: Toegang tot de software is meestal beperkt tot de apparaten en het netwerk van de klant.</p> <p>Dataopslag: De data wordt opgeslagen op de eigen servers van de klant. De klant is verantwoordelijk voor de beveiliging en integriteit van de data.</p> <p>Schaalbaarheid: Het schalen van de software (bijvoorbeeld bij groei van het bedrijf) kan complex en kostbaar zijn, omdat er mogelijk extra hardware en licenties aangeschaft moeten worden.</p> <p>SaaS Softwarelicentie (Cloud-Based):</p> <p>Installatie en Beheer: De software wordt gehost op de servers van de leverancier (in de cloud). De leverancier is verantwoordelijk voor alle aspecten van installatie, onderhoud, updates, beveiliging, back-ups en infrastructuur.</p> <p>Eigendom en Kosten: De klant huurt in feite het recht om de software te gebruiken. Dit gebeurt meestal via een abonnementsmodel (maandelijks of jaarlijks). De initiële investering is doorgaans lager.</p> <p>Updates en Upgrades: Updates en upgrades worden automatisch door de leverancier uitgevoerd, zonder dat de klant hier actie voor hoeft te ondernemen.</p> <p>Toegang: Toegang tot de software is mogelijk vanaf elk apparaat met een</p>
Kenmerk	Klassieke Softwarelicentie	SaaS-licentie																				
Eigendom	Gebruiker koopt licentie	Software blijft eigendom van aanbieder																				
Installatie	Lokaal geïnstalleerd	Toegang via internet																				
Onderhoud	Gebruiker verantwoordelijk	Aanbieder verantwoordelijk																				
Schaalbaarheid	Moeilijker	Eenvoudig																				
Kosten	Hoge initiële kosten, mogelijk extra kosten voor onderhoud	Lagere initiële kosten, vaak abonnement																				

		<p>Overzicht van de belangrijkste verschillen</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Klassieke softwarelicentie</th> <th>SaaS-softwarelicentie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eigendom</td> <td>Klant koopt een licentie</td> <td>Software blijft eigendom van de aanbieder</td> </tr> <tr> <td>Installatie</td> <td>Op eigen apparatuur</td> <td>Via internet</td> </tr> <tr> <td>Onderhoud</td> <td>Klant</td> <td>Aanbieder</td> </tr> <tr> <td>Schaalbaarheid</td> <td>Moelijk</td> <td>Eenvoudig</td> </tr> <tr> <td>Flexibiliteit</td> <td>Beperkt</td> <td>Hoog</td> </tr> <tr> <td>Kosten</td> <td>Initiële investering + onderhoud</td> <td>Abonnement</td> </tr> </tbody> </table> <p>Wanneer welke licentie kiezen?  <b>Klassieke softwarelicentie:</b> Geschikt voor bedrijven die volledige controle willen over hun software en die bereid zijn om te investeren in IT-infrastructuur.  <b>SaaS-softwarelicentie:</b> Geschikt voor bedrijven die op zoek zijn naar een flexibele en schaalbare oplossing, zonder grote investeringen in hardware en IT-personeel.  In het kort: SaaS-softwarelicenties bieden vaak meer flexibiliteit, schaalbaarheid en lagere initiële kosten dan klassieke softwarelicenties. Echter, bedrijven die volledige controle over hun software willen hebben, kunnen kiezen voor een klassieke softwarelicentie.  Wil je meer weten over een specifiek aspect van softwarelicenties?</p>	Kenmerk	Klassieke softwarelicentie	SaaS-softwarelicentie	Eigendom	Klant koopt een licentie	Software blijft eigendom van de aanbieder	Installatie	Op eigen apparatuur	Via internet	Onderhoud	Klant	Aanbieder	Schaalbaarheid	Moelijk	Eenvoudig	Flexibiliteit	Beperkt	Hoog	Kosten	Initiële investering + onderhoud	Abonnement	<p>hun software en die bereid zijn om te investeren in hardware en onderhoud.  <b>SaaS-licentie:</b> Geschikt voor bedrijven die flexibiliteit, schaalbaarheid en lagere initiële kosten zoeken.  <b>Samenvattend:</b>  De keuze tussen een klassieke softwarelicentie en een SaaS-licentie hangt af van de specifieke behoeften van jouw organisatie. Door de verschillen goed te begrijpen, kun je een weloverwogen keuze maken.  Wil je meer weten over een specifiek aspect van softwarelicenties? Stel je vraag gerust!</p>	<p>internetverbinding, overal ter wereld.  <b>Dataopslag:</b> De data wordt opgeslagen op de servers van de leverancier. De leverancier is verantwoordelijk voor de beveiliging en integriteit van de data (maar de klant blijft eigenaar van de data).  <b>Schaalbaarheid:</b> Het schalen van de software is eenvoudig en flexibel. De klant kan eenvoudig meer gebruikers toevoegen of extra functionaliteiten afnemen, afhankelijk van de behoeften.</p> <p>Voorbeeld:  <b>Klassiek:</b> Microsoft Office (zoals Word, Excel, PowerPoint) die je op je computer installeert.  <b>SaaS:</b> Google Workspace (zoals Google Docs, Sheets, Slides) of Microsoft 365 (de online versie van Office).  De keuze tussen een klassieke softwarelicentie en een SaaS-licentie hangt af van de specifieke behoeften en omstandigheden van de klant, zoals budget, IT-infrastructuur, beveiligingseisen en gewenste flexibiliteit.</p>
Kenmerk	Klassieke softwarelicentie	SaaS-softwarelicentie																							
Eigendom	Klant koopt een licentie	Software blijft eigendom van de aanbieder																							
Installatie	Op eigen apparatuur	Via internet																							
Onderhoud	Klant	Aanbieder																							
Schaalbaarheid	Moelijk	Eenvoudig																							
Flexibiliteit	Beperkt	Hoog																							
Kosten	Initiële investering + onderhoud	Abonnement																							
<p><b>Wat zijn verschillen tussen 'klassieke' softwarelicenties en open source?</b></p>	<p>Open source stelt het recht van de afnemer tot gebruiken, wijzigen en verder verspreiden voorop. Klassiek wordt dat juist ingeperkt.  Bij klassieke licenties wordt meestal een vergoeding bedingen, bij OSS niet.  Bij klassieke licenties kan nog wel eens worden onderhandeld, bij OSS in principe niet.  OSS stelt (soms) extra voorwaarden aan eigen software die ermee wordt gecombineerd ("copyleft").  Klassieke licenties worden meestal expliciet afgesloten (aanbod/aanvaarding/handtekening) en OSS wordt aanvaard door gebruik. (In de VS ziet men een OSS licentie zelfs niet als een contract maar als een eenzijdige inperking van het auteursrecht.)</p>	<p>Klassieke softwarelicenties versus Open Source: De belangrijkste verschillen  Zowel klassieke softwarelicenties als open source software geven gebruikers het recht om software te gebruiken, maar doen dit op fundamenteel verschillende manieren.  <b>Klassieke softwarelicentie</b>  Eigendom: De software is eigendom van de ontwikkelaar of uitgever.  Broncode: De broncode is meestal niet beschikbaar voor de gebruiker.  Aanpassingen: Aanpassingen aan de software zijn meestal niet toegestaan, tenzij expliciet vermeld in de licentie.  Verdeling: De verdeling van de software is beperkt door de licentievoorwaarden, vaak met beperkingen op het kopiëren, verspreiden en wijzigen van de software.  Kosten: Er zijn vaak licentiekosten verbonden aan het gebruik van de software.  Open Source Software  Eigendom: De software is vaak eigendom</p>	<p>Klassieke softwarelicenties versus open source: een vergelijking  Zowel klassieke softwarelicenties als open source softwarelicenties geven gebruikers toestemming om software te gebruiken, maar doen dit op fundamenteel verschillende manieren.  <b>Klassieke softwarelicentie</b>  Eigendom: De software is eigendom van de ontwikkelaar of uitgever.  Gebruikersrechten: De gebruiker krijgt beperkte rechten, zoals het recht om de software te installeren en te gebruiken volgens de voorwaarden in de licentie.  Broncode: De broncode (de menselijk leesbare versie van de software) is meestal niet beschikbaar voor de gebruiker.  Aanpassingen: Aanpassingen aan de software zijn meestal niet toegestaan, tenzij expliciet vermeld in de licentie.  Verdeling: Het verspreiden van de software is vaak beperkt en vereist meestal toestemming van de licentiegever.</p>	<p>Er zijn een aantal belangrijke verschillen tussen 'klassieke' softwarelicenties en open source licenties. 'Klassieke' softwarelicenties, ook wel proprietary of closed source licenties genoemd, zijn bedoeld om de rechten van de auteursrechthebbende van de software te beschermen en beperken de gebruiker in wat hij met de software mag doen. Open source licenties daarentegen geven gebruikers juist veel vrijheid. Hieronder een overzicht van de belangrijkste verschillen:  <b>Klassieke softwarelicenties (Proprietary/Closed Source):</b>  Broncode niet beschikbaar: De broncode van de software is niet beschikbaar voor de gebruiker. Dit betekent dat de gebruiker de software niet kan inzien, aanpassen of verbeteren.  Beperkte gebruiksrechten: De licentie bepaalt strikt hoe de software gebruikt mag worden. Vaak zijn er beperkingen op het aantal apparaten waarop de software</p>																					

van een gemeenschap of is gemeenschappelijk eigendom.  
 Broncode: De broncode is vrij beschikbaar voor iedereen.  
 Aanpassingen: Aanpassingen aan de software zijn meestal toegestaan en zelfs aangemoedigd.  
 Verdeling: De verdeling van de software is vrij, vaak onder bepaalde voorwaarden (zoals het vermelden van de oorspronkelijke auteurs).  
 Kosten: Open source software is vaak gratis beschikbaar, hoewel er wel kosten verbonden kunnen zijn aan ondersteuning en diensten.

**Overzicht van de belangrijkste verschillen**

Overzicht van de belangrijkste verschillen

Kenmerk	Klassieke softwarelicentie	Open Source Software
Eigendom	Ontwikkelaar/uitgever	Gemeenschap/gemeenschappelijk
Broncode	Niet beschikbaar	Vrij beschikbaar
Aanpassingen	Beperkt	Toegestaan en aangemoedigd
Verdeling	Beperkt	Vrij, onder bepaalde voorwaarden
Kosten	Vaak kosten verbonden	Vaak gratis

**Voordelen en nadelen**  
**Klassieke softwarelicentie:**  
**Voordelen:** Meestal uitgebreide ondersteuning, hoge kwaliteit, vaak gesloten ecosysteem voor veiligheid.  
**Nadelen:** Beperkte flexibiliteit, hogere kosten, afhankelijkheid van de leverancier.  
**Open Source Software:**  
**Voordelen:** Lage kosten, grote gemeenschap, hoge mate van aanpasbaarheid, transparantie.  
**Nadelen:** Mogelijk minder uitgebreide ondersteuning, complexiteit voor niet-technische gebruikers, afhankelijkheid van de gemeenschap.  
**Wanneer welke licentie kiezen?**  
**Klassieke softwarelicentie:** Geschikt voor bedrijven die op zoek zijn naar een kant-en-klare oplossing met uitgebreide ondersteuning en een hoge mate van beveiliging.  
**Open Source Software:** Geschikt voor bedrijven die op zoek zijn naar een flexibele, aanpasbare en kostenbesparende oplossing, en die bereid zijn om een actieve rol te spelen in de ontwikkeling van de software.  
**Welke licentie het meest geschikt is, hangt**

**Voorbeelden:** Microsoft Office, Adobe Photoshop  
**Open source software**  
**Eigendom:** De software is meestal eigendom van een gemeenschap van ontwikkelaars.  
**Gebruikersrechten:** De gebruiker heeft uitgebreide rechten, zoals het recht om de software te gebruiken, te kopiëren, te verspreiden, te bestuderen, te wijzigen en te verbeteren.  
**Broncode:** De broncode is vrij beschikbaar voor iedereen.  
**Aanpassingen:** Aanpassingen zijn niet alleen toegestaan, maar worden vaak aangemoedigd.  
**Verdeling:** Het verspreiden van de software is vaak vrij, zolang aan de voorwaarden van de licentie wordt voldaan.  
**Voorbeelden:** Linux, Firefox, Apache

**Overzichtstabel**

Kenmerk	Klassieke softwarelicentie	Open source software
Eigendom	Ontwikkelaar/uitgever	Gemeenschap
Broncode	Niet beschikbaar	Vrij beschikbaar
Aanpassingen	Beperkt	Aangemoedigd
Verdeling	Beperkt	Vrij (onder voorwaarden)
Voorbeeld	Microsoft Office	Linux

**Overzichtstabel**

**Waarom kiezen voor open source?**  
**Transparantie:** De broncode is openbaar, waardoor gebruikers kunnen zien hoe de software werkt en eventuele problemen zelf kunnen oplossen.  
**Flexibiliteit:** Gebruikers kunnen de software aanpassen aan hun eigen behoeften.  
**Gemeenschap:** Er is vaak een grote en actieve gemeenschap van ontwikkelaars die de software ondersteunt en verder ontwikkelt.  
**Kosten:** Open source software is vaak gratis of goedkoper dan commerciële software.  
**Wanneer kiezen voor klassieke software?**  
**Gebruiksgemak:** Klassieke software is vaak gebruiksvriendelijker en biedt meer ondersteuning.  
**Specifieke functies:** Voor zeer gespecialiseerde software is er misschien geen open source alternatief beschikbaar.  
**Betrouwbaarheid:** Grote bedrijven

geïnstalleerd mag worden, het gebruik voor commerciële doeleinden, en het kopiëren en verspreiden van de software. Geen recht op aanpassing: Gebruikers mogen de software niet aanpassen of afgeleide werken maken.  
**Aanschafkosten:** Voor het gebruik van de software moet meestal betaald worden, vaak in de vorm van een eenmalige aankoop of een abonnement.  
**Voorbeelden:** Adobe Photoshop, Microsoft Office, Windows besturingssystemen.  
**Open source licenties:**  
**Broncode beschikbaar:** De broncode van de software is vrijelijk beschikbaar voor iedereen. Dit stelt gebruikers in staat om de software in te zien, aan te passen, te verbeteren en verder te verspreiden.  
**Vrije gebruiksrechten:** Open source licenties geven gebruikers veel vrijheid. Ze mogen de software doorgaans gebruiken voor elk doel, inclusief commerciële doeleinden, en ze mogen kopieën maken en verspreiden.  
**Recht op aanpassing:** Gebruikers mogen de software aanpassen en afgeleide werken maken. Sommige licenties vereisen dat deze aanpassingen ook weer onder een open source licentie worden vrijgegeven (dit wordt ook wel "copyleft" genoemd).  
**Meestal gratis:** Open source software is meestal gratis te gebruiken. Er kunnen echter wel kosten verbonden zijn aan bijvoorbeeld support of maatwerk.  
**Verschillende soorten:** Er zijn veel verschillende open source licenties, die variëren in de mate van vrijheid die ze bieden. Bekende voorbeelden zijn de GPL (GNU General Public License), MIT License, Apache License en BSD License.  
**Voorbeelden:** Linux besturingssystemen, Mozilla Firefox, LibreOffice, Android besturingssysteem (gedeelteeljk).  
**Samenvattend:**  
 Het belangrijkste verschil is de beschikbaarheid van de broncode en de mate van vrijheid die gebruikers hebben. Klassieke licenties zijn gericht op het beschermen van de commerciële belangen van de softwareontwikkelaar, terwijl open source licenties gericht zijn op

		<p>af van de specifieke behoeften en eisen van de organisatie.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van softwarelicenties? Bijvoorbeeld:</p> <p>De verschillende soorten open source licenties (GPL, BSD, MIT, etc.)</p> <p>De juridische implicaties van het gebruik van open source software</p> <p>De rol van communities in de ontwikkeling van open source software</p> <p>Ik sta graag voor je klaar om je vragen te beantwoorden.</p>	<p>vertrouwen vaak op commerciële software vanwege de stabiliteit en ondersteuning.</p> <p>Samenvatting De keuze tussen klassieke software en open source hangt af van de specifieke behoeften van de gebruiker.</p> <p>Open source software biedt meer vrijheid en flexibiliteit, terwijl klassieke software vaak gebruiksvriendelijker en beter ondersteund is.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van softwarelicenties? Stel je vraag gerust!</p>	<p>het bevorderen van samenwerking en het delen van kennis.</p> <p>Tabel met de belangrijkste verschillen: Het is belangrijk om de specifieke voorwaarden van elke licentie te lezen om te begrijpen wat wel en niet is toegestaan. Websites zoals die van het Open Source Initiative (opensource.org) bieden meer informatie over verschillende open source licenties.</p>
<p><b>Een softwarebedrijf heeft een app uitgebracht die middels een API communiceert met een SaaS dienst. Een concurrent reverse engineerde de app en achterhaalt de werking van de API. Dit integreert zij in haar eigen webapp, die daarmee concurrentie oplevert met de originele app. Het bedrijf stelt dat dit verboden is. Wat is hiervan waar?</b></p>	<p>Op een API als zodanig rust geen auteursrecht (WPL/SAS arrest).</p> <p>De app is wel auteursrechtelijk beschermd en reverse engineering (decompiling) is in beginsel inbreuk.</p> <p>Echter, hier lijkt sprake van "informatie te verkrijgen die nodig is om de interoperabiliteit van een onafhankelijk vervaardigd computerprogramma met andere computerprogramma's" te realiseren. Dat maakt het toegestaan onder art. 45m lid 1 Auteurswet.</p> <p>De API informatie wordt gebruikt om een concurrerende app te realiseren. Dat mag, tenzij die app geen "nieuw oorspronkelijk" werk is of inbreuk op het auteursrecht op de originele app maakt (lid 2 punt c).</p> <p>Ook is verdedigbaar dat de werking van de API achterhalen valt onder "de werking van dat werk waar te nemen, te bestuderen en te testen" (art. 45l Auteurswet).</p> <p>De API zou als bedrijfsgeheim te zien kunnen zijn (Wbb), al geeft casus geen aanleiding dat er "redelijke beschermingsmaatregelen" zijn genomen (art. 1a Wbb).</p>	<p>Reverse engineering van een API: waar ligt de grens?</p> <p>Een lastige juridische vraag</p> <p>De vraag of een concurrent een app mag reverse-engineeren om de werking van een API te achterhalen en deze kennis vervolgens te gebruiken voor eigen doeleinden, is een complex juridisch vraagstuk. Het antwoord hangt af van verschillende factoren, waaronder:</p> <p>Auteursrecht: De code van de app en de API kunnen auteursrechtelijk beschermd zijn. Het kopiëren van delen van deze code kan inbreuk maken op het auteursrecht.</p> <p>Echter, het idee achter de API zelf is meestal niet auteursrechtelijk beschermd. Het is dus mogelijk om een eigen API te ontwikkelen die dezelfde functionaliteit biedt, zolang je niet de specifieke code kopieert.</p> <p>Contractuele bepalingen: De gebruiksvoorwaarden van de SaaS-dienst kunnen beperkingen bevatten op reverse engineering. Als de concurrent deze voorwaarden schendt, kan dat leiden tot juridische problemen.</p> <p>Fair use: In sommige gevallen kan reverse engineering gerechtvaardigd zijn op grond van het recht op fair use. Dit is bijvoorbeeld het geval als het nodig is om interoperabiliteit te garanderen of om beveiligingslekken te ontdekken.</p> <p>Wat betekent dit voor de situatie? Het kopiëren van code: Als de concurrent direct code heeft gekopieerd uit de app of de API, dan is er waarschijnlijk sprake van inbreuk op het auteursrecht.</p>	<p>Reverse Engineering, API's en Auteursrecht: Een Complex Vraagstuk</p> <p>Een uitstekende vraag! Het grensgebied tussen reverse engineering, API's en auteursrecht is complex en wordt vaak betwist in juridische procedures.</p> <p>Wat is reverse engineering?</p> <p>Reverse engineering is het proces waarbij een product wordt gedemonteerd of geanalyseerd om te begrijpen hoe het werkt. In de softwarewereld betekent dit vaak het uit elkaar halen van softwarecode om de onderliggende logica en structuur te onthullen.</p> <p>De rol van API's</p> <p>Een API (Application Programming Interface) is een set regels en specificaties die het mogelijk maakt dat verschillende softwaretoepassingen met elkaar communiceren. Wanneer een app met een SaaS-dienst communiceert via een API, wordt de interactie tussen de twee systemen bepaald door deze API.</p> <p>Juridische aspecten</p> <p>Auteursrecht: Software valt onder auteursrecht. Dit betekent dat de oorspronkelijke code van de app beschermd is. Echter, het auteursrecht beschermt niet de ideeën of functionaliteit van de software, maar de specifieke uitdrukking ervan in de code.</p> <p>Reverse engineering: In veel rechtsgebieden is reverse engineering onder bepaalde voorwaarden toegestaan. Het doel moet bijvoorbeeld zijn om interoperabiliteit te bereiken, of om beveiligingslekken te identificeren. Het is echter vaak verboden om reverse engineering te gebruiken om een</p>	<p>Het reverse engineeren van software en het achterhalen van de werking van een API door een concurrent is een complex juridisch vraagstuk. Of het verboden is, hangt af van verschillende factoren en de specifieke omstandigheden. Hieronder een uiteenzetting van de belangrijkste aspecten:</p> <p>Wat is reverse engineering?</p> <p>Reverse engineering is het proces waarbij een bestaand product (in dit geval software en de bijbehorende API) wordt ontleed om inzicht te krijgen in de werking, het ontwerp en de onderliggende technologie. Het doel is vaak om een soortgelijk product te ontwikkelen of om de werking van het originele product te begrijpen.</p> <p>Is reverse engineering altijd verboden?</p> <p>Nee, reverse engineering is niet per definitie verboden. In sommige gevallen is het zelfs toegestaan, bijvoorbeeld voor interoperabiliteit (het laten samenwerken van verschillende systemen) zoals vastgelegd in de Auteursrechtlijn.</p> <p>Wanneer is reverse engineering mogelijk wel verboden?</p> <p>Er zijn verschillende situaties waarin reverse engineering juridisch problematisch kan zijn:</p> <p>Contractuele bepalingen: Als er een contract is (bijvoorbeeld een licentieovereenkomst) die reverse engineering expliciet verbiedt, dan is het doorgaans niet toegestaan.</p> <p>Auteursrecht: Software is auteursrechtelijk beschermd. Het kopiëren van de code die door reverse engineering is verkregen, is in principe</p>



		<p>Het nabootsen van de functionaliteit: Het nabootsen van de functionaliteit van de API op zich is in principe niet verboden, zolang de concurrent niet de specifieke implementatie kopieert.</p> <p>De gebruiksvoorwaarden: Als de concurrent de gebruiksvoorwaarden van de SaaS-dienst heeft geschonden, kan dat leiden tot juridische stappen.</p> <p>Conclusie</p> <p>Of de handelwijze van de concurrent onrechtmatig is, moet worden beoordeeld aan de hand van alle relevante omstandigheden. Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen om de specifieke situatie te analyseren.</p> <p>Factoren die van belang kunnen zijn: De mate waarin de concurrent de code heeft gekopieerd.</p> <p>De mate waarin de concurrent de functionaliteit heeft nagebootst.</p> <p>De aanwezigheid van contractuele beperkingen.</p> <p>De aard van de API (standaard API of een API die specifiek is ontwikkeld voor de app).</p> <p>Het doel van de reverse engineering (bijvoorbeeld om interoperabiliteit te garanderen of om de markt te benadelen).</p> <p>Preventieve maatregelen</p> <p>Om te voorkomen dat concurrenten uw API reverse-engineeren, kunt u overwegen:</p> <p>Cryptie: Het gebruik van obfuscatie-technieken om de code moeilijker leesbaar te maken.</p> <p>Licentieovereenkomsten: Het opnemen van duidelijke beperkingen op reverse engineering in uw licentieovereenkomsten.</p> <p>Watermarking: Het toevoegen van watermerken aan de code om de herkomst ervan te traceren.</p> <p>Monitoring: Het monitoren van het internet op tekenen van inbreuk op uw intellectuele eigendom.</p> <p>Let op: Het is belangrijk om te benadrukken dat de juridische situatie complex is en dat dit antwoord geen juridisch advies vormt. Het is altijd raadzaam om een advocaat te raadplegen voor specifiek advies.</p>	<p>concurrerend product te maken.</p> <p>API's: Het gebruik van een API kan als een soort contract tussen de app en de SaaS-dienst worden gezien. De voorwaarden van deze API kunnen beperkingen bevatten voor het gebruik van de API en de verkregen gegevens.</p> <p>In het geval van de concurrent</p> <p>Of de handelwijze van de concurrent verboden is, hangt af van verschillende factoren, waaronder:</p> <p>De voorwaarden van de API: Als de API-voorwaarden expliciet verbieden om de API te reverse engineeren of om een concurrerend product te maken, dan heeft de concurrent mogelijk de voorwaarden geschonden.</p> <p>Het doel van de reverse engineering: Als de concurrent de API alleen heeft geanalyseerd om de werking te begrijpen en niet om een concurrerend product te maken, is de kans kleiner dat er sprake is van een inbreuk.</p> <p>De mate van originaliteit: Als de concurrent alleen de functionaliteit van de API heeft nagebootst en geen originele code heeft geschreven, kan dit als een inbreuk op het auteursrecht worden gezien.</p> <p>Conclusie</p> <p>Het is moeilijk om zonder meer te zeggen of de handelwijze van de concurrent verboden is. Een rechter zal alle omstandigheden van het geval moeten beoordelen om een uitspraak te doen.</p> <p>In het algemeen geldt:</p> <p>Reverse engineering kan toegestaan zijn, maar er zijn beperkingen.</p> <p>Het gebruik van een API is onderworpen aan de voorwaarden van de API.</p> <p>Het maken van een concurrerend product op basis van reverse engineering kan een inbreuk op het auteursrecht opleveren.</p> <p>Advies: Zowel de oorspronkelijke app-ontwikkelaar als de concurrent zouden het beste juridisch advies kunnen inwinnen om de specifieke situatie te beoordelen.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van deze zaak? Stel je vraag gerust!</p> <p>Mogelijke aanvullende vragen:</p> <p>Wat zijn de mogelijke gevolgen voor de concurrent als hij schuldig wordt</p>	<p>inbreuk op het auteursrecht. Het begrijpen van de werking van de API is echter niet per se inbreuk, zolang er geen code wordt gekopieerd.</p> <p>Octrooirecht: Als de API of de onderliggende technologie is gepatenteerd, kan reverse engineering en het gebruik van de verkregen kennis inbreuk maken op het octrooi.</p> <p>Handelsgeheimen: Als de werking van de API als een bedrijfsgeheim kan worden beschouwd (bijvoorbeeld unieke algoritmes die niet publiekelijk bekend zijn), kan het onrechtmatig zijn om deze door reverse engineering te achterhalen en te gebruiken.</p> <p>Onrechtmatige daad: Onder bepaalde omstandigheden kan het reverse engineeren en vervolgens concurreren met het originele product als een onrechtmatige daad worden beschouwd, bijvoorbeeld als er sprake is van misbruik van vertrouwelijke informatie of het bewust benadelen van de concurrent.</p> <p>De specifieke situatie van de app en de SaaS dienst:</p> <p>In de beschreven situatie is het cruciaal om te bepalen of er sprake is van:</p> <p>Contractuele beperkingen: Zijn er licentievoorwaarden of andere contracten die reverse engineering verbieden?</p> <p>Auteursrechtinbreuk: Is er daadwerkelijk code gekopieerd of is alleen de functionaliteit nagebouwd?</p> <p>Octrooien: Zijn er octrooien van toepassing op de API of de onderliggende technologie?</p> <p>Handelsgeheimen: Kan de werking van de API als een bedrijfsgeheim worden beschouwd?</p> <p>Conclusie:</p> <p>Het is niet zwart-wit te stellen of de actie van de concurrent verboden is. Het hangt sterk af van de specifieke omstandigheden en de eerder genoemde factoren. Het bedrijf dat de originele app heeft ontwikkeld, doet er verstandig aan om juridisch advies in te winnen om de specifieke situatie te beoordelen en te bepalen welke stappen mogelijk zijn.</p> <p>Aanvullende tips voor het beschermen van API's:</p>
--	--	---	--	---



			<p>bevonden aan inbreuk op het auteursrecht?  Hoe kan de oorspronkelijke app-ontwikkelaar zijn API beter beschermen tegen reverse engineering?  Welke rol speelt de open-source beweging in deze discussie?</p>	<p>Contracten: Zorg voor duidelijke licentieovereenkomsten die reverse engineering beperken.  Obfuscatie: Gebruik technieken om de code moeilijker leesbaar te maken.  API Keys en authenticatie: Implementeer sterke authenticatiemechanismen om ongeautoriseerd gebruik te voorkomen.  Monitoring: Monitor het gebruik van de API om verdachte activiteiten te detecteren.  Juridisch advies: Win tijdig juridisch advies in om uw intellectuele eigendom te beschermen.  Het is belangrijk te onthouden dat deze informatie algemeen van aard is en geen juridisch advies vervangt. Raadpleeg altijd een jurist voor advies over uw specifieke situatie.</p>
<p><b>Een autofabrikant ontwikkelt een nieuw algoritme voor het Anti-Blokkeer Systeem (ABS) in zijn voertuigen. Dit systeem voorkomt dat de wielen blokkeren bij hard remmen. Het nieuwe algoritme verwerkt sensordata op een innovatieve manier waardoor de remweg bij gladheid met 20% wordt verkort. Bespreek de voor- en nadelen van octrooirechtelijke versus auteursrechtelijke bescherming voor dit algoritme.</b></p>	<p>Octrooirechtelijke bescherming:  Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt de functionaliteit/werking zelf, dus niet alleen de gekozen software-implementatie</li> <li>- Sterk exclusief recht tegen onafhankelijke ontwikkeling</li> <li>- Past bij automotieve sector waar octrooiportefeuilles gebruikelijk zijn</li> <li>- Mogelijk hogere licentievergoedingen te bedingen</li> <li>- Dwingt concurrenten tot workarounds of licenties</li> </ul> <p>Octrooirechtelijke bescherming: Nadelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moet voldoen aan moeilijk technisch effect criterium (EPO jurisprudentie)</li> <li>- Octrooien zijn openbaar, concurrent kan dus algoritme nalezen</li> <li>- Duur en kostbaar traject van aanvraag</li> <li>- Beperkte beschermingsduur (20 jaar)</li> </ul> <p>Auteursrechtelijke bescherming:  Voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontstaat automatisch</li> <li>- Geldt wereldwijd</li> <li>- Lange beschermingsduur</li> <li>- Geen kosten voor verkrijging</li> <li>- Broncode kan geheim blijven</li> </ul>	<p>Octrooi versus auteursrecht voor een nieuw ABS-algoritme  Het ontwikkelen van een innovatief algoritme voor een Anti-Blokkeer Systeem is een aanzienlijke prestatie. Om deze innovatie te beschermen, overwegen veel bedrijven octrooirechtelijke of auteursrechtelijke bescherming. Laten we de voor- en nadelen van beide opties voor dit specifieke geval eens nader bekijken.  Octrooirecht  Voordelen:  Exclusieve bescherming: Een octrooi verleent een exclusief recht op de uitvinding. Dit betekent dat niemand anders het algoritme zonder toestemming mag maken, gebruiken, verkopen of importeren.  Breed beschermingsgebied: Een octrooi beschermt niet alleen de exacte code, maar ook de onderliggende technische ideeën en de manier waarop deze zijn geïmplementeerd.  Sterkere afschrikking: Een octrooi vormt een sterkere afschrikking tegen inbreukmakers, omdat de gevolgen van inbreuk vaak ernstiger zijn.  Nadelen:  Hoge kosten: De aanvraag en verlening van een octrooi zijn kostbaar en tijdrovend.  Complexiteit: Het opstellen van een octrooiaanvraag vereist specialistische kennis en kan complex zijn, vooral voor software-uitvindingen.</p>	<p>Octrooi versus Auteursrecht voor een Nieuw ABS-algoritme  Het ontwikkelen van een innovatief algoritme voor een Anti-Blokkeer Systeem (ABS) is een aanzienlijke prestatie voor een autofabrikant. De keuze tussen octrooirechtelijke en auteursrechtelijke bescherming voor dit algoritme is cruciaal voor het beschermen van de intellectuele eigendom en het behouden van een concurrentievoordeel. Laten we de voor- en nadelen van beide opties eens nader bekijken:  Octrooirechtelijke Bescherming  Voordelen:  Breed beschermingsgebied: Een octrooi biedt een brede bescherming voor de technische uitvinding, inclusief de onderliggende ideeën en de manier waarop deze zijn geïmplementeerd. Dit betekent dat concurrenten niet alleen het exacte algoritme, maar ook vergelijkbare oplossingen moeten vermijden.  Exclusiviteit: Een octrooi verleent de houder het exclusieve recht om de uitvinding te exploiteren. Dit betekent dat niemand anders het algoritme zonder toestemming mag gebruiken, maken, verkopen of importeren.  Sterke afschrikking: Een octrooi is een krachtig instrument om concurrenten af te schrikken van het kopiëren of nabootsen van de uitvinding.  Nadelen:</p>	<p>Het is een interessante vraag hoe een algoritme voor een ABS-systeem het beste beschermd kan worden. Zowel octrooirecht als auteursrecht bieden mogelijkheden, maar er zijn belangrijke verschillen in wat ze precies beschermen en hoe effectief die bescherming is in dit specifieke geval.  Auteursrecht  Wat het beschermt: Auteursrecht beschermt de concrete uitwerking van het algoritme, de specifieke code zoals die is geschreven. Het beschermt de letterlijke tekst van de broncode en eventueel het voorbereidend ontwerp materiaal.  Voordelen:  Ontstaat automatisch: Er is geen registratieprocedure nodig. Zodra het algoritme is geschreven, is het auteursrechtelijk beschermd.  Relatief goedkoop: Er zijn geen kosten verbonden aan het verkrijgen van auteursrechtelijke bescherming.  Nadelen:  Beperkte bescherming: Het auteursrecht beschermt niet de onderliggende ideeën of de functionaliteit van het algoritme. Een concurrent zou een algoritme met dezelfde werking kunnen schrijven, maar met een andere code, en daarmee het auteursrecht omzeilen. In het geval van het ABS-algoritme zou dit betekenen dat de innovatieve manier van het verwerken van sensordata niet beschermd is, zolang de</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internationaal geharmoniseerd Auteursrechtelijke bescherming:</li> <li>Nadelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschermt alleen concrete software, niet functionaliteit</li> <li>- Geen bescherming tegen onafhankelijke ontwikkeling</li> <li>- Reverse engineering mogelijk en legaal</li> <li>- Bewijs van inbreuk lastig bij gecompileerde code</li> <li>- Minder gebruikelijk in automotieve sector</li> </ul> </li> <li>Bonuspunten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwijzing naar relevante EPO cases over softwareoctrooien</li> <li>- Bespreking van nationale verschillen (VS versus EU)</li> <li>- Overweging van bedrijfsgeheimen als alternatief</li> </ul> </li> </ul>	<p>Openbaarmaking: Bij het aanvragen van een octrooi moet de uitvinding gedetailleerd worden beschreven, waardoor deze openbaar wordt gemaakt. Auteursrecht</p> <p>Voordelen: Automatische bescherming: Auteursrecht ontstaat automatisch zodra een werk wordt gecreëerd, zonder dat er formaliteiten aan verbonden zijn. Snelle en goedkope bescherming: In tegenstelling tot een octrooi is er geen aanvraagprocedure nodig. Bescherming van de expressie: Auteursrecht beschermt de specifieke uitdrukking van het algoritme, zoals de code.</p> <p>Nadelen: Beperkte bescherming: Auteursrecht beschermt niet het onderliggende idee, maar alleen de specifieke uitdrukking ervan. Een concurrent kan dus een vergelijkbaar algoritme ontwikkelen met behulp van een andere code. Makkelijker te omzeilen: Het is relatief eenvoudig om een auteursrechtelijk beschermd werk te omzeilen door het te herwerken zonder de oorspronkelijke code te kopiëren.</p> <p>Welke bescherming is het meest geschikt? Voor een innovatief ABS-algoritme kan zowel octrooirechtelijke als auteursrechtelijke bescherming waardevol zijn. Een octrooi biedt de meest uitgebreide bescherming en is vooral geschikt als het algoritme een echt technisch doorbraak vormt. Een auteursrecht kan een aanvullende bescherming bieden en is relatief eenvoudig te verkrijgen. Factoren die de keuze kunnen beïnvloeden: De mate van originaliteit: Hoe innovatiever het algoritme, hoe meer een octrooi gerechtvaardigd is. De levensduur van de bescherming: Een octrooi heeft een beperkte geldigheidsduur, terwijl auteursrecht in principe eeuwigdurend is. De kosten: Octrooiaanvragen zijn duurder dan auteursrechtelijke bescherming. De strategische doelstellingen: Wil men de</p>	<p>Hoge kosten: Het aanvragen en verkrijgen van een octrooi is een kostbaar en tijdrovend proces. Complexiteit: De octrooiaanvraag moet voldoen aan strikte formele eisen en de uitvinding moet nieuw, inventief en industrieel toepasbaar zijn. Openbaarmaking: Door het aanvragen van een octrooi wordt de uitvinding openbaar gemaakt. Dit kan andere bedrijven inspireren om alternatieve oplossingen te ontwikkelen. Beperkte duur: Een octrooi heeft een beperkte geldigheidsduur, meestal 20 jaar vanaf de aanvraagdatum. Auteursrechtelijke Bescherming Voordelen: Automatische bescherming: Auteursrecht ontstaat automatisch zodra een werk is gecreëerd, er is geen registratie vereist. Relatief lage kosten: De kosten voor het verkrijgen van auteursrechtelijke bescherming zijn aanzienlijk lager dan die voor een octrooi. Langere duur: Auteursrecht biedt in de meeste landen een langere beschermingsduur dan een octrooi. Nadelen: Beperkte bescherming: Auteursrecht beschermt de uitdrukking van een idee, maar niet het idee zelf. Dit betekent dat concurrenten een vergelijkbaar algoritme kunnen ontwikkelen, zolang ze maar een andere uitdrukking kiezen. Moeilijker te handhaven: Het kan moeilijker zijn om inbreuk op het auteursrecht te bewijzen, omdat het vaak vereist is om te laten zien dat het werk van de vermeende inbreukmaker een ongeoorloofde kopie is. Welke optie is het beste? De optimale beschermingsstrategie hangt af van verschillende factoren, waaronder: De mate van originaliteit van het algoritme: Hoe origineler het algoritme, hoe beter het in aanmerking komt voor octrooirechtelijke bescherming. De complexiteit van het algoritme: Complexere algoritmen zijn vaak beter te beschermen met een octrooi. De concurrentieomgeving: Als er veel</p>	<p>code maar anders is. Moeilijk te handhaven: Het is vaak lastig om inbreuk op het auteursrecht aan te tonen, omdat er sprake moet zijn van een directe kopie van de code. Octrooirecht Wat het beschermt: Octrooirecht beschermt de technische uitvinding die aan het algoritme ten grondslag ligt, de nieuwe en inventieve oplossing voor een technisch probleem. In dit geval zou dat de innovatieve manier van het verwerken van sensordata kunnen zijn die leidt tot een kortere remweg. Voordelen: Sterke bescherming: Een octrooi verbiedt anderen om de geoctrooieerde uitvinding te gebruiken, te verkopen of te importeren, ongeacht hoe deze is geïmplementeerd. Dit biedt een veel sterkere bescherming dan auteursrecht. In het geval van het ABS-algoritme zou dit betekenen dat de kern van de innovatie – de manier van dataverwerking – beschermd is, zelfs als een concurrent een andere code gebruikt. Exclusief recht: Een octrooi geeft de octrooihouder een tijdelijk monopolie (maximaal 20 jaar) op de uitvinding. Nadelen: Complex en duur proces: Het aanvragen van een octrooi is een complex en kostbaar proces, met onder andere onderzoek naar de nieuwheid van de uitvinding en het opstellen van een octrooiaanvraag. Openbaarmaking: Een octrooiaanvraag wordt openbaar gemaakt, waardoor concurrenten inzicht krijgen in de werking van de uitvinding. Conclusie voor het ABS-algoritme Voor het ABS-algoritme, waarbij de innovatie ligt in de nieuwe manier van dataverwerking, is octrooirechtelijke bescherming waarschijnlijk de beste optie. Hoewel het een duurder en complexer traject is, biedt het een veel sterkere bescherming tegen concurrenten die dezelfde functionaliteit willen realiseren met een andere code. Auteursrechtelijke bescherming zou in dit geval weinig effectief zijn, omdat het de kern van de innovatie niet beschermt.</p>
--	--	---	---	--

		<p>concurrentie volledig uitsluiten of is het voldoende om de eigen uitdrukking van het algoritme te beschermen?</p> <p>Conclusie</p> <p>In de meeste gevallen is een combinatie van octrooi- en auteursrechtelijke bescherming de meest effectieve manier om een innovatief ABS-algoritme te beschermen. Het is aan te raden om een gespecialiseerde octrooigemachtigde te raadplegen om de beste strategie te bepalen.</p> <p>Let op: Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en vormt geen juridisch advies. Voor specifiek advies over uw situatie is het raadzaam een gespecialiseerde advocaat te raadplegen.</p>	<p>concurrenten actief zijn, kan een octrooi een krachtig instrument zijn om een concurrentievoordeel te behouden.</p> <p>De kosten: De kosten voor het verkrijgen en handhaven van een octrooi kunnen een belangrijke overweging zijn.</p> <p>In veel gevallen is een combinatie van octrooi- en auteursrechtelijke bescherming de meest effectieve strategie. Een octrooi biedt een brede en sterke bescherming voor de kern van de uitvinding, terwijl het auteursrecht aanvullende bescherming biedt voor de specifieke uitdrukking van het algoritme.</p> <p>Conclusie Het kiezen tussen octrooi- en auteursrechtelijke bescherming voor een nieuw ABS-algoritme is een complexe beslissing die zorgvuldig moet worden overwogen. Het is aan te raden om juridisch advies in te winnen om de beste beschermingsstrategie voor uw specifieke situatie te bepalen.</p> <p>Wil je meer weten over een specifiek aspect van octrooi- of auteursrechtelijke bescherming? Stel je vraag gerust!</p>	<p>Aanvullende overwegingen:</p> <p>Nieuwheid en inventiviteit: Om een octrooi te kunnen verkrijgen, moet de uitvinding nieuw zijn en inventief (niet voor de hand liggend voor een vakman).</p> <p>Technische werking: Het is belangrijk dat het algoritme een technisch effect heeft. In het geval van het ABS-algoritme is dit het verkorten van de remweg, wat een duidelijk technisch effect is.</p> <p>Het is raadzaam voor de autofabrikant om zich te laten adviseren door een octrooigemachtigde om de mogelijkheden en haalbaarheid van octrooirechtelijke bescherming te beoordelen.</p>
--	--	--	--	---

# Ondernemingsrecht

## ChatGPT

Prompt	Model	ChatGPT – gratis (1)	ChatGPT – gratis (2)	ChatGPT – betaald
<p><b>Wie bepaalt wat de omvang is van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid?</b></p>	<p>In artikel 2:245 lid 1 BW staat het volgende: <i>“Voor zover bij de statuten niet anders is bepaald, wordt de bezoldiging van bestuurders door de algemene vergadering vastgesteld.”</i> In de praktijk is het veelal de algemene vergadering die de beloning vaststelt.</p>	<p><b>Makkelijk</b></p> <p>De omvang van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap (BV) wordt bepaald door de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders**</b> (AVA), tenzij in de statuten van de BV anders is bepaald.</p> <p>In de praktijk is het vaak zo dat de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders**</b> de beloning vaststelt, en hierbij kan bijvoorbeeld een remuneratiecommissie adviseren over de hoogte en structuur van de beloning. De beloning kan bestaan uit een vast salaris, variabele beloningen (zoals bonussen), pensioenregelingen en andere voordelen.</p> <p><b>### Regels en overwegingen:</b></p> <p>1. <b>**Statuten**</b>: In de statuten van de BV kan een regeling staan over de wijze van vaststelling van de beloning. Soms wordt bijvoorbeeld een bepaald percentage van de winst of omzet als uitgangspunt genomen, of wordt de beloning gekoppeld aan de prestaties van de BV.</p> <p>2. <b>**Transparantie**</b>: De beloning moet in veel gevallen transparant en redelijk zijn, vooral als het gaat om grotere bedrijven. Bij grotere BV's kan de beloning onderwerp zijn van publieke discussie, bijvoorbeeld in de media, zeker als de beloning als buitensporig wordt ervaren.</p> <p>3. <b>**Goedkeuring van de aandeelhouders**</b>: Bij belangrijke wijzigingen in de beloning kan het nodig zijn om goedkeuring te krijgen van de aandeelhouders.</p> <p>4. <b>**Compliance met wet- en regelgeving**</b>: Er zijn ook wettelijke regels die invloed kunnen hebben op de beloning van bestuurders. Denk hierbij aan</p>	<p>De omvang van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap (bv) met beperkte aansprakelijkheid wordt in principe bepaald door de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders**</b> (AVA). De AVA heeft de bevoegdheid om de beloning van de statutair bestuurder vast te stellen, tenzij dit anders is geregeld in de statuten van de bv of in een bestuurs- of arbeidsovereenkomst.</p> <p>Er zijn echter enkele regels en beperkingen waar rekening mee gehouden moet worden:</p> <p>1. <b>**Statuten**</b>: De statuten van de bv kunnen specifieke bepalingen bevatten over de beloning van bestuurders, zoals vaststelling van het salaris of de bonusstructuur.</p> <p>2. <b>**Arbeidsovereenkomst**</b>: Indien de statutair bestuurder een arbeidsovereenkomst heeft, kan hierin ook de beloning en de voorwaarden daarvan zijn vastgelegd.</p> <p>3. <b>**Wetgever**</b>: In bepaalde gevallen, bijvoorbeeld als het gaat om beursgenoteerde ondernemingen of grote bedrijven, kan de beloning van bestuurders onderworpen zijn aan aanvullende regelgeving, zoals de <b>*Wet beloningsbeleid topfunctionarissen*</b> of de <b>*Code Corporate Governance*</b>. Deze wetten kunnen specifieke regels stellen over de hoogte van de beloning, transparantie en verantwoording naar de aandeelhouders toe.</p> <p>4. <b>**Redelijkheid en billijkheid**</b>: De beloning moet redelijk zijn, zowel in verhouding tot de verantwoordelijkheden</p>	<p>De omvang van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (B.V.) wordt bepaald door de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA), tenzij de statuten anders bepalen. Dit volgt uit artikel 2:245 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW).</p> <p>Toelichting: Algemene regel: De AVA heeft in principe de bevoegdheid om de beloning van de bestuurder vast te stellen, inclusief salaris, bonussen, pensioenbijdragen en andere secundaire arbeidsvoorwaarden.</p> <p>Statuten: De statuten van de B.V. kunnen bepalen dat de bevoegdheid om de beloning vast te stellen geheel of gedeeltelijk wordt gedelegeerd aan een ander orgaan, zoals de raad van commissarissen (indien aanwezig).</p> <p>Beperkingen en transparantie: De vaststelling van de beloning moet in overeenstemming zijn met de belangen van de vennootschap en haar stakeholders.</p> <p>Voor bepaalde gereguleerde sectoren (zoals financiële instellingen) kunnen aanvullende regels gelden die de beloning van bestuurders beperken.</p> <p>In geval van meerdere bestuurders: Als er meerdere bestuurders zijn, kan de AVA ook een algemene beloningsregeling vaststellen, die vervolgens door een ander orgaan nader wordt uitgewerkt.</p> <p>Heb je meer specifieke details nodig over bijvoorbeeld regelgeving in een bepaalde sector of de rol van de raad van commissarissen?</p>

		<p>wetgeving rondom de maximale beloning van topbestuurders, zoals de Wet op de Beloning van Bestuurders (die in sommige gevallen ook van toepassing kan zijn op een BV).</p> <p>Samengevat: de omvang van de beloning van een statutair bestuurder wordt in de meeste gevallen bepaald door de algemene vergadering van aandeelhouders van de BV, met eventueel advies van een remuneratiecommissie.</p>	<p>van de bestuurder als tot de financiële situatie van de onderneming. Bij te hoge beloningen kunnen er maatschappelijke of juridische gevolgen zijn, vooral als het gaat om publieke of grote private bedrijven.</p> <p>Samenvattend: de algemene vergadering van aandeelhouders is de instantie die de beloning van de statutair bestuurder vaststelt, tenzij andere afspraken (bijvoorbeeld in de statuten of een arbeidsovereenkomst) van toepassing zijn.</p>	
<p><b>Maak een managementovereenkomst tussen een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid en een statutair bestuurder, die een natuurlijk persoon is, waarin in ieder geval de beloning is geregeld. Nederlands recht is van toepassing op de overeenkomst.</b></p>	<p>Een managementovereenkomst zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(i) de partijaanduiding (naam, adres en eventueel KvK-nummer); een beschrijving van de opdracht (de te verrichte werkzaamheden en eventuele bevoegdheden); afspraken over vergoedingen (niet alleen managementvergoedingen, maar ook onkostenvergoedingen, bonussen, de wijze van facturatie, de wijze van betaling, afspraken over doorbetaling tijdens ziekte en vakantie);</p> <p>(ii) afspraken over loonheffingen en andere heffingen;</p> <p>(iii) afspraken over de duur en beëindiging van de overeenkomst;</p> <p>(iv) concurrentieafspraken; non-concurrentieafspraken; geheimhoudingsafspraken;</p> <p>(v) toepasselijk recht en rechtsmacht.</p>	<p>Hieronder geef ik een voorbeeld van een <b>**managementovereenkomst**</b> tussen een Nederlandse besloten vennootschap (BV) en een statutair bestuurder, waarbij de beloning expliciet is geregeld. Dit is een beknopt voorbeeld en zou verder moeten worden aangepast aan de specifieke situatie en juridische vereisten.</p> <p>---</p> <p><b>**Managementovereenkomst**</b></p> <p><b>**Tussen:**</b></p> <p>1. <b>**[Naam BV]**</b>, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, opgericht naar Nederlands recht, statutair gevestigd te [plaats], ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer [KvK-nummer], hierna te noemen "de Vennootschap", en</p> <p>2. <b>**[Naam bestuurder]**</b>, geboren op [geboortedatum], wonende te [adres], hierna te noemen "de Bestuurder".</p> <p><b>**Overwegende dat:**</b></p> <p>- De Vennootschap een statutair bestuurder zoekt en de Bestuurder bereid is om in die hoedanigheid op te treden;</p> <p>- De partijen wensen vast te leggen welke afspraken er zijn over de inhoud van de werkzaamheden en de beloning van de Bestuurder.</p> <p><b>**Komen als volgt overeen:**</b></p>	<p>Hieronder volgt een voorbeeld van een <b>**managementovereenkomst**</b> tussen een Nederlandse besloten vennootschap (bv) en een statutair bestuurder, waarin de beloning is geregeld. Let op: dit is een voorbeeld en geen juridisch advies. Het is altijd verstandig om een jurist te raadplegen voor het opstellen van contracten die voldoen aan alle wettelijke vereisten en specifieke wensen.</p> <p>---</p> <p><b>**MANAGEMENTOVEREENKOMST**</b></p> <p><b>**Tussen:**</b></p> <p>1. <b>**[Naam van de besloten vennootschap]**</b>, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer [KvK-nummer], statutair gevestigd te [plaats], hierna te noemen "de Vennootschap", gevestigd te [adres], vertegenwoordigd door [naam van de vertegenwoordiger van de vennootschap], in zijn hoedanigheid van [functie], en</p> <p>2. <b>**[Naam van de statutair bestuurder]**</b>, wonende te [adres], geboren op [geboortedatum], hierna te noemen "de Bestuurder".</p> <p><b>**Overwegende dat:**</b></p> <p>- De Vennootschap een bestuur wenst aan</p>	<p>Hier is een concept van de managementovereenkomst:</p> <p><b>MANAGEMENTOVEREENKOMST</b></p> <p><b>De ondergetekenden:</b></p> <p>1. <b>[Naam vennootschap]</b>, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, gevestigd en kantoorhoudende te [adres], ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer [KvK-nummer], hierna te noemen: "de Vennootschap";</p> <p>en</p> <p>2. <b>[Naam statutair bestuurder]</b>, geboren op [geboortedatum], wonende te [adres], hierna te noemen: "de Bestuurder";</p> <p><b>Overwegen dat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De Vennootschap voornemens is de Bestuurder aan te stellen als statutair bestuurder;</li> <li>Partijen hun afspraken met betrekking tot deze aanstelling schriftelijk wensen vast te leggen.</li> </ul> <p><b>Komen het volgende overeen:</b></p> <p><b>3. Artikel 1 – Opdracht en werkzaamheden</b></p> <p>1. De Bestuurder zal de functie van statutair bestuurder van de Vennootschap uitoefenen en de werkzaamheden verrichten zoals vastgelegd in de statuten van de Vennootschap en de toepasselijke wet- en regelgeving.</p>

		<p><b>### 1. **Duur en functie**</b>  1.1 De Bestuurder wordt benoemd als statutair bestuurder van de Vennootschap, met ingang van [datum] voor onbepaalde tijd, tenzij anders overeengekomen of beëindigd conform de bepalingen van deze overeenkomst.  1.2 De Bestuurder zal de functie van statutair bestuurder van de Vennootschap vervullen en daarbij de taken en bevoegdheden uitvoeren zoals beschreven in de statuten van de Vennootschap en de besluiten van de aandeelhouders.</p> <p><b>### 2. **Werkzaamheden en verplichtingen van de Bestuurder**</b>  2.1 De Bestuurder is verplicht zijn werkzaamheden voor de Vennootschap met zorg en naar beste vermogen uit te voeren.  2.2 De Bestuurder zal zich houden aan de wet- en regelgeving die op zijn functie van toepassing is, evenals de interne richtlijnen van de Vennootschap.  2.3 De Bestuurder zal zijn werkzaamheden in fulltime dienstverband voor de Vennootschap uitvoeren, tenzij anders overeengekomen.</p> <p><b>### 3. **Beloning**</b>  3.1 De Vennootschap zal aan de Bestuurder de volgende beloning verstrekken:  a. <b>**Vast salaris**</b>: €[bedrag] bruto per maand, uit te betalen aan het einde van iedere maand.  b. <b>**Vakantiegeld**</b>: 8% van het bruto jaarsalaris, te betalen in de maand juni van elk jaar.  c. <b>**Bonus**</b>: De Bestuurder komt in aanmerking voor een jaarlijkse bonus, afhankelijk van de prestaties van de Vennootschap en de Bestuurder, zoals vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA). De hoogte van de bonus zal per jaar worden bepaald.  d. <b>**Pensioen**</b>: De Vennootschap zal een pensioenregeling aanbieden, welke regeling nader wordt gespecificeerd in een aparte pensioenovereenkomst.  e. <b>**Vergoeding van kosten**</b>: De Bestuurder heeft recht op vergoeding van</p>	<p>te stellen en de Bestuurder bereid is deze functie te vervullen,  - De partijen de voorwaarden van de samenwerking wensen vast te leggen in deze overeenkomst,  - Partijen in onderling overleg een beloningsregeling overeengekomen.</p> <p><b>**Komen als volgt overeen**</b></p> <p><b>### 1. **Aanstelling en Duur**</b>  1.1 De Vennootschap stelt de Bestuurder aan als statutair bestuurder van de Vennootschap, met ingang van [datum] van ingang van de overeenkomst].  1.2 Deze overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij eerder beëindigd volgens de bepalingen in deze overeenkomst.</p> <p><b>### 2. **Taak en Verantwoordelijkheden**</b>  2.1 De Bestuurder is verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur van de Vennootschap en het nemen van alle noodzakelijke beslissingen die voortvloeien uit de bevoegdheden van het bestuur van de Vennootschap, zoals nader beschreven in de statuten van de Vennootschap.  2.2 De Bestuurder zal zijn taken naar beste vermogen en in overeenstemming met de wet, de statuten van de Vennootschap en de richtlijnen van de algemene vergadering van aandeelhouders uitvoeren.</p> <p><b>### 3. **Beloning**</b>  3.1 De Bestuurder ontvangt voor zijn werkzaamheden een bruto jaarsalaris van <b>**[bedrag in euro's]**</b> per jaar, te betalen in <b>**[aantal] gelijke maandtermijnen**</b>.  3.2 De Beloning wordt jaarlijks herzien door de algemene vergadering van aandeelhouders, met inachtneming van de financiële situatie van de Vennootschap en overige relevante omstandigheden.  3.3 Indien van toepassing, kan de Vennootschap de Bestuurder aanvullende vergoedingen verstrekken, zoals vakantiegeld, een 13de maand, of andere voordelen, zoals bepaald door de Vennootschap.  3.4 De Bestuurder komt in aanmerking</p>	<p>2. De Bestuurder zal zijn taken en bevoegdheden uitoefenen met inachtneming van de instructies en aanwijzingen van de algemene vergadering van aandeelhouders.</p> <p><b>4. Artikel 2 – Vergoedingen</b>  1. De Vennootschap zal aan de Bestuurder een managementvergoeding van € [bedrag] per maand exclusief btw betalen.  2. De Vennootschap zal daarnaast aan de Bestuurder een onkostenvergoeding betalen voor redelijke en aantoonbare kosten, verband houdende met de uitoefening van zijn functie.  3. De Bestuurder kan in aanmerking komen voor een jaarlijkse bonus, afhankelijk van nader te bepalen prestatiecriteria.  4. Facturatie dient maandelijks te geschieden en betaling zal plaatsvinden binnen [aantal] dagen na factuurdatum.  5. Tijdens ziekte of vakantie zal de managementvergoeding worden doorbetaald voor een periode van maximaal [aantal] maanden.</p> <p><b>5. Artikel 3 – Loonheffingen en andere heffingen</b>  1. Partijen erkennen dat de Bestuurder als statutair bestuurder een dienstbetrekking heeft voor fiscale en sociale zekerheidsdoeleinden.  2. De Vennootschap zal zorgdragen voor afdracht van loonheffingen en andere verplichte sociale premies.</p> <p><b>6. Artikel 4 – Duur en beëindiging</b>  1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en eindigt bij ontslag als statutair bestuurder conform de statuten en wetgeving.</p>
--	--	---	---	---

		<p>redelijke en noodzakelijke kosten die verband houden met de uitvoering van zijn werkzaamheden, zoals reiskosten en representatiekosten, conform het geldende beleid van de Vennootschap.</p> <p>3.2 De beloning kan jaarlijks worden herzien door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, waarbij rekening wordt gehouden met de economische situatie van de Vennootschap, de prestaties van de Bestuurder en de marktomstandigheden.</p> <p>### 4. <b>**Beëindiging van de overeenkomst**</b></p> <p>4.1 Deze overeenkomst kan door beide partijen worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn van [x maanden], tenzij anders overeengekomen of in geval van tussentijdse beëindiging met onmiddellijke ingang om redenen zoals vastgelegd in artikel 4.2.</p> <p>4.2 De Vennootschap heeft het recht om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen in geval van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grove schuld of wanprestatie door de Bestuurder.</li> <li>- Onbevoegdheid van de Bestuurder om zijn functie te vervullen.</li> <li>- Een andere dringende reden die de voortzetting van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maakt.</li> </ul> <p>4.3 Bij beëindiging van de overeenkomst heeft de Bestuurder recht op een uitkering op basis van zijn laatstverdiende maandsalaris en de voorwaarden zoals vastgelegd in de statuten van de Vennootschap en de toepasselijke wetgeving.</p> <p>### 5. <b>**Geheimhouding**</b></p> <p>5.1 De Bestuurder is verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die hij in het kader van zijn werkzaamheden voor de Vennootschap verkrijgt. Deze verplichting blijft ook na beëindiging van de overeenkomst van kracht.</p> <p>5.2 De Bestuurder zal geen informatie over de financiële of zakelijke situatie van de Vennootschap openbaar maken, tenzij</p>	<p>voor een variabele beloning, bestaande uit een <b>**bonusregeling**</b> van maximaal <b>**[percentage of bedrag]**</b>, afhankelijk van de vooraf vastgestelde performance-indicatoren, zoals overeengekomen tussen de Vennootschap en de Bestuurder.</p> <p>### 4. <b>**Ziekte en Verlof**</b></p> <p>4.1 In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid van de Bestuurder heeft de Bestuurder recht op doorbetaling van het salaris, zoals bepaald in de toepasselijke wet- en regelgeving.</p> <p>4.2 De Bestuurder heeft recht op <b>**[aantal]**</b> vakantiedagen per jaar, die volgens de bepalingen van de wet en/of de statuten van de Vennootschap kunnen worden opgenomen.</p> <p>### 5. <b>**Beëindiging van de Overeenkomst**</b></p> <p>5.1 Deze overeenkomst kan door beide partijen worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, tenzij anders overeengekomen.</p> <p>5.2 De Vennootschap kan de overeenkomst onmiddellijk beëindigen in geval van zwaarwegende redenen, zoals beschreven in de wet of de statuten van de Vennootschap, zonder dat een opzegtermijn in acht hoeft te worden genomen.</p> <p>5.3 Bij beëindiging van de overeenkomst heeft de Bestuurder recht op een beëindigingsvergoeding, tenzij anders overeengekomen of in de statuten van de Vennootschap is geregeld.</p> <p>### 6. <b>**Geheimhouding en Non-concurrentie**</b></p> <p>6.1 De Bestuurder verplicht zich om alle vertrouwelijke informatie van de Vennootschap geheim te houden, zowel tijdens de looptijd van deze overeenkomst als na beëindiging daarvan.</p> <p>6.2 De Bestuurder verplicht zich om gedurende een periode van <b>**[duur]**</b> na beëindiging van de overeenkomst geen concurrerende activiteiten te verrichten of anderszins betrokken te zijn bij een</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Opzegging door de Bestuurder vereist een opzegtermijn van [aantal] maanden.</li> <li>3. De overeenkomst eindigt onmiddellijk bij een rechtsgeldig ontslagbesluit van de algemene vergadering van aandeelhouders.</li> </ol> <p><b>7. Artikel 5 – Non-concurrentie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gedurende de looptijd van deze overeenkomst en tot [aantal] maanden na beëindiging, zal de Bestuurder geen concurrerende activiteiten ontplooiën zonder schriftelijke toestemming van de Vennootschap.</li> </ol> <p><b>8. Artikel 6 – Geheimhouding</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De Bestuurder zal strikte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle vertrouwelijke informatie van de Vennootschap.</li> <li>2. Deze verplichting blijft ook na beëindiging van de overeenkomst van kracht.</li> </ol> <p><b>9. Artikel 7 – Toepasselijk recht en rechtsmacht</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</li> <li>2. Geschillen voortvloeiende uit of verband houdende met deze overeenkomst zullen exclusief worden beslecht door de bevoegde rechter te [plaats].</li> </ol> <p>Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend te [plaats] op [datum].</p> <p><b>De Vennootschap</b>  Naam: [naam]  Functie: [functie]  Handtekening: _____</p> <p><b>De Bestuurder</b>  Naam: [naam]  Handtekening: _____</p>
--	--	--	--	---

		<p>hiertoe een wettelijke verplichting bestaat.</p> <p><b>### 6. **Non-concurrentiebeding**</b>  6.1 Gedurende de looptijd van deze overeenkomst en voor een periode van [x maanden] na beëindiging van de overeenkomst, mag de Bestuurder geen werkzaamheden verrichten voor een concurrerende onderneming binnen de [sector/branche] van de Vennootschap zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Vennootschap.</p> <p><b>### 7. **Toepasselijk recht en geschillen**</b>  7.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.  7.2 In geval van een geschil tussen partijen voortvloeiende uit of in verband met deze overeenkomst, zullen partijen trachten het geschil in der minne op te lossen. Indien dit niet lukt, zal het geschil worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te [plaats].</p> <p><b>### 8. **Slotbepalingen**</b>  8.1 Wijzigingen van deze overeenkomst kunnen slechts schriftelijk en met wederzijdse instemming van beide partijen plaatsvinden.  8.2 Indien een bepaling van deze overeenkomst nietig of onafdwingbaar blijkt, blijven de overige bepalingen van kracht en zullen partijen in goed overleg een vervangende regeling treffen.</p> <p><b>**Aldus overeengekomen en ondertekend op [datum]:**</b></p> <p><b>**De Vennootschap**</b>  Handtekening: _____  Naam: [Naam vertegenwoordiger]  Functie: [Functie vertegenwoordiger]</p> <p><b>**De Bestuurder**</b>  Handtekening: _____  Naam: [Naam bestuurder]</p> <p>---</p> <p><b>**Let op:**</b> Dit is een voorbeeld en bevat de belangrijkste elementen die vaak in een managementovereenkomst voorkomen.</p>	<p>onderneming die in direct concurrentie staat met de Vennootschap, zoals nader gespecificeerd in de statuten van de Vennootschap.</p> <p><b>### 7. **Aansprakelijkheid en Verantwoordelijkheid**</b>  7.1 De Bestuurder is aansprakelijk voor zijn handelen in de uitoefening van zijn functie, zoals bepaald in de wet en de statuten van de Vennootschap.  7.2 De Vennootschap is verplicht om de Bestuurder te vrijwaren van aansprakelijkheid, voor zover zijn handelen niet in strijd is met de wet of de statuten van de Vennootschap.</p> <p><b>### 8. **Toepasselijk Recht en Geschillen**</b>  8.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.  8.2 Geschillen voortvloeiend uit deze overeenkomst zullen in eerste instantie worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in het arrondissement waar de Vennootschap statutair is gevestigd.</p> <p><b>### 9. **Slotbepalingen**</b>  9.1 Wijzigingen of aanvullingen van deze overeenkomst zijn alleen geldig indien schriftelijk en door beide partijen ondertekend.  9.2 Indien een bepaling van deze overeenkomst ongeldig of niet-afdwingbaar wordt verklaard, blijven de overige bepalingen van deze overeenkomst volledig van kracht.  9.3 Deze overeenkomst is in tweevoud opgemaakt, waarbij beide partijen een exemplaar hebben ontvangen.</p> <p><b>**Ondertekend:**</b></p> <p><b>**[Naam van de vennootschap]**</b>  Handtekening: _____  Naam: [Naam vertegenwoordiger]  Functie: [Functie]  Datum: [datum]</p> <p><b>**[Naam van de bestuurder]**</b>  Handtekening: _____  Naam: [Naam bestuurder]</p>	
--	--	--	--	--



		Voor de definitieve opstelling van een overeenkomst, zou het raadzaam zijn om juridisch advies in te winnen, aangezien specifieke situaties en bedrijfseisen kunnen variëren.	Datum: [datum]  ---  Dit is een basismodel voor een managementovereenkomst. Afhankelijk van de specifieke situatie kunnen andere bepalingen relevant zijn, bijvoorbeeld omtrent pensioenregelingen, uitkering bij overlijden, of de specifieke rechten en verplichtingen van de bestuurder. Het is altijd aan te raden om zo'n overeenkomst door een jurist te laten controleren om te verzekeren dat deze volledig en rechtsgeldig is.	
<b>Mag een Nederlandse stichting winst uitkeren aan een bestuurder? Beargumenteer het antwoord.</b>	In beginsel niet. Op grond van artikel 2:285 lid 3 BW geldt een uitkeringsverbod: <i>“Het doel van de stichting mag niet inhouden het doen van uitkeringen aan oprichters of aan hen die deel uitmaken van haar organen noch ook aan anderen, tenzij wat deze laatste betreft de uitkeringen een ideële of sociale strekking hebben.”</i> Het gedeelte na de <i>“tenzij”</i> komt in de praktijk nauwelijks voor.	Een <b>Nederlandse stichting</b> mag <b>geen winst</b> uitkeren aan een bestuurder, omdat dit in strijd is met de juridische structuur en het doel van een stichting volgens het <b>Nederlandse recht</b> . Hieronder leg ik uit waarom dit zo is:  ### 1. <b>Doel en structuur van een stichting</b> Een stichting is een rechtsvorm die in Nederland wordt gebruikt voor organisaties zonder winstoogmerk. Het doel van een stichting is om een bepaald maatschappelijk of ideëel doel na te streven, zoals bijvoorbeeld het bevorderen van kunst, cultuur, wetenschappelijk onderzoek, of goede doelen. De statuten van een stichting moeten daarom in overeenstemming zijn met dit doel en mogen geen uitkeringen aan bestuurders of oprichters toestaan, tenzij het gaat om redelijke vergoedingen voor hun werk of onkosten.  ### 2. <b>Artikel 2:165 BW (Burgerlijk Wetboek)</b> Volgens het <b>Burgerlijk Wetboek</b> , specifiek artikel 2:165, mag een stichting geen <b>winst uitkeren</b> aan haar oprichters, bestuurders of andere personen. Dit betekent dat er geen dividend of winstuitkeringen mogen plaatsvinden, wat typisch is voor bijvoorbeeld een vennootschap (BV of NV).  ### 3. <b>Beloning van bestuurders</b> Hoewel een stichting geen winst mag	Nee, een Nederlandse stichting mag <b>geen winst uitkeren</b> aan een bestuurder. Dit is in strijd met de rechtsvorm en het doel van een stichting, zoals vastgelegd in het Nederlands recht. Hieronder worden de belangrijkste redenen uitgelegd waarom dit niet toegestaan is:  ### 1. <b>Doel van een Stichting</b> Een stichting is een rechtsvorm die volgens het Burgerlijk Wetboek (BW) <b>geen leden</b> heeft en <b>geen winstoogmerk</b> mag nastreven. Het belangrijkste doel van een stichting is om een bepaald maatschappelijk, sociaal of ander niet-commercieel doel te verwezenlijken. De stichting moet haar middelen en opbrengsten gebruiken om haar doelstellingen te realiseren, en <b>winstuitkeringen</b> aan bestuurders zouden in strijd zijn met dit doel.  ### 2. <b>Wettelijke bepalingen</b> De regels voor stichtingen zijn vastgelegd in het <b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b> , in het bijzonder Boek 2, waarin de regels voor rechtspersonen zijn opgenomen. Artikel 2:289 BW bepaalt expliciet dat een stichting <b>geen winst mag uitkeren</b> aan haar oprichters, bestuurders of andere personen. Dit verbod is bedoeld om te voorkomen dat stichtingen worden misbruikt voor privévoordeel in plaats van voor het publieke of maatschappelijke doel waarvoor ze zijn opgericht.	Nee, een Nederlandse stichting mag in principe geen winst uitkeren aan een bestuurder. Dit volgt uit artikel 2:285 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek (BW), dat bepaalt dat een stichting geen uitkeringen mag doen aan oprichters, bestuurders of andere personen die deel uitmaken van de organisatie, tenzij een uitkering geschiedt op basis van een ideëel of sociaal doel zoals vastgelegd in de statuten. Uitleg en argumentatie Geen winstoogmerk: Een stichting is een rechtspersoon zonder winstoogmerk. Het doel van de stichting moet statutair zijn vastgelegd en mag niet gericht zijn op het uitkeren van winst aan degenen die betrokken zijn bij het bestuur of de oprichting van de stichting. Belang van het doel: Alle financiële middelen van de stichting moeten worden ingezet om het statutaire doel van de stichting te verwezenlijken. Winst of overschotten die worden gegenereerd, moeten daarom binnen de stichting blijven en besteed worden aan dit doel. Uitzonderingen: Redelijke vergoeding: Het is wel toegestaan om een bestuurder een redelijke vergoeding te betalen voor daadwerkelijk verrichte werkzaamheden. Dit wordt echter niet gezien als winstuitkering, maar als een normale kostenpost. Deze vergoeding moet in verhouding staan tot de werkzaamheden en mag niet excessief zijn. Statutair toegestaan ideëel doel: Als de uitkering in overeenstemming is met een

		<p>uitkeren aan haar bestuurders, betekent dit niet dat bestuurders niet vergoed mogen worden voor hun werkzaamheden. <b>**Bestuurders kunnen een beloning ontvangen**</b>, maar deze moet in verhouding staan tot het werk dat zij verrichten en mag enkel een <b>**redelijke vergoeding**</b> zijn voor de geleverde prestaties. Dit kan bijvoorbeeld een vast salaris of een onkostenvergoeding zijn, maar er mogen geen winstuitkeringen (zoals dividend) plaatsvinden.</p> <p>De beloning van bestuurders van een stichting moet dus voldoen aan de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Redelijk en in verhouding**</b> tot het werk dat de bestuurder uitvoert.</li> <li>- Het moet in de statuten of een aparte overeenkomst worden geregeld, waarbij de algemene vergadering van de stichting goedkeuring moet geven aan de beloning.</li> </ul> <p><b>### 4. **Geen privévoordeel voor bestuurders**</b> Het <b>**fundamentele principe**</b> van een stichting is dat de stichting zelf het voordeel moet behalen uit haar activiteiten, niet de bestuurders. Bestuurders mogen dus <b>**geen privévoordeel**</b> trekken uit de stichting in de vorm van winstuitkeringen of dividend, aangezien de stichting als rechtspersoon geen eigen winstdoelen heeft.</p> <p><b>### 5. **Beperkingen en uitzonderingen**</b> Er kunnen echter situaties zijn waarin een stichting wel bepaalde <b>**uitkeringen**</b> doet, maar dan moet het gaan om bijvoorbeeld een <b>**onkostenvergoeding**</b> of een vergoeding voor de bestuurders die in verhouding staat tot hun werk en de maatschappelijke doelen van de stichting ondersteunt. Eventuele uitkeringen aan bestuurders die een <b>**privévoordeel**</b> zouden opleveren, zijn verboden. Dit zou kunnen leiden tot juridische complicaties, waaronder de mogelijkheid dat de stichting haar ANBI-status (Algemeen Nut Beogende Instelling) verliest, wat fiscale voordelen met zich meebrengt.</p>	<p>- <b>**Artikel 2:289 BW**</b> stelt: "Een stichting heeft geen leden. De stichting kan haar vermogen gebruiken voor het doel waarvoor zij is opgericht, maar mag geen winst uitkeren aan haar bestuurders of oprichters." Dit betekent dat er in een stichting <b>**geen verdeling van winst**</b> mag plaatsvinden naar bestuurders, oprichters of andere personen die geen direct verband houden met het realiseren van het doel van de stichting.</p> <p><b>### 3. **Uitzondering: Vergoeding van bestuurders**</b> Hoewel een stichting geen winst mag uitkeren aan bestuurders, kunnen <b>**bestuurders wel een redelijke vergoeding ontvangen**</b> voor hun werkzaamheden. Deze vergoeding moet echter <b>**zakelijk en passend**</b> zijn, en mag alleen betrekking hebben op de werkzaamheden die de bestuurder in het kader van de stichting uitvoert. De hoogte van deze vergoeding moet in verhouding staan tot de aard van de werkzaamheden, de grootte van de stichting en de beschikbare middelen van de stichting.</p> <p>Een <b>**vergoeding**</b> kan bestaan uit een salaris, een honorarium of een andere vorm van betaling voor de diensten die de bestuurder levert, maar dit is <b>**geen winstuitkering**</b>. De vergoeding wordt dus niet als winst gedeeld, maar wordt gezien als een zakelijke betaling voor de diensten die worden verricht.</p> <p><b>### 4. **Beperkingen op uitkeringen**</b> De mogelijkheid om een beloning te betalen aan de bestuurder van een stichting is beperkt. Een stichting kan geen uitkeringen doen zoals <b>**dividenden**</b> in een vennootschap of <b>**winstuitkeringen**</b> zoals die wel mogelijk zijn in andere rechtsvormen zoals de besloten vennootschap (bv). De uitkering van winsten zou de maatschappelijke en doelgerichte functie van de stichting in gevaar brengen en kan zelfs leiden tot juridische aansprakelijkheid van de bestuurders.</p>	<p>ideeel of sociaal doel van de stichting, kan dit worden toegestaan. In dat geval moet het expliciet in de statuten zijn vastgelegd en aantoonbaar bijdragen aan het doel. Handhaving en sancties: Indien een stichting winst uitkeert in strijd met artikel 2:285 lid 3 BW, kunnen sancties volgen, zoals aansprakelijkheid van bestuurders en in extreme gevallen ontbinding van de stichting door de rechter. Fiscale status: Een ANBI (Algemeen Nut Beogende Instelling) mag géén beloning uitkeren aan bestuurders, behalve een onkostenvergoeding. Dit volgt uit de eisen van de Belastingdienst voor ANBI-status. Conclusie Een stichting mag geen winst uitkeren aan een bestuurder, omdat dit in strijd is met de wettelijke bepaling dat de stichting zonder winstoogmerk moet opereren. Wel mag een redelijke vergoeding worden betaald voor werkzaamheden, mits dit in overeenstemming is met het doel en de statuten van de stichting.</p>
--	--	--	---	---

		<p>### Conclusie</p> <p>Een <b>Nederlandse stichting mag geen winst uitkeren aan een bestuurder</b>. Het belangrijkste doel van een stichting is namelijk om een maatschappelijk doel te dienen en geen winst te maken of privévoordelen voor bestuurders te creëren. Bestuurders kunnen wel een <b>redelijke vergoeding</b> ontvangen voor hun werk, maar die vergoeding mag geen winstdeel of dividend zijn.</p>	<p>### 5. <b>Fiscale gevolgen</b></p> <p>Daarnaast kan het uitkeren van winst aan bestuurders negatieve fiscale gevolgen hebben. Als een stichting zich zou bezighouden met het uitkeren van winst aan bestuurders, kan dit het karakter van de stichting als non-profitorganisatie in gevaar brengen. Dit zou mogelijk leiden tot belastingheffing, waarbij de stichting niet langer als <b>ANBI (Algemeen Nut Beogende Instelling)</b> wordt erkend, waardoor belastingvoordelen verloren zouden gaan.</p> <p>### Conclusie</p> <p>Kortom, een stichting mag geen winst uitkeren aan een bestuurder, omdat dit indruist tegen de wettelijke bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (artikel 2:289 BW) en tegen het principe van de stichting als een niet-commerciële organisatie. Bestuurders kunnen wel een <b>passende vergoeding</b> ontvangen voor hun werkzaamheden, maar dit is geen winstuitkering.</p>	
<p><b>Wie kan een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ontslaan?</b></p>	<p>In artikel 2:244 lid 1 BW staat het volgende: <i>"Iedere bestuurder kan te allen tijde worden geschorst en ontslagen door het orgaan dat bevoegd is tot benoeming. De statuten kunnen bepalen dat een bestuurder eveneens kan worden ontslagen door een ander orgaan, tenzij de benoeming overeenkomstig artikel 272 door de raad van commissarissen geschiedt. Is uitvoering gegeven aan artikel 239a, dan is het bestuur te allen tijde bevoegd tot schorsing van een uitvoerend bestuurder."</i> In de meeste gevallen kan een statutair bestuurder van een Nederlandse BV worden ontslagen door de algemene vergadering.</p>	<p>In een <b>Nederlandse besloten vennootschap (BV)</b> kan de <b>statutair bestuurder</b> op verschillende manieren worden ontslagen, afhankelijk van de bepalingen in de statuten en de structuur van de vennootschap. De primaire bevoegdheid om een statutair bestuurder te ontslaan ligt bij de <b>algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)</b>. Dit wordt als volgt verder toegelicht:</p> <p>### 1. <b>Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA)</b></p> <p>De <b>algemene vergadering van aandeelhouders</b> is de organ die in de regel bevoegd is om een <b>statutair bestuurder</b> te ontslaan. De statuten van de BV kunnen echter specifieke regels en procedures bevatten voor het ontslag van bestuurders.</p> <p>- <b>Ontslag door de AVA</b>: In de meeste gevallen is het ontslag van een statutair bestuurder een bevoegdheid van de AVA, tenzij in de statuten anders is bepaald. Dit</p>	<p>Een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap (bv) kan <b>door de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)</b> worden ontslagen. Dit is in lijn met het <b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b> en de statuten van de vennootschap, en het betreft een van de belangrijkste bevoegdheden van de AVA.</p> <p>### 1. <b>Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA)</b></p> <p>Volgens <b>artikel 2:248 van het Burgerlijk Wetboek (BW)</b> is de <b>algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)</b> bevoegd om een statutair bestuurder te benoemen, te schorsen en te ontslaan. De AVA kan dus op elk moment besluiten de bestuurder te ontslaan, tenzij er specifieke bepalingen in de statuten of een contractuele overeenkomst (bijvoorbeeld een managementovereenkomst) zijn die het ontslag beperken of voorwaarden stellen.</p> <p>Het ontslag van een statutair bestuurder</p>	<p>In Nederland kan een statutair bestuurder van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (bv) worden ontslagen door de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA). Dit is geregeld in artikel 2:244 van het Burgerlijk Wetboek. Belangrijke punten:</p> <p>Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA):</p> <p>De AVA heeft de wettelijke bevoegdheid om een statutair bestuurder te benoemen, te schorsen en te ontslaan. Dit ontslagbesluit wordt genomen met een gewone meerderheid van stemmen, tenzij de statuten een andere regeling bevatten. Arbeidsrechtelijke gevolgen:</p> <p>Een statutair bestuurder heeft doorgaans een arbeidsovereenkomst naast zijn bestuursfunctie. Het ontslag als statutair bestuurder betekent automatisch het einde van de arbeidsrelatie. Toch blijven bepaalde arbeidsrechtelijke regels, zoals een opzegtermijn of ontslagvergoeding, van toepassing, tenzij sprake is van een dringende reden.</p>

		<p>betekent dat de aandeelhouders gezamenlijk kunnen besluiten de bestuurder te ontslaan, mits daartoe een besluit wordt genomen tijdens een goed belegde vergadering.</p> <p>- <b>Statuten</b>: De statuten van de BV kunnen aanvullende regels bevatten, bijvoorbeeld over de meerderheid die nodig is om een bestuurder te ontslaan (bijvoorbeeld een gewone of gekwalificeerde meerderheid van stemmen), of over specifieke procedures die moeten worden gevolgd (zoals het geven van een opzegtermijn).</p> <p><b>2. De Raad van Commissarissen (indien van toepassing)</b></p> <p>Als de BV een <b>raad van commissarissen (RvC)</b> heeft, kan de <b>RvC</b> soms ook een rol spelen in het ontslag van de bestuurder. Dit is afhankelijk van de afspraken die in de statuten zijn vastgelegd. In veel gevallen heeft de RvC echter enkel een adviserend of goedkeurend recht, maar er kunnen statutaire bepalingen zijn die de raad de bevoegdheid geven om een bestuurder voor te dragen voor ontslag aan de AVA.</p> <p>- <b>Raad van Commissarissen</b>: Als er een RvC is, kan deze de aandeelhouders adviseren over het ontslag van een bestuurder, maar in de meeste gevallen blijft het ontslag van een statutair bestuurder de verantwoordelijkheid van de AVA.</p> <p><b>3. Opzegging door de Bestuurder zelf (zelfontslag)</b></p> <p>Een statutair bestuurder kan <b>zelf ontslag nemen</b> (zelfontslag), waarbij hij een ontslagbrief indient bij de Vennootschap. Dit ontslag is geldig zodra de Vennootschap het ontvangt, maar in de praktijk moet dit vaak worden goedgekeurd door de AVA, vooral als er procedures in de statuten staan die moeten worden gevolgd voor de beëindiging van het bestuurderschap.</p>	<p>door de AVA kan op verschillende manieren plaatsvinden:</p> <p>- <b>Besluit van de AVA</b>: De aandeelhouders kunnen in de AVA besluiten nemen om een statutair bestuurder te ontslaan, meestal met een gewone meerderheid, tenzij de statuten anders bepalen.</p> <p>- <b>Ongeldige benoeming</b>: Als de benoeming van de bestuurder ongeldig is, kan dit ook leiden tot een ontslag.</p> <p><b>2. Statuten en andere bepalingen</b></p> <p>De statuten van de vennootschap kunnen bepalingen bevatten die het ontslagproces regelen, bijvoorbeeld:</p> <p>- <b>Bijzonder quorum</b>: De statuten kunnen bepalen dat er een speciale meerderheid van stemmen nodig is voor het ontslag, bijvoorbeeld een tweederde meerderheid van de stemmen van de aanwezige of vertegenwoordigde aandelen.</p> <p>- <b>Specifieke ontslaggronden</b>: In sommige gevallen kunnen de statuten ook voorwaarden stellen voor het ontslag, zoals specifieke gronden of procedures die gevolgd moeten worden.</p> <p><b>3. Rechten van de bestuurder</b></p> <p>Hoewel de AVA de bevoegdheid heeft om de statutair bestuurder te ontslaan, heeft de bestuurder in sommige gevallen recht op een <b>beëindigingsvergoeding</b> of schadevergoeding, afhankelijk van wat er is afgesproken in het contract (bijvoorbeeld een <b>managementovereenkomst</b>) of in de statuten. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als het ontslag onterecht is of in strijd is met de voorwaarden van de overeenkomst.</p> <p>Daarnaast kan het ontslag gevolgen hebben voor eventuele arbeidsovereenkomsten als de statutair bestuurder ook een werknemer is van de bv. In dat geval kan het ontslag onderworpen zijn aan de regels van het</p>	<p>Statuten en aandeelhoudersovereenkomsten: In de statuten of een aandeelhoudersovereenkomst kunnen aanvullende regels of procedures zijn opgenomen die van invloed zijn op het ontslagproces.</p> <p>Ondernemingsraad: Als de bv een ondernemingsraad heeft, moet deze worden geïnformeerd en geraadpleegd over het voorgenomen besluit om de bestuurder te ontslaan (artikel 30 WOR). Het advies van de ondernemingsraad is echter niet bindend.</p> <p>Redelijke grond: Hoewel er geen toetsing vooraf door de rechter nodig is voor het ontslag van een statutair bestuurder, kan deze wel achteraf een procedure starten als hij van mening is dat het ontslag onredelijk of in strijd met wettelijke voorschriften was.</p> <p>Samenvatting: Het ontslag van een statutair bestuurder van een Nederlandse bv wordt formeel genomen door de algemene vergadering van aandeelhouders. De specifieke procedure en mogelijke gevolgen zijn afhankelijk van statuten, eventuele overeenkomsten, en arbeidsrechtelijke regels.</p>
--	--	--	--	---

		<p>### 4. <b>**Ontslag op Grond van Wederzijds Goedvinden**</b></p> <p>Het is mogelijk dat een <b>**wederzijds goedvinden**</b> wordt bereikt tussen de bestuurders en de AVA. Dit kan leiden tot een beëindiging van het bestuurderschap zonder dat er formeel een ontslagbesluit hoeft te worden genomen, maar dit vereist instemming van de AVA en mogelijk andere betrokken partijen (zoals de RvC, indien aanwezig).</p> <p>### 5. <b>**Verlies van het Bestuurderschap door andere omstandigheden**</b></p> <p>Naast het ontslag kan een statutair bestuurder zijn functie verliezen door andere omstandigheden, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Onvermogen om zijn functie uit te oefenen**</b> (bijvoorbeeld door ziekte of een juridische uitspraak).</li> <li>- <b>**Verlies van vertrouwen**</b>: In sommige gevallen kan de AVA besluiten dat het verlies van vertrouwen in een bestuurder leidt tot ontslag.</li> </ul> <p>### 6. <b>**Ontslag door de Rechtbank**</b></p> <p>In bepaalde gevallen kan de <b>**rechtbank**</b> het ontslag van een statutair bestuurder bevelen. Dit gebeurt doorgaans als de bestuurder zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig wanbeheer of als er andere ernstige omstandigheden zijn die het functioneren van de vennootschap belemmeren. De rechtbank kan het ontslag bevelen, zelfs tegen de wil van de AVA in, als dit in het belang van de vennootschap wordt geacht.</p> <p>### Conclusie</p> <p>Het ontslag van een statutair bestuurder van een <b>**Nederlandse besloten vennootschap (BV)**</b> wordt in de meeste gevallen uitgevoerd door de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)**</b>. De statuten van de BV kunnen echter aanvullende bepalingen bevatten over wie het ontslag kan initiëren en welke</p>	<p>arbeidsrecht.</p> <p>### 4. <b>**Individuele Gronden voor Ontslag**</b></p> <p>Naast het feit dat de AVA bevoegd is om de statutair bestuurder te ontslaan, kan dit ontslag worden gebaseerd op diverse gronden, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Niet-vermogen om de taak uit te voeren**</b> (door ziekte of incapaciteit).</li> <li>- <b>**Mismanagement of wanbeheer**</b>.</li> <li>- <b>**Onverenigbaarheid van persoonlijkheid of visie met de vennootschap**</b>.</li> </ul> <p>Als de statuten of een contractuele overeenkomst hieromtrent geen specifieke bepalingen bevatten, zal het ontslag vaak worden uitgevoerd op basis van het algemene recht.</p> <p>### 5. <b>**Bijzondere situaties**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**De raad van commissarissen (indien aanwezig)**</b>: In sommige gevallen kan de raad van commissarissen (indien aanwezig in de bv) een adviesrecht hebben over het ontslag van de statutair bestuurder. De raad van commissarissen kan dus invloed uitoefenen op het besluitvormingsproces van de AVA, maar de uiteindelijke beslissing ligt bij de AVA.</li> <li>- <b>**Rechtsvordering**</b>: Een statutair bestuurder die zich onterecht ontslagen acht, kan via de rechter de rechtmatigheid van het ontslag aanvechten.</li> </ul> <p>### Conclusie:</p> <p>Het ontslag van een statutair bestuurder van een Nederlandse bv kan uitsluitend plaatsvinden door <b>**de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)**</b>. De AVA heeft de bevoegdheid om de bestuurder te ontslaan, tenzij anders bepaald in de statuten of een contractuele overeenkomst. In sommige gevallen kan het ontslag gevolgen hebben voor de rechten van de bestuurder, zoals het recht op een beëindigingsvergoeding.</p>	
--	--	---	---	--

		procedure gevolgd moet worden. In sommige gevallen kan een <b>**raad van commissarissen**</b> (indien aanwezig) adviseren over het ontslag, maar de eindbeslissing ligt bij de AVA. Daarnaast kan een statutair bestuurder zelf ontslag nemen of kan het ontslag door de rechtbank worden bevolen.		
<b>Een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid heeft twee aandeelhouders die ieder 50% van de aandelen houden. De algemene vergadering besluit buiten vergadering een de statutair bestuurder te ontslaan. Maak het aandeelhoudersbesluit dat nodig is om dit ontslag te realiseren.</b>	Dit aandeelhoudersbesluit zou ten minste het volgende moeten bevatten: (i) de aanduiding van de aandeelhouders die het aandeelhoudersbesluit nemen; (ii) de toelichting dat de aandeelhouders <b>alle</b> aandelen in het kapitaal van de BV houden en instemmen met besluitvorming buiten vergadering; (iii) een duidelijke omschrijving van het besluit om de betreffende statutair bestuurder te ontslaan, met vermelding van de naam van de betreffende statutair bestuurder en de ingangsdatum van het ontslag; (iv) eventueel te verlenen décharge voor het gevoerde bestuur; (v) de bestuurder moet in de gelegenheid zijn gesteld om zijn of haar zienswijze te geven en het is raadzaam dit in het aandeelhoudersbesluit te documenteren; (vi) er moet worden vastgesteld of er naast de aandeelhouders nog andere vergadergerechtigden zijn; (vii) de aandeelhouders moeten het besluit dateren en ondertekenen; (viii) veelal wordt in het aandeelhoudersbesluit vermeld dat een kopie	In dit geval moeten de aandeelhouders van de Nederlandse besloten vennootschap (BV), die ieder 50% van de aandelen bezitten, een besluit nemen om de statutair bestuurder buiten vergadering te ontslaan. Aangezien er slechts twee aandeelhouders zijn, is het belangrijk om een correcte en duidelijke vastlegging van dit besluit te hebben.  In de praktijk wordt een besluit buiten vergadering meestal genomen door de aandeelhouders gezamenlijk schriftelijk in te stemmen met het voorstel. Dit kan bijvoorbeeld via een <b>**schriftelijk besluit**</b> . Het aandeelhoudersbesluit moet voldoen aan de vereisten zoals vastgelegd in de statuten van de BV, en er moet een <b>**meerderheid**</b> van de aandeelhouders zijn die akkoord gaat met het ontslag.  Hieronder volgt een voorbeeld van een aandeelhoudersbesluit waarin het ontslag van de statutair bestuurder wordt vastgesteld:  --- <b>**Aandeelhoudersbesluit buiten vergadering**</b>  <b>**[Naam BV]**</b> Statutair gevestigd te [plaatsnaam] Kamer van Koophandel nr. [KvK-nummer]  <b>**Betreft: Besluit tot ontslag statutair bestuurder**</b>  De ondergetekenden, 1. <b>**[Naam Aandeelhouder 1]**</b> , handelend in zijn hoedanigheid van aandeelhouder van de besloten vennootschap <b>**[Naam BV]**</b> , met een	Als de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)**</b> buiten vergadering besluit om een <b>**statutair bestuurder**</b> van een Nederlandse besloten vennootschap (bv) te ontslaan, moet dit besluit <b>**schriftelijk**</b> worden genomen, aangezien er geen vergadering plaatsvindt. Dit is mogelijk op basis van <b>**artikel 2:230 lid 2 BW**</b> , waarin staat dat besluiten van de algemene vergadering buiten vergadering kunnen worden genomen, mits alle aandeelhouders akkoord gaan met de schriftelijke vastlegging van het besluit.  Aangezien in dit geval de bv <b>**twee aandeelhouders**</b> heeft die ieder 50% van de aandelen bezitten, kan het besluit enkel rechtsgeldig worden genomen als beide aandeelhouders instemmen met het ontslag van de statutair bestuurder. Dit betekent dat het aandeelhoudersbesluit door beide aandeelhouders ondertekend moet worden.  Hieronder volgt een voorbeeld van een <b>**aandeelhoudersbesluit**</b> voor het ontslag van de statutair bestuurder:  --- <b>**AANDEELHOUDERSBESLUIT VAN [NAAM VAN DE BESLOTEN VENNOOTSCHAP]**</b>  <b>**[Datum]**</b>  De ondergetekenden, zijnde de aandeelhouders van de besloten vennootschap <b>**[naam van de bv]**</b> , statutair gevestigd te <b>**[plaats]**</b> , ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer <b>**[KvK-nummer]**</b> , gezamenlijk houdende	Hieronder staat een voorbeeld van een aandeelhoudersbesluit voor het ontslag van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV). Dit document dient te worden aangepast aan de specifieke situatie en vereisten van de statuten van de BV en eventueel toepasselijke wetgeving.  <b>AANDEELHOUDERSBESLUIT</b> van de algemene vergadering van [Naam BV] De ondergetekenden: [Naam Aandeelhouder 1], wonende te [adres], houder van 50% van de aandelen in het kapitaal van [Naam BV], hierna te noemen: "Aandeelhouder 1"; [Naam Aandeelhouder 2], wonende te [adres], houder van 50% van de aandelen in het kapitaal van [Naam BV], hierna te noemen: "Aandeelhouder 2"; <b>OVERWEGENDE DAT:</b> De algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: "de Algemene Vergadering") bevoegd is om een statutair bestuurder te ontslaan overeenkomstig artikel [X] van de statuten van [Naam BV] en artikel 2:244 van het Burgerlijk Wetboek. [Naam bestuurder] is benoemd als statutair bestuurder van [Naam BV] en staat ingeschreven als zodanig in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. De aandeelhouders hebben gezamenlijk besloten om buiten vergadering een besluit te nemen conform artikel [X] van de statuten van [Naam BV]. <b>BESLUITEN ALS VOLGT:</b> Ontslag statutair bestuurder De heer/mevrouw [Naam bestuurder], geboren op [geboortedatum], wonende te [adres], wordt per [datum ontslag]

	<p>wordt toegezonden aan het bestuur, zodat deze aantekening kan maken van het besluit.</p>	<p>aandelenbelang van 50% van de uitstaande aandelen van de Vennootschap,</p> <p>2. <b>**[Naam Aandeelhouder 2]**</b>, handelend in zijn hoedanigheid van aandeelhouder van de besloten vennootschap <b>**[Naam BV]**</b>, met een aandelenbelang van 50% van de uitstaande aandelen van de Vennootschap,</p> <p><b>**Overwegen het volgende**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De Vennootschap heeft een statutair bestuurder in de persoon van <b>**[Naam Bestuurder]**</b>, die sinds [datum benoeming] zijn functie als bestuurder van de Vennootschap vervult.</li> <li>- De aandeelhouders zijn van mening dat het in het belang van de Vennootschap is dat de statutaire bestuurder <b>**[Naam Bestuurder]**</b> met onmiddellijke ingang wordt ontslagen.</li> <li>- De algemene vergadering heeft besloten dit ontslag buiten vergadering vast te stellen.</li> </ul> <p><b>**Besluiten als volgt**</b>:</p> <p>1. <b>**Ontslag statutair bestuurder**</b> De aandeelhouders besluiten met onmiddellijke ingang dat <b>**[Naam Bestuurder]**</b> wordt ontslagen als statutair bestuurder van de Vennootschap. Het ontslag is met onmiddellijke ingang van kracht, met uitzondering van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of andere contractuele verplichtingen van de bestuurder, indien van toepassing.</p> <p>2. <b>**Inschrijving bij de Kamer van Koophandel**</b> De aandeelhouders geven hun toestemming voor de noodzakelijke inschrijving van dit besluit bij de Kamer van Koophandel, zodat het ontslag van de bestuurder officieel kan worden verwerkt.</p> <p>3. <b>**Bekendmaking**</b> De Vennootschap zal het ontslag van de bestuurder schriftelijk aan de bestuurder</p>	<p>100% van de aandelen in het maatschappelijk kapitaal van de vennootschap, verklaren als volgt:</p> <p><b>### 1. **Ontslag van de Statutair Bestuurder**</b></p> <p>De aandeelhouders besluiten hierbij, buiten vergadering, unaniem tot het <b>**ontslag van de statutair bestuurder**</b> van de vennootschap, <b>**[naam van de statutair bestuurder]**</b>, met ingang van <b>**[datum van ontslag]**</b>.</p> <p><b>### 2. **Motivering van het Besluit**</b></p> <p>Het besluit om de statutair bestuurder te ontslaan wordt genomen op basis van de wens van de aandeelhouders om de bestuurdersstructuur van de vennootschap te wijzigen, zonder nadere motivering van het ontslag.</p> <p><b>### 3. **Ingangsdatum**</b></p> <p>Het ontslag van de statutair bestuurder gaat in per <b>**[datum van ontslag]**</b>, en de vennootschap zal de nodige stappen ondernemen om de formele wijziging van het bestuur bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel te registreren.</p> <p><b>### 4. **Ondertekening**</b></p> <p>Dit besluit wordt door beide aandeelhouders goedgekeurd en ondertekend, overeenkomstig het bepaalde in de statuten van de vennootschap en artikel 2:230 BW van het Burgerlijk Wetboek.</p> <p><b>**Ondertekend door de aandeelhouders:**</b></p> <p><b>**[Naam aandeelhouder 1]**</b> Handtekening: _____ Datum: _____</p> <p><b>**[Naam aandeelhouder 2]**</b> Handtekening: _____ Datum: _____</p>	<p>ontslagen als statutair bestuurder van <b>[Naam BV]</b>. Kennisgeving en inschrijving De directie van <b>[Naam BV]</b> wordt gemachtigd om alle nodige handelingen te verrichten om dit besluit te effectueren, waaronder het doorvoeren van de uitschrijving van de heer/mevrouw <b>[Naam bestuurder]</b> als bestuurder in het handelsregister van de Kamer van Koophandel.</p> <p><b>ONDERTEKENING</b> Dit besluit is genomen door alle aandeelhouders van <b>[Naam BV]</b>, zonder vergadering, conform artikel <b>[X]</b> van de statuten van <b>[Naam BV]</b>. Getekend te <b>[plaats]</b>, op <b>[datum]</b>. <b>[Handtekening Aandeelhouder 1]</b> <b>[Naam Aandeelhouder 1]</b> <b>[Handtekening Aandeelhouder 2]</b> <b>[Naam Aandeelhouder 2]</b></p> <p>Toelichting Controleer statuten: Controleer de statuten van de BV om te bepalen of aanvullende voorwaarden gelden voor het ontslag van een statutair bestuurder. Handelsregister: Vergeet niet het ontslag in te dienen bij de Kamer van Koophandel met een formulier voor uitschrijving van een bestuurder. Arbeidsrechtelijke consequenties: Houd rekening met mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties, zoals een opzegtermijn of ontslagvergoeding. Laat dit document indien nodig controleren door een jurist.</p>
--	---	---	---	--

		<p>kenbaar maken en andere relevante partijen (zoals de Kamer van Koophandel) informeren.</p> <p><b>**Ondertekend**</b>,</p> <p>Plaats: [plaatsnaam] Datum: [datum van besluit]</p> <p><b>**[Naam Aandeelhouder 1]**</b> Handtekening: _____</p> <p><b>**[Naam Aandeelhouder 2]**</b> Handtekening: _____</p> <p>---</p> <p><b>### Toelichting:</b> - Het <b>**besluit**</b> wordt formeel vastgelegd met de handtekeningen van beide aandeelhouders. - Omdat het om een <b>**besluit buiten vergadering**</b> gaat, wordt het schriftelijk vastgelegd en ondertekend door de aandeelhouders. - De <b>**ontslagsdatum**</b> kan per direct zijn, maar kan ook in de toekomst liggen, afhankelijk van de wens van de aandeelhouders. - Er moet ook een mogelijkheid zijn om dit besluit in te schrijven bij de Kamer van Koophandel om de wijziging van het bestuur officieel te registreren.</p> <p><b>**Belangrijk:**</b> Dit voorbeeld gaat ervan uit dat het ontslag van de bestuurder niet in strijd is met andere bepalingen in de statuten of contracten van de vennootschap (zoals een arbeidsovereenkomst met de bestuurder). Het is raadzaam om bij twijfel juridisch advies in te winnen, bijvoorbeeld bij een notaris of advocaat, om te zorgen dat de procedure correct wordt gevolgd.</p>	<p>---</p> <p><b>### Toelichting:</b> - <b>**Naam en gegevens van de vennootschap**</b>: Vermeld de volledige naam, het KvK-nummer en de vestigingsplaats van de vennootschap. - <b>**Motivering**</b>: Hoewel de aandeelhouders het ontslag kunnen besluiten zonder gedetailleerde motivering, kan het handig zijn om kort de reden voor het ontslag te vermelden, bijvoorbeeld "wens tot wijziging van de bestuurdersstructuur", om mogelijke juridische complicaties te voorkomen. - <b>**Datum van ontslag**</b>: Zorg ervoor dat de datum van ontslag duidelijk wordt aangegeven, zodat de rechtmatigheid van het besluit duidelijk is. - <b>**Ondertekening**</b>: Beide aandeelhouders moeten het besluit ondertekenen, aangezien het besluit buiten vergadering wordt genomen en er volledige instemming van beide aandeelhouders nodig is om het besluit rechtsgeldig te maken.</p> <p>Door dit aandeelhoudersbesluit op de juiste manier vast te leggen en te ondertekenen, wordt het ontslag van de statutair bestuurder op een geldige wijze gerealiseerd. Na het ontslag dient de vennootschap het bestuur bij het handelsregister aan te passen.</p>	
<b>Gemiddeld</b>				
<b>Wat zijn de voorwaarden om te mogen overgaan tot een dividenduitkering aan aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid?</b>	Er moet een aandeelhoudersbesluit worden genomen en daarnaast moet gedocumenteerd worden dat het bestuur goedkeuring verleent. Er mag alleen dividend worden uitgekeerd uit de vrije	Een <b>**dividenduitkering**</b> aan aandeelhouders van een <b>**Nederlandse besloten vennootschap (BV)**</b> is strikt gereguleerd door het <b>**Burgerlijk Wetboek**</b> (BW) en de <b>**statuten**</b> van de	Om in een <b>**Nederlandse besloten vennootschap (bv)**</b> een <b>**dividenduitkering aan aandeelhouders**</b> te mogen doen, moet aan bepaalde wettelijke en statutaire voorwaarden	Voor een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) gelden specifieke wettelijke voorwaarden voor het uitkeren van dividend aan aandeelhouders. Deze



	<p>reserves. Daarnaast moet de uitkeringstest zijn uitgevoerd en moet het resultaat positief zijn. Dit is beschreven in artikel 2:216 BW. De leden 1 en 2 zijn het meest relevant:</p> <p><i>“1. De algemene vergadering is bevoegd tot bestemming van de winst die door de vaststelling van de jaarrekening is bepaald en tot vaststelling van uitkeringen, voor zover het eigen vermogen groter is dan de reserves die krachtens de wet of de statuten moeten worden aangehouden. De statuten kunnen de bevoegdheden, bedoeld in de eerste zin, beperken of toekennen aan een ander orgaan.</i></p> <p><i>2. Een besluit dat strekt tot uitkering heeft geen gevolgen zolang het bestuur geen goedkeuring heeft verleend. Het bestuur weigert slechts de goedkeuring indien het weet of redelijkerwijs behoort te voorzien dat de vennootschap na de uitkering niet zal kunnen blijven voortgaan met het betalen van haar opeisbare schulden.”</i></p> <p>Er kunnen ook nog aanvullende eisen in de statuten zijn opgenomen of in eventuele (aandeelhouders)overeenkomsten.</p>	<p>vennootschap. Er zijn een aantal voorwaarden en procedures waaraan moet worden voldaan voordat een BV dividend kan uitkeren aan haar aandeelhouders. Deze voorwaarden zijn bedoeld om de belangen van de vennootschap, haar schuldeisers en haar aandeelhouders te waarborgen.</p> <p>### 1. <b>**Wettelijke voorwaarden voor dividenduitkering (artikel 2:216 BW)**</b> Volgens <b>**artikel 2:216 van het Burgerlijk Wetboek**</b> mag een BV alleen dividend uitkeren als aan de volgende voorwaarden is voldaan:</p> <p>1. <b>**Voldoende vrije reserves**</b>: De BV moet <b>**voldoende vrije reserves**</b> hebben om dividend uit te keren. Dit betekent dat de vennootschap voldoende <b>**beschikbare winst**</b> moet hebben, na aftrek van de verplichtingen en reserves die volgens de wet of de statuten van de BV gereserveerd moeten worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De BV mag alleen dividend uitkeren voor zover het <b>**eigen vermogen**</b> van de vennootschap <b>**na dividenduitkering</b> niet lager is dan het wettelijke minimumkapitaal<sup>**</sup> (de zogenaamde <b>**wettelijke reserve**</b>).</li> <li>- Het <b>**nettovermogen**</b> van de vennootschap (het totaal vermogen na aftrek van schulden) moet groot genoeg blijven om de schulden te dekken na de dividenduitkering. Dit zorgt ervoor dat de BV financieel gezond blijft en haar verplichtingen kan blijven nakomen.</li> </ul> <p>2. <b>**Beschikbare winst**</b>: Dividend kan uitsluitend worden uitgekeerd uit de <b>**beschikbare winst**</b> van de vennootschap. De winst wordt bepaald aan de hand van de <b>**jaarrekening**</b> van de BV, die is goedgekeurd door de aandeelhouders. De jaarrekening moet een <b>**jaaroverzicht**</b> geven van de financiën van de BV, inclusief de <b>**balans**</b> en de <b>**winst- en verliesrekening**</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De <b>**jaarrekening**</b> moet volgens de</li> </ul>	<p>worden voldaan. De regels zijn vastgelegd in het <b>**Burgerlijk Wetboek (BW)**</b>, specifiek in <b>**artikel 2:216 BW**</b>, en daarnaast kunnen de statuten van de bv aanvullende bepalingen bevatten. Hieronder worden de belangrijkste voorwaarden voor een dividenduitkering uitgelegd:</p> <p>### 1. <b>**Beschikbaarheid van winst**</b> Volgens <b>**artikel 2:216 lid 1 BW**</b> mag de vennootschap alleen dividend uitkeren als er <b>**winst**</b> is, oftewel als de vennootschap over voldoende <b>**beschikbare reserves**</b> beschikt. De vennootschap kan dus niet zomaar dividend uitkeren als er geen winst is of als de winst onvoldoende is om een uitkering te doen.</p> <p>### 2. <b>**Het besluit tot dividenduitkering**</b> Het besluit tot dividenduitkering moet worden genomen door de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)**</b>. Dit besluit wordt vaak genomen op de jaarlijkse aandeelhoudersvergadering, maar kan ook buiten vergadering plaatsvinden als alle aandeelhouders instemmen. De AVA besluit: - Het <b>**bedrag**</b> van het dividend. - Of het <b>**in geld**</b> of in <b>**aandelen**</b> wordt uitgekeerd. - Of het dividend in <b>**één keer**</b> of in meerdere termijnen wordt uitbetaald.</p> <p>### 3. <b>**De vaststelling van de jaarrekening**</b> Een dividenduitkering mag pas plaatsvinden <b>**na goedkeuring van de jaarrekening**</b> door de aandeelhouders. Dit is omdat de winst en de hoogte van de beschikbare reserves alleen kunnen worden vastgesteld na de opstelling van de jaarrekening, waarin de financiële situatie van de bv wordt weergegeven. De jaarrekening moet door de <b>**algemene vergadering**</b> worden goedgekeurd voordat de vennootschap besluit tot uitkering van dividend.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De jaarrekening moet op de <b>**juiste manier**</b> zijn opgesteld en voldoen aan de</li> </ul>	<p>zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek, Boek 2, artikel 216. De belangrijkste voorwaarden zijn als volgt:</p> <p>1. Statutaire en Algemene Vergadering goedkeuring Statutaire beperkingen: Controleer de statuten van de BV. Als daarin aanvullende voorwaarden of beperkingen zijn opgenomen voor dividenduitkeringen, moeten deze worden nageleefd. Besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA): Dividenduitkeringen worden vastgesteld door een besluit van de aandeelhouders in de AVA, tenzij de statuten deze bevoegdheid aan een ander orgaan (bijvoorbeeld de directie) hebben overgedragen.</p> <p>2. Uitkeringstoets (Artikel 2:216 BW) De directie moet een uitkeringstoets uitvoeren en goedkeuren voordat dividend mag worden uitgekeerd. Hierbij wordt nagegaan of de BV na de uitkering kan blijven voldoen aan haar verplichtingen. De toets bestaat uit twee elementen: Balans- en reserveringstest: Er mag geen uitkering plaatsvinden als het eigen vermogen van de BV kleiner is dan de wettelijke of statutaire reserves (zoals verplichte winstreserves of minimumkapitaaleisen). Liquiditeitstest: De directie moet beoordelen of de BV na de uitkering in staat blijft om haar opeisbare schulden te voldoen. Hierbij wordt gekeken naar de financiële positie van de BV op langere termijn.</p> <p>3. Aansprakelijkheid van bestuurders Als de directie instemt met een dividenduitkering terwijl zij weet of redelijkerwijs kan voorzien dat de BV haar schulden na de uitkering niet kan blijven betalen, kunnen de bestuurders aansprakelijk worden gesteld voor het tekort dat door de uitkering is ontstaan.</p> <p>4. Aansprakelijkheid van aandeelhouders Aandeelhouders die een dividenduitkering ontvangen terwijl zij wisten of hadden moeten begrijpen dat de BV haar schulden niet meer zou kunnen betalen, zijn verplicht het ontvangen bedrag terug te betalen aan de BV.</p>
--	---	---	---	---

		<p>wet en de statuten worden goedgekeurd door de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)**</b> voordat een dividenduitkering kan plaatsvinden.</p> <p><b>### 2. Beschikbaarheid van de jaarrekening**</b> De jaarrekening van de vennootschap moet zijn goedgekeurd door de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)**</b>. Pas nadat de AVA de jaarrekening heeft goedgekeurd, kan er een beslissing worden genomen over het al dan niet uitkeren van dividend.</p> <p><b>### 3. Besluit door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA)**</b> De <b>**uitkering van dividend**</b> moet worden goedgekeurd door de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)**</b>. Dit besluit wordt genomen door de aandeelhouders, die het recht hebben om te stemmen over het voorstel voor dividend.</p> <p>- De AVA kan besluiten om dividend uit te keren, maar kan ook besluiten om de winst in de vennootschap te laten en geen dividend uit te keren (bijvoorbeeld om reserves op te bouwen voor toekomstige investeringen of als de vennootschap in financiële moeilijkheden verkeert).</p> <p>- De statuten kunnen specifieke voorwaarden of procedures bevatten over het besluitvormingsproces voor dividenduitkeringen, zoals een meerderheid van stemmen of de goedkeuring van de <b>**raad van commissarissen**</b> (indien aanwezig).</p> <p><b>### 4. Beperkingen door de statuten**</b> De <b>**statuten**</b> van de BV kunnen aanvullende voorwaarden stellen voor dividenduitkeringen. Bijvoorbeeld: - Bepaalde <b>**reservevereisten**</b>: de statuten kunnen vereisen dat een bepaald percentage van de winst moet worden gereserveerd, bijvoorbeeld voor toekomstige investeringen of om financiële stabiliteit te waarborgen. - <b>**Beperkingen op uitkeringen**</b>: de</p>	<p>vereisten van de wet (onder andere een balans en winst- en verliesrekening). De <b>**accountant**</b> of de interne verantwoordelijke moet ook de jaarrekening goedkeuren indien de bv dat nodig acht (afhankelijk van de grootte van de bv).</p> <p><b>### 4. Het uitkeringsvermogen en de solvabiliteit van de vennootschap**</b> Het belangrijkste uitgangspunt voor een dividenduitkering is dat de vennootschap <b>**solide blijft**</b> na de uitkering en in staat blijft om haar schulden te betalen. Dit wordt geregeld in <b>**artikel 2:216 lid 2 BW**</b>: - Er mag <b>**geen dividend**</b> worden uitgekeerd als de vennootschap na de uitkering niet in haar <b>**voortdurende verplichtingen**</b> kan voorzien. Dit betekent dat de vennootschap na het dividenduitkering in staat moet blijven om haar schulden en andere verplichtingen te voldoen. - De solvabiliteit (vermogen in verhouding tot de schulden) en de liquiditeit (beschikbaarheid van liquide middelen) van de vennootschap moeten dus voldoende zijn.</p> <p><b>**Wettelijke toetsing:**</b> - <b>**De balanstest**</b>: De uitkering moet worden getoetst aan de balans van de vennootschap. De vennootschap moet voldoende eigen vermogen hebben om het dividend uit te keren, en tegelijkertijd moet het vermogen van de vennootschap na de uitkering voldoen aan de eisen van de solvabiliteit. - <b>**De liquiditeitstest**</b>: De vennootschap moet na de uitkering in staat zijn om haar schulden op de korte termijn te blijven betalen. Als het dividend wordt uitgekeerd, moet de vennootschap dus nog steeds voldoende liquide middelen hebben om aan haar kortlopende verplichtingen te voldoen.</p> <p><b>### 5. Wettelijke en statutaire beperkingen**</b> De statuten van de vennootschap kunnen</p>	<p>5. Vereffening van winst Dividenduitkeringen worden gedaan uit de beschikbare winst, tenzij de statuten anders bepalen. In bepaalde gevallen kan ook een uitkering uit de reserves plaatsvinden, mits dit niet strijdig is met de balans- en liquiditeitstest. Praktische stappen: Controleer de statuten op aanvullende voorwaarden. Laat de Algemene Vergadering een besluit nemen over de dividenduitkering. Zorg dat de directie de uitkeringstoets uitvoert en schriftelijk vastlegt. Controleer of de balans- en liquiditeitseisen worden nageleefd. Zorg dat alle documentatie en besluiten goed worden vastgelegd in de notulen. Als een van deze voorwaarden niet wordt nageleefd, kan de dividenduitkering niet rechtsgeldig plaatsvinden, en dit kan leiden tot aansprakelijkheidsrisico's voor bestuurders en aandeelhouders.</p>
--	--	--	--	--

		<p>statuten kunnen beperkingen bevatten op de hoogte van het dividend, bijvoorbeeld door te verwijzen naar een percentage van de winst of de cashflow van de vennootschap.</p> <p>### 5. <b>Verlies van dividend bij onvermogen om te betalen</b> De BV mag geen dividend uitkeren als de vennootschap in financiële problemen verkeert of als de dividenduitkering de vennootschap in staat zou stellen haar schulden niet meer te kunnen betalen. Dit is bedoeld om te voorkomen dat een BV zichzelf in financiële problemen brengt door teveel uit te keren.</p> <p>- <b>Risico van onterecht dividend</b>: Als de BV onterecht dividend uitkeert, bijvoorbeeld terwijl de vennootschap onvoldoende vermogen heeft om haar schulden te dekken, kunnen de aandeelhouders persoonlijk aansprakelijk worden gesteld voor het bedrag dat onterecht is uitgekeerd.</p> <p>### 6. <b>Verhouding dividend en andere verplichtingen</b> Een BV kan dividend alleen uitkeren als: - De uitkering de lopende verplichtingen van de vennootschap niet in gevaar brengt, zoals betaling van schulden, belastingen, en andere lopende kosten. - De uitkering niet in strijd is met andere wettelijke bepalingen, bijvoorbeeld als de BV te maken heeft met ondernemingsplicht (zoals bij een insolventieprocedure of faillissement).</p> <p>### 7. <b>Fiscale aspecten van dividend</b> Naast de wettelijke en statutaire voorwaarden, moeten aandeelhouders zich ook bewust zijn van de fiscale gevolgen van dividenduitkeringen: - <b>Dividendbelasting</b>: De BV is verplicht dividendbelasting in te houden en af te dragen aan de belastingdienst. Het tarief van de dividendbelasting is 15% (standaardtarief, tenzij er een verdrag is tussen landen of er sprake is van een vrijstelling).</p>	<p>aanvullende voorwaarden stellen voor de dividenduitkering. Zo kan in de statuten bijvoorbeeld zijn bepaald dat er slechts dividend mag worden uitgekeerd als er een bepaalde reserve is opgebouwd, of dat er alleen dividend kan worden uitgekeerd als het besluit daartoe door een bepaalde meerderheid van de aandeelhouders wordt goedgekeurd.</p> <p>Daarnaast kunnen er fiscale of contractuele beperkingen zijn die het dividend beperken. Zo kan een financieringsverplichting (bijvoorbeeld een lening) die de vennootschap is aangegaan bepaalde beperkingen opleggen aan dividenduitkeringen.</p> <p>### 6. <b>Voorschriften voor de betaling</b> Als het besluit tot dividend is genomen, moet de vennootschap de uitkering effectueren door de aandeelhouders het dividend daadwerkelijk uit te betalen. Dit kan in de vorm van een cashbetaling, maar het kan ook in aandelen plaatsvinden (in dit geval wordt gesproken van een aandelenuitkering).</p> <p>### Samenvattend: de voorwaarden voor een dividenduitkering in een Nederlandse bv zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Beschikbare winst en reserves</b>: De vennootschap moet voldoende winst of reserves hebben om het dividend uit te keren.</li> <li><b>Goedgekeurde jaarrekening</b>: De jaarrekening moet door de aandeelhouders zijn goedgekeurd.</li> <li><b>Balans- en liquiditeitstest</b>: De vennootschap moet na de uitkering voldoende vermogen en liquiditeit hebben om haar verplichtingen te blijven nakomen.</li> <li><b>Besluit van de AVA</b>: Het besluit om dividend uit te keren moet worden genomen door de algemene vergadering van aandeelhouders.</li> <li><b>Eventuele statutaire beperkingen</b>: De statuten kunnen extra voorwaarden stellen voor dividenduitkeringen.</li> </ol> <p>Het niet naleven van deze voorwaarden</p>	
--	--	---	--	--

		<p>- <b>**Belasting voor aandeelhouders**</b>: De ontvangen dividenduitkering is voor de aandeelhouders in de regel <b>**belastbaar inkomen**</b>. Dit kan variëren afhankelijk van hun belastingstatus (voor particulieren kan het in box 2 vallen, voor bedrijven in box 3).</p> <p><b>### Samenvattend: voorwaarden voor dividenduitkering</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De <b>**jaarrekening**</b> moet zijn goedgekeurd door de AVA en voldoende <b>**winst**</b> moet beschikbaar zijn.</li> <li>2. De BV moet voldoende <b>**eigen vermogen**</b> hebben om de dividenduitkering te doen zonder in financiële problemen te komen.</li> <li>3. Het besluit tot dividenduitkering moet worden genomen door de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders**</b>.</li> <li>4. De statuten kunnen aanvullende voorwaarden bevatten die van invloed zijn op de hoogte en de voorwaarden van de dividenduitkering.</li> <li>5. De dividenduitkering moet voldoen aan de wettelijke vereisten voor <b>**beschikbare winst**</b> en <b>**eigen vermogen**</b>.</li> </ol> <p><b>**Belangrijk**</b>: Het is altijd verstandig om bij twijfel over de mogelijkheid van dividenduitkeringen juridisch advies in te winnen, om te voorkomen dat er onterecht dividend wordt uitgekeerd of de vennootschap onterecht in een benarde situatie terechtkomt.</p>	<p>kan leiden tot persoonlijke aansprakelijkheid van bestuurders, vooral als blijkt dat de dividenduitkering heeft plaatsgevonden terwijl de vennootschap niet meer in staat was om haar verplichtingen na te komen.</p>	
<p><b>Maak het dividendbesluit dat nodig is om over te gaan tot een dividenduitkering van EUR 50.000,-- aan de twee aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die ieder 50% van de aandelen houden.</b></p>	<p>Het aandeelhoudersbesluit zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(i) de aanduiding van de aandeelhouders die het aandeelhoudersbesluit nemen;</li> <li>(ii) de toelichting dat de aandeelhouders alle aandelen in het kapitaal van de BV houden en instemmen met besluitvorming buiten vergadering;</li> <li>(iii) een duidelijke omschrijving van het besluit om dividend uit te keren, inclusief de omvang</li> </ol>	<p>Hieronder volgt een voorbeeld van een <b>**aandeelhoudersbesluit**</b> voor de <b>**dividenduitkering**</b> van <b>**EUR 50.000**</b> aan de twee aandeelhouders van een <b>**Nederlandse besloten vennootschap (BV)**</b> die ieder 50% van de aandelen houden. Dit besluit gaat ervan uit dat de nodige voorwaarden zijn voldaan voor de uitkering van het dividend, zoals voldoende winst en goedkeuring van de jaarrekening.</p> <p>---</p> <p><b>**Aandeelhoudersbesluit buiten vergadering**</b></p>	<p>Hieronder volgt een voorbeeld van een <b>**aandeelhoudersbesluit**</b> voor de <b>**dividenduitkering**</b> van <b>**EUR 50.000**</b> aan de twee aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap (bv), die ieder 50% van de aandelen houden. Dit besluit wordt <b>**buiten vergadering**</b> genomen, waarbij beide aandeelhouders instemmen met het besluit.</p> <p>---</p> <p><b>**AANDEELHOUDERSBESLUIT VAN [NAAM VAN DE BESLOTEN VENNOOTSCHAP]**</b></p> <p><b>**[Datum]**</b></p>	<p>Hieronder staat een voorbeeld van een dividendbesluit voor een Nederlandse besloten vennootschap (BV) met beperkte aansprakelijkheid. Dit besluit is gebaseerd op de wettelijke vereisten uit het Burgerlijk Wetboek, met name Boek 2, en houdt rekening met de verdeling van het dividend onder de aandeelhouders.</p> <p>DIVIDENDBESLUIT [NAAM VAN DE BESLOTEN VENNOOTSCHAP], gevestigd te [vestigingsplaats], ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer [KvK-nummer], hierna te noemen de "Vennootschap".</p>

	<p>(iv) van het uit te keren dividend; de bestuurder moet in de gelegenheid zijn gesteld om zijn of haar zienswijze te geven en het is raadzaam dit in het aandeelhoudersbesluit te documenteren;</p> <p>(v) er moet worden vastgesteld of er naast de aandeelhouders nog andere vergaderechtigden zijn;</p> <p>(vi) de aandeelhouders moeten het besluit dateren en ondertekenen; veelal wordt in het aandeelhoudersbesluit vermeld dat een kopie wordt toegezonden aan het bestuur, zodat deze aantekening kan maken van het besluit;</p> <p>(viii) vervolgens moet het bestuur het aandeelhouders besluit goedkeuren, na de uitkeringstest te hebben verricht, met een positief resultaat.</p>	<p><b>**[Naam BV]**</b> Statutair gevestigd te [Plaatsnaam] Kamer van Koophandel nr. [KvK-nummer]</p> <p><b>**Betreft: Besluit tot dividenduitkering**</b></p> <p>De ondergetekenden, 1. <b>**[Naam Aandeelhouder 1]**</b>, handelend in zijn hoedanigheid van aandeelhouder van de besloten vennootschap <b>**[Naam BV]**</b>, met een aandelenbelang van 50% van de uitstaande aandelen van de Vennootschap, 2. <b>**[Naam Aandeelhouder 2]**</b>, handelend in zijn hoedanigheid van aandeelhouder van de besloten vennootschap <b>**[Naam BV]**</b>, met een aandelenbelang van 50% van de uitstaande aandelen van de Vennootschap,</p> <p><b>**Overwegen het volgende**:</b></p> <p>- De jaarrekening van de Vennootschap over het boekjaar [jaar] is goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) en de Vennootschap heeft voldoende <b>**beschikbare winst**</b> om dividend uit te keren.</p> <p>- De aandeelhouders hebben besloten een dividend van <b>**EUR 50.000**</b> uit te keren aan de aandeelhouders, in verhouding tot hun aandelenbelang van ieder 50%.</p> <p><b>**Besluiten als volgt**:</b></p> <p>1. <b>**Dividenduitkering**</b> De Vennootschap zal een dividend van <b>**EUR 50.000**</b> uitkeren aan de aandeelhouders. Het dividend wordt als volgt verdeeld: - <b>**Aandeelhouder 1**</b>: EUR 25.000 (50% van het totaalbedrag). - <b>**Aandeelhouder 2**</b>: EUR 25.000 (50% van het totaalbedrag).</p> <p>2. <b>**Betaling dividend**</b> Het dividend zal worden betaald aan de aandeelhouders op of vóór [datum betaling], door overmaking op de door de</p>	<p>De ondergetekenden, zijnde de aandeelhouders van de besloten vennootschap <b>**[naam van de bv]**</b>, statutair gevestigd te <b>**[plaats]**</b>, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer <b>**[KvK-nummer]**</b>, gezamenlijk houdende 100% van de aandelen in het maatschappelijk kapitaal van de vennootschap, verklaren als volgt:</p> <p><b>### 1. **Dividenduitkering**</b> De aandeelhouders besluiten hierbij, buiten vergadering, tot de uitkering van <b>**EUR 50.000,00 (vijftigduizend euro)**</b> als dividend aan de aandeelhouders van de vennootschap.</p> <p><b>### 2. **Verhouding van de uitkering**</b> Aangezien de vennootschap twee aandeelhouders heeft, die elk 50% van de aandelen bezitten, wordt het dividend als volgt verdeeld: - <b>**Aandeelhouder 1**</b>: EUR 25.000,00 - <b>**Aandeelhouder 2**</b>: EUR 25.000,00</p> <p><b>### 3. **Beschikbare winst**</b> De aandeelhouders hebben vastgesteld dat de vennootschap over voldoende <b>**beschikbare reserves**</b> en <b>**winst**</b> beschikt om de dividenduitkering van EUR 50.000 te doen, en dat de vennootschap na de uitkering in staat blijft om aan haar <b>**lopende verplichtingen**</b> te voldoen, zoals vereist door <b>**artikel 2:216 lid 2 BW**</b> van het Burgerlijk Wetboek.</p> <p><b>### 4. **Goedkeuring jaarrekening**</b> De jaarrekening van de vennootschap over het boekjaar <b>**[jaartal]**</b> is goedgekeurd door de aandeelhouders op <b>**[datum goedkeuring jaarrekening]**</b>. De winst zoals weergegeven in de jaarrekening maakt de dividenduitkering mogelijk.</p> <p><b>### 5. **Betalingwijze**</b> Het dividend zal worden betaald in <b>**geld**</b> (bankoverschrijving) aan de respectieve aandeelhouders, uiterlijk op <b>**[datum van betaling]**</b>. De betalingen zullen als volgt worden gedaan:</p>	<p>De directie van de Vennootschap verklaart het volgende: Constatering en Besluitvorming a. De algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap heeft op [datum van de vergadering] in overeenstemming met de statuten van de Vennootschap en artikel 2:216 van het Burgerlijk Wetboek besloten tot een uitkering van dividend. b. Het nettoresultaat en de vrije reserves van de Vennootschap laten een dividenduitkering van EUR 50.000,-- toe, zonder dat dit leidt tot een tekort in het eigen vermogen of de liquiditeit van de Vennootschap. Goedkeuring Directie De directie verklaart hierbij dat de Vennootschap na de dividenduitkering aan haar opeisbare verplichtingen kan blijven voldoen. De directie verklaart hierbij dat de Vennootschap voldoet aan de uitkeringstoets zoals bedoeld in artikel 2:216 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek. Verdeling Dividend Het dividend zal worden uitgekeerd aan de aandeelhouders in verhouding tot hun aandelenbelang. [Naam Aandeelhouder 1], houder van 50% van de aandelen, ontvangt EUR 25.000,--. [Naam Aandeelhouder 2], houder van 50% van de aandelen, ontvangt EUR 25.000,--. Betalingsdatum Het dividend zal worden uitgekeerd op [datum van uitbetaling]. Bevoegdheid Dit besluit is genomen met inachtneming van de bevoegdheden en voorwaarden zoals vastgelegd in de statuten van de Vennootschap.  Ondertekening Voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders: [Naam aandeelhouder 1] Handtekening: _____ Datum: _____ [Naam aandeelhouder 2] Handtekening: _____ Datum: _____ Voor de Directie van de Vennootschap: [Naam bestuurder]</p>
--	---	--	--	--

		<p>aandeelhouders opgegeven bankrekeningen.</p> <p>3. <b>Dividendbelasting</b> De Vennootschap zal overeenkomstig de wettelijke bepalingen de verschuldigde <b>dividendbelasting</b> van 15% inhouden en afdragen aan de Belastingdienst. De aandeelhouders ontvangen het nettobedrag na inhouding van de belasting.</p> <p>4. <b>Inschrijving bij de Kamer van Koophandel</b> Dit besluit zal, indien noodzakelijk, worden ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.</p> <p>5. <b>Inwerkingtreding</b> Dit besluit treedt in werking zodra het is goedgekeurd door de aandeelhouders en de nodige administratieve stappen zijn gezet voor de uitbetaling van het dividend.</p> <p><b>Ondertekend</b>,</p> <p>Plaats: [Plaatsnaam] Datum: [Datum besluit]</p> <p><b>[Naam Aandeelhouder 1]</b> Handtekening: _____</p> <p><b>[Naam Aandeelhouder 2]</b> Handtekening: _____</p> <p>---</p> <p><b>Toelichting:</b> - <b>Betaling</b>: Het besluit specificeert de betaling van het dividend en de verdeling volgens het aandeelhoudersbelang (50% voor elke aandeelhouder). - <b>Dividendbelasting</b>: De dividendbelasting wordt correct behandeld, waarbij 15% wordt ingehouden en afgedragen aan de Belastingdienst. - <b>Inschrijving</b>: Afhankelijk van de situatie kan dit besluit worden ingeschreven bij de Kamer van Koophandel (hoewel dit niet altijd verplicht</p>	<p>- <b>Aandeelhouder 1</b>: EUR 25.000,00 - <b>Aandeelhouder 2</b>: EUR 25.000,00</p> <p><b>6. Slotbepalingen</b> Dit besluit wordt door beide aandeelhouders goedgekeurd en ondertekend, overeenkomstig het bepaalde in de statuten van de vennootschap en <b>artikel 2:216 BW</b> van het Burgerlijk Wetboek.</p> <p><b>Ondertekend door de aandeelhouders</b>:</p> <p><b>[Naam aandeelhouder 1]</b> Handtekening: _____ Datum: _____</p> <p><b>[Naam aandeelhouder 2]</b> Handtekening: _____ Datum: _____</p> <p>---</p> <p><b>Toelichting:</b> 1. <b>Dividendbedrag</b>: Het besluit specificeert dat het totaalbedrag van de dividenuitkering <b>EUR 50.000</b> is. 2. <b>Verdeling van het dividend</b>: Omdat de aandeelhouders ieder 50% van de aandelen bezitten, wordt het dividend gelijk verdeeld (50/50). Dit moet expliciet worden vermeld. 3. <b>Beschikbare winst en solvabiliteit</b>: De vennootschap moet bevestigen dat er voldoende <b>beschikbare winst</b> en <b>reserves</b> zijn en dat de vennootschap na de dividenuitkering in staat blijft om haar verplichtingen te voldoen. Dit wordt vaak gedaan door een verwijzing naar de goedgekeurde jaarrekening en een verklaring dat aan de wettelijke vereisten is voldaan. 4. <b>Betalingswijze</b>: De datum waarop het dividend moet worden betaald en de wijze van betaling (bijvoorbeeld bankoverschrijving) worden aangegeven. 5. <b>Goedkeuring en ondertekening</b>: Het besluit moet door beide aandeelhouders worden goedgekeurd en ondertekend. Omdat het buiten vergadering wordt genomen, moeten beide aandeelhouders</p>	<p>Functie: [bijvoorbeeld: directeur] Handtekening: _____ Datum: _____</p> <p>Dit besluit dient te worden opgenomen in de notulen van de algemene vergadering van aandeelhouders. Het verdient aanbeveling om juridisch en fiscaal advies in te winnen over eventuele verplichtingen, zoals dividendbelasting.</p>
--	--	--	---	--

		<p>is voor dividendbesluiten, is het verstandig om na te gaan of dit noodzakelijk is voor de specifieke BV).</p> <p>- <b>Ondertekening</b>: Het besluit wordt ondertekend door de aandeelhouders. In het geval van een besluit buiten vergadering, wordt de goedkeuring van alle aandeelhouders vereist.</p> <p>Let op: Dit voorbeeld gaat ervan uit dat er geen specifieke afspraken of extra voorwaarden in de statuten van de vennootschap staan die het besluit anders zouden maken. Het is altijd goed om de statuten en eventueel bestaande overeenkomsten na te kijken voordat een dividendbesluit wordt genomen.</p>	<p>schriftelijk instemmen.</p> <p>Met dit <b>aandeelhoudersbesluit</b> kan de dividenduitkering van EUR 50.000 rechtsgeldig worden uitgevoerd.</p>	
<p><b>De algemene vergadering van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid besluit tot ontbinding van de vennootschap. Op het moment van de ontbinding heeft de vennootschap geen baten meer. Wat zijn de gevolgen?</b></p>	<p>Dit is beschreven in artikel 2:19 lid 4 BW: <i>"Indien de rechtspersoon op het tijdstip van zijn ontbinding geen baten meer heeft, houdt hij alsdan op te bestaan. In dat geval doet het bestuur of, bij toepassing van artikel 19a, de Kamer van Koophandel, daarvan opgaaf aan de registers waar de rechtspersoon is ingeschreven."</i> Dit wordt ook wel een turboliquidatie genoemd. Kenmerkend is dat de vennootschap niet vereffend hoeft te worden.</p>	<p>Wanneer de <b>algemene vergadering van aandeelhouders</b> van een <b>Nederlandse besloten vennootschap (BV)</b> besluit tot <b>ontbinding</b>, betekent dit dat de vennootschap ophoudt te bestaan als werkende entiteit, maar dit brengt niet automatisch het einde van de vennootschap met zich mee. Er volgt een zogenaamde <b>liquidatieprocedure</b>. In het geval dat de vennootschap op het moment van ontbinding <b>geen baten meer heeft</b>, zijn er enkele belangrijke juridische en praktische gevolgen:</p> <p><b>1. Start van de liquidatiefase</b> Na de <b>ontbinding</b> van de BV komt de vennootschap in de <b>liquidatiefase</b>. Dit houdt in dat de vennootschap in principe niet meer actief kan deelnemen aan de normale bedrijfsvoering (zoals handel of productie), maar nog wel haar <b>rechten en verplichtingen</b> moet afwikkelen.</p> <p>- De <b>liquidatie</b> wordt uitgevoerd door een of meer <b>liquidatoren</b> (meestal de bestuurders, tenzij anders bepaald in de statuten of door de AVA). De liquidatoren zijn verantwoordelijk voor het afwikkelen van de schulden, het verkopen van de bezittingen (indien aanwezig), en het verdelen van de overgebleven baten.</p> <p><b>2. Geen baten meer: gevolgen voor de liquidatie</b> Als de BV <b>geen baten</b> meer heeft op</p>	<p>Wanneer de <b>algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)</b> van een <b>Nederlandse besloten vennootschap (bv)</b> besluit tot <b>ontbinding</b> van de vennootschap en de vennootschap <b>geen baten meer heeft</b>, zijn er verschillende gevolgen, zowel juridisch als praktisch. De belangrijkste punten worden hieronder besproken:</p> <p><b>1. Ontbinding van de vennootschap</b> De <b>ontbinding</b> van een bv is het formele proces waarmee de vennootschap ophoudt te bestaan als operationele entiteit. Dit wordt vaak besloten nadat de vennootschap haar doel heeft bereikt of omdat de aandeelhouders besluiten dat voortzetting niet langer wenselijk is. De ontbinding zelf betekent dat de vennootschap in de zogenaamde <b>liquidatiefase</b> terechtkomt, waarin nog bepaalde handelingen moeten worden verricht voordat de vennootschap wordt opgeheven.</p> <p>De <b>ontbindingsbeslissing</b> wordt genomen door de AVA, en het besluit moet worden vastgelegd in een notariële akte, die vervolgens wordt ingeschreven in het <b>handelsregister</b> van de Kamer van Koophandel.</p> <p><b>2. Geen baten meer – Liquidatie</b> Als de vennootschap <b>geen baten</b></p>	<p>In Nederland regelt artikel 2:19 van het Burgerlijk Wetboek (BW) de ontbinding van een besloten vennootschap (BV). Wanneer een BV wordt ontbonden en geen baten meer heeft, gelden de volgende juridische gevolgen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Directe beëindiging van de rechtspersoon Indien op het moment van ontbinding blijkt dat de BV geen baten meer heeft (dus geen activa, inclusief contant geld of vorderingen), houdt de rechtspersoon onmiddellijk op te bestaan. Er is geen vereffening nodig, omdat er niets is om te vereffenen.</li> <li>Inschrijving in het handelsregister Het bestuur van de BV moet de ontbinding doorgeven aan de Kamer van Koophandel (KvK). De KvK zal de ontbinding registreren, inclusief de vermelding dat de rechtspersoon ophoudt te bestaan zonder vereffening.</li> <li>Geen vereffening Vereffening van het vermogen is niet nodig omdat er geen baten zijn. Normaal gesproken zou een vereffenaar worden aangesteld om activa te gelde te maken en schulden af te lossen, maar dit is niet relevant als er geen baten zijn.</li> <li>Afwikkeling van schulden Als er wel schulden zijn, maar geen baten, dan kunnen schuldeisers de bestuurders of aandeelhouders aanspreken: Bestuurdersaansprakelijkheid: Als</li> </ol>

		<p>het moment van ontbinding (oftewel, geen <b>**activa**</b> of bezittingen), zullen de liquidatoren zich voornamelijk richten op het afwikkelen van de <b>**verplichtingen**</b> van de vennootschap, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het <b>**afbetalen van schulden**</b> en verplichtingen, voor zover mogelijk.</li> <li>- Als er <b>**geen vermogen**</b> meer is om de schulden af te lossen, kan het noodzakelijk zijn om een <b>**faillissement**</b> aan te vragen als de schulden groter zijn dan de bezittingen (wanneer de vennootschap insolvent is).</li> </ul> <p><b>### 3. **Afwikkeling van schulden**</b> Zelfs als de BV geen baten heeft, moeten de liquidatoren zorgen voor de afwikkeling van de schulden en verplichtingen. Dit kan onder meer inhouden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het voldoen aan <b>**openstaande rekeningen**</b> bij leveranciers, de belastingdienst, of andere crediteuren.</li> <li>- Als er <b>**onvoldoende middelen**</b> zijn om alle schulden te voldoen, kunnen de liquidatoren besluiten tot een <b>**akkoord**</b> met de schuldeisers of, als de schulden niet kunnen worden afgelost, een <b>**faillissement**</b> aanvragen.</li> </ul> <p><b>### 4. **Fiscale gevolgen**</b> De <b>**belastingdienst**</b> moet worden geïnformeerd over de ontbinding van de vennootschap. Als de BV geen activa heeft, kan het zijn dat de belastingdienst geen verdere vorderingen meer heeft, maar het is mogelijk dat er <b>**belastingverplichtingen**</b> moeten worden voldaan (bijvoorbeeld btw, loonbelasting of vennootschapsbelasting).</p> <p>Indien de BV <b>**verlies**</b> heeft geleden en er geen baten zijn om te verdelen, kan de belastingdienst in sommige gevallen <b>**verliesverrekening**</b> toestaan, afhankelijk van de specifieke omstandigheden en belastingwetgeving.</p> <p><b>### 5. **Overige verplichtingen en gevolgen**</b> Als de vennootschap tijdens de liquidatieperiode geen baten heeft, moeten de liquidatoren vooral de</p>	<p>(activa) meer heeft, betekent dit meestal dat de vennootschap <b>**geen vermogen**</b> of <b>**bezittingen**</b> meer heeft om te verdelen onder de aandeelhouders. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de vennootschap schulden heeft die al zijn afgelost of als alle activa zijn verkocht of geconsumeerd. De gevolgen zijn als volgt:</p> <p><b>#### a) **Liquidatie zonder vermogen**</b> Als er bij de ontbinding van de bv <b>**geen baten meer**</b> zijn, betekent dit dat er <b>**geen activa zijn om te verdelen**</b> onder de aandeelhouders. De vennootschap wordt dan effectief een lege vennootschap, en het proces van liquidatie wordt vaak kort en eenvoudig.</p> <p>De <b>**liquidatoren**</b> (de bestuurders of eventueel aangewezen andere personen) moeten de vennootschap officieel liquideren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle <b>**schulden**</b> van de vennootschap af te lossen (indien nog niet gedaan).</li> <li>- <b>**Formele afwikkeling**</b> van de vennootschap in het handelsregister (door de ontbinding te registreren en later de beëindiging van de liquidatie).</li> <li>- Als er geen schulden of bezittingen meer zijn, kan dit proces relatief snel gaan.</li> </ul> <p><b>#### b) **Afsluiting van de liquidatie**</b> De liquidatoren kunnen de vennootschap formeel <b>**opheffen**</b> nadat zij hebben vastgesteld dat er geen baten of schulden meer zijn. Het proces van liquidatie kan dus worden beëindigd, omdat er geen activa of passiva meer zijn om mee om te gaan.</p> <p>Na de beëindiging van de liquidatie kan de vennootschap <b>**uit het handelsregister worden geschrapt**</b>, waardoor ze formeel ophoudt te bestaan.</p> <p><b>### 3. **Gevolgen voor aandeelhouders**</b> Omdat er geen baten meer zijn bij de ontbinding van de vennootschap, zullen de aandeelhouders <b>**geen uitkeringen ontvangen**</b>. Dit is het belangrijkste gevolg van een ontbinding zonder baten: de aandeelhouders krijgen geen liquidatie-</p>	<p>bestuurders zich schuldig hebben gemaakt aan wanbeleid, kunnen zij persoonlijk aansprakelijk worden gesteld. Aansprakelijkheid aandeelhouders: In principe zijn aandeelhouders niet aansprakelijk, tenzij zij onterecht dividend hebben ontvangen of op andere wijze schuldeisers hebben benadeeld.</p> <p>5. Einde administratieplicht De administratieplicht van de bestuurders eindigt niet direct. Ex-bestuurders blijven verplicht de administratie van de BV gedurende 7 jaar te bewaren.</p> <p>6. Faillissement als alternatief (indien schulden) Als blijkt dat de vennootschap geen baten maar wel schulden heeft, kan faillissement worden aangevraagd door schuldeisers of door het bestuur van de vennootschap zelf. Het doel hiervan is een gelijke verdeling van de beschikbare middelen (indien aanwezig) onder de schuldeisers.</p> <p>Conclusie Bij ontbinding van een BV zonder baten wordt de rechtspersoon per direct opgeheven, zonder dat een vereffeningsprocedure nodig is. Het bestuur moet echter zorg dragen voor een juiste melding bij de KvK en de eventuele afwikkeling van schulden. Indien schuldeisers bestaan, kunnen zij faillissement aanvragen om hun rechten te waarborgen.</p>
--	--	--	---	--



		<p>procedure in goede orde afhandelen en de vennootschap in overeenstemming met de wet en de statuten ontbinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De <b>**inschrijving bij de Kamer van Koophandel**</b> wordt aangepast om te reflecteren dat de vennootschap is ontbonden en in liquidatie verkeert.</li> <li>- Alle wettelijke formaliteiten moeten worden nageleefd, ook als er geen baten meer zijn, zoals het opstellen van een liquidatieverslag en het informeren van de aandeelhouders.</li> </ul> <p><b>### 6. **Einde van de vennootschap**</b> Als de liquidatie is voltooid (dat wil zeggen, alle schulden zijn afgewikkeld en de procedure is afgerond), wordt de vennootschap <b>**einde**</b> verklaard. Dit betekent dat de vennootschap <b>**verdwijnt uit het handelsregister**</b> van de Kamer van Koophandel.</p> <p><b>### 7. **Aansprakelijkheid van aandeelhouders**</b> Als er geen baten meer zijn, maar er wel schulden zijn, kunnen de <b>**aandeelhouders**</b> in principe niet aansprakelijk worden gesteld voor de schulden van de vennootschap (behalve in gevallen van <b>**wanbeheer**</b> of bij het doorzetten van de BV na verlies van vermogen). Echter, als het gaat om <b>**onbehoorlijk bestuur**</b>, zoals het niet afbetalen van schulden in geval van insolventie, kunnen bestuurders persoonlijk aansprakelijk worden gesteld.</p> <p><b>### Samenvatting van de gevolgen van een ontbinding zonder baten:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Liquidatiefase**</b> begint, met als doel de schulden af te wikkelen, zelfs als er geen baten of activa zijn.</li> <li>2. <b>**Liquidatoren**</b> (meestal bestuurders) nemen de verantwoordelijkheid voor de afwikkeling van verplichtingen en kunnen besluiten tot een faillissement als er onvoldoende middelen zijn om schulden te betalen.</li> <li>3. <b>**Insolventie**</b>: Bij onvoldoende vermogen kunnen de liquidatoren faillissement aanvragen.</li> <li>4. <b>**Fiscale gevolgen**</b> moeten in acht</li> </ol>	<p>uitkeringen, omdat er simpelweg niets meer over is om uit te keren.</p> <p>Indien er tijdens de liquidatie <b>**wel schulden**</b> zouden zijn, kunnen de aandeelhouders <b>**niet aansprakelijk**</b> worden gesteld voor deze schulden, tenzij zij persoonlijk garant stonden voor de verplichtingen van de vennootschap of er sprake is van <b>**wanbeheer**</b>. Als er echter geen schulden zijn, is er geen verdere financiële verplichting voor de aandeelhouders.</p> <p><b>### 4. **Formele vereisten en procedures**</b> Ook al zijn er geen baten, de ontbinding moet volgens de regels van het <b>**Burgerlijk Wetboek (BW)**</b> correct worden uitgevoerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het <b>**ontbindingsbesluit**</b> moet worden genomen door de AVA.</li> <li>- Het besluit wordt <b>**gedeponeerd bij het handelsregister**</b>.</li> <li>- Er moet een <b>**liquidatieprocedure**</b> worden gevolgd, al kan deze in dit geval kort zijn als er geen bezittingen en schulden zijn.</li> <li>- De vennootschap wordt na de liquidatie <b>**uitgeschreven**</b> uit het handelsregister.</li> </ul> <p><b>### 5. **Aansprakelijkheid van de bestuurders**</b> Als de vennootschap <b>**geen baten meer heeft**</b> en er geen schulden of verplichtingen zijn, kan de aansprakelijkheid van de bestuurders moeilijk aan de orde komen, omdat er geen openstaande vorderingen zijn. De bestuurders kunnen echter wel aansprakelijk worden gesteld als blijkt dat er <b>**wanbeheer**</b> heeft plaatsgevonden of dat er tijdens de liquidatie niet volgens de wet is gehandeld. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de bestuurders handelingen hebben verricht die hebben geleid tot de <b>**uitputting van de activa**</b> zonder dat dit in het belang van de vennootschap was.</p> <p><b>### 6. **Fiscale gevolgen**</b> De ontbinding en liquidatie van een vennootschap zonder baten heeft</p>	
--	--	--	---	--

		<p>worden genomen, waaronder mogelijke belastingverplichtingen.</p> <p>5. Na afloop van de liquidatie wordt de vennootschap <b>uitgeschreven</b> uit het handelsregister en houdt deze op te bestaan.</p> <p><b>Conclusie:</b> Als de BV geen baten heeft op het moment van ontbinding, zal de vennootschap door de liquidatiefase gaan, waarin geprobeerd wordt de verplichtingen af te wikkelen, zelfs zonder actieve bezittingen. Als dit niet mogelijk is door het ontbreken van activa, kan de vennootschap failliet worden verklaard. Het is belangrijk dat de liquidatoren de juiste procedures volgen, zodat de vennootschap op correcte wijze wordt ontbonden en de wet- en regelgeving nageleefd worden.</p>	<p><b>fiscale gevolgen</b>. Als de vennootschap bijvoorbeeld <b>verlies</b> heeft geleden of geen activa meer heeft, kan het belastingrecht invloed hebben op de wijze waarop de vennootschap de liquidatie en de beëindiging van de belastingverplichtingen afhandelt. Er moet bijvoorbeeld een <b>eindafrekening</b> worden gemaakt van de vennootschapsbelasting. Ook kan de belastingdienst controleren of de liquidatie op de juiste manier is uitgevoerd, vooral als er verliescompensatie of fiscale verrekening van activa en passiva plaatsvond.</p> <p><b>Samenvatting van de gevolgen van ontbinding zonder baten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Geen verdeling van baten</b>: Aandeelhouders ontvangen geen uitkeringen, omdat er geen activa meer zijn.</li> <li>- <b>Snel liquidatieproces</b>: De liquidatie zal eenvoudig zijn, zonder verdere bezittingen of schulden.</li> <li>- <b>Formele afwikkeling</b>: Na de liquidatie wordt de vennootschap uitgeschreven uit het handelsregister.</li> <li>- <b>Aansprakelijkheid bestuurders</b>: Bestuurders kunnen aansprakelijk worden gesteld voor wanbeheer, maar als alles correct is afgewikkeld, is er geen risico op persoonlijke aansprakelijkheid.</li> <li>- <b>Fiscale verplichtingen</b>: De vennootschap moet haar fiscale verplichtingen beëindigen en een laatste belastingaangifte indienen.</li> </ul> <p>Het belangrijkste is dat <b>de vennootschap effectief ophoudt te bestaan</b> nadat de liquidatie is voltooid en het handelsregister de vennootschap heeft doorgehaald.</p>	
<p><b>Wanneer moet, naar Nederlands recht, uiterlijk een jaarrekening van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid worden opgemaakt, vastgesteld en gedeponereerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel?</b></p>	<p>- De termijn voor het opmaken van de jaarrekening is beschreven in artikel 2:210 lid 1 BW: <i>"Jaarlijks binnen vijf maanden na afloop van het boekjaar der vennootschap, behoudens verlenging van deze termijn met ten hoogste vijf maanden door de algemene vergadering op grond van bijzondere omstandigheden, maakt het bestuur een jaarrekening op en legt het</i></p>	<p>Volgens het <b>Nederlands recht</b> moet een <b>jaarrekening</b> van een <b>besloten vennootschap (BV)</b> voldoen aan de vereisten zoals beschreven in het <b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b> en moet deze binnen bepaalde termijnen worden opgemaakt, vastgesteld en gedeponereerd. De belangrijkste deadlines en verplichtingen voor de jaarrekening van</p>	<p>Volgens <b>Nederlands recht</b> moet een <b>jaarrekening</b> van een <b>besloten vennootschap (bv)</b> uiterlijk <b>binnen vijf maanden</b> na het einde van het boekjaar worden opgemaakt, <b>vastgesteld</b> en gedeponereerd bij het <b>handelsregister</b> van de Kamer van Koophandel. De relevante regels zijn vastgelegd in het <b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b>, specifiek in <b>artikel</b></p>	<p>Volgens Nederlands recht gelden de volgende termijnen voor de jaarrekening van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (B.V.):</p> <p>1. Opmaken van de jaarrekening De jaarrekening moet binnen vijf maanden na afloop van het boekjaar worden opgemaakt door het bestuur. Deze termijn kan door de algemene</p>

	<p><i>deze voor de aandeelhouders ter inzage ten kantore van de vennootschap. (...) Binnen deze termijn legt het bestuur ook het bestuursverslag ter inzage voor de aandeelhouders, tenzij de artikelen 396 lid 7, of 403 voor de vennootschap gelden. (...)”</i></p> <p>- De vaststelling van de jaarrekening is beschreven in artikel 2:210 lid 3 t/m 5 BW: <i>“3. De jaarrekening wordt vastgesteld door de algemene vergadering. Vaststelling van de jaarrekening strekt niet tot kwijting aan een bestuurder onderscheidenlijk commissaris.</i></p> <p><i>4. Besluiten waarbij de jaarrekening wordt vastgesteld, worden in de statuten niet onderworpen aan de goedkeuring van een orgaan van de vennootschap of van derden.</i></p> <p><i>5. Indien alle aandeelhouders tevens bestuurder van de vennootschap zijn, geldt ondertekening van de jaarrekening door alle bestuurders en commissarissen tevens als vaststelling in de zin van lid 3, mits alle overige vergadergerechtigden in de gelegenheid zijn gesteld om kennis te nemen van de opgemaakte jaarrekening en met deze wijze van vaststelling hebben ingestemd zoals bedoeld in artikel 238 lid 1. In afwijking van lid 3 strekt deze vaststelling tevens tot kwijting aan de bestuurders en commissarissen. De statuten kunnen de in de eerste zin bedoelde wijze van vaststelling van de jaarrekening uitsluiten.”</i></p> <p>Voor de termijnen met betrekking tot de vaststelling en deponering moet artikel 2:394 lid 1 t/m 3 BW worden geraadpleegd: <i>“1. De rechtspersoon is verplicht tot openbaarmaking van de jaarrekening binnen acht dagen na de vaststelling. De openbaarmaking geschiedt door deponering van de volledig in de Nederlandse taal gestelde jaarrekening of, als die niet is vervaardigd, de jaarrekening in het Frans, Duits of Engels, bij het handelsregister, indien van toepassing op de wijze als voorgeschreven bij of krachtens artikel 19a van de</i></p>	<p>een BV zijn als volgt:</p> <p>### 1. <b>Opstellen van de Jaarrekening</b> (art. 2:10 BW)**: De jaarrekening moet uiterlijk <b>zes maanden</b> na het einde van het boekjaar** worden opgemaakt. Dit betekent dat de BV doorgaans <b>zes maanden**</b> de tijd heeft na afloop van het boekjaar om de jaarrekening op te stellen.</p> <p>- <b>Boekjaar**</b>: Het boekjaar van een BV loopt meestal gelijk met het kalenderjaar, van 1 januari tot 31 december, tenzij anders bepaald in de statuten.</p> <p>### 2. <b>Vaststellen van de Jaarrekening</b> (art. 2:101 BW)**: De <b>jaarrekening**</b> moet door de <b>algemene vergadering</b> van aandeelhouders (AVA)** worden vastgesteld. Dit moet <b>binnen acht maanden</b> na het einde van het boekjaar** gebeuren.</p> <p>- Dit houdt in dat de <b>jaarrekening**</b> uiterlijk <b>acht maanden</b> na het einde van het boekjaar** moet worden goedgekeurd door de aandeelhouders, en dus <b>vastgesteld**</b> worden. Dus als het boekjaar eindigt op 31 december, moet de jaarrekening uiterlijk op <b>31 augustus**</b> van het volgende jaar door de AVA zijn goedgekeurd.</p> <p>### 3. <b>Deponeren van de Jaarrekening</b> bij de Kamer van Koophandel (art. 2:394 BW)**: Nadat de jaarrekening is vastgesteld, moet deze worden <b>gedeponeerd</b> bij de Kamer van Koophandel**. Dit moet uiterlijk <b>daarna binnen één maand**</b> gebeuren.</p> <p>- <b>Termijn voor deponeren**</b>: De jaarrekening moet dus uiterlijk <b>negen maanden</b> na het einde van het boekjaar** worden gedeponeerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Dit betekent dat als het boekjaar eindigt op 31 december, de jaarrekening uiterlijk <b>30 september**</b> van het volgende jaar gedeponeerd moet</p>	<p>2:394 BW** en <b>artikel 2:403 BW**</b>.</p> <p>Hier zijn de belangrijke tijdslijnen:</p> <p>### 1. <b>Opmaak van de jaarrekening**</b> De jaarrekening van een bv moet worden opgemaakt binnen <b>vijf maanden</b> na het einde van het boekjaar** (artikel 2:394 lid 1 BW). Dit betekent dat de bv bijvoorbeeld de jaarrekening van het boekjaar 2024 uiterlijk <b>31 mei 2025**</b> moet hebben opgemaakt, tenzij er goedkeuring van de aandeelhouders is om de termijn te verlengen (zie hieronder).</p> <p>### 2. <b>Vaststelling van de jaarrekening**</b> Na de opmaak van de jaarrekening moet deze <b>door de algemene vergadering</b> van aandeelhouders (AVA)** worden vastgesteld. De vaststelling van de jaarrekening moet <b>binnen zes maanden</b> na het einde van het boekjaar** plaatsvinden. Dit betekent dat de aandeelhouders in de AVA de jaarrekening van het boekjaar 2024 uiterlijk <b>30 juni 2025**</b> moeten vaststellen, tenzij de termijn met maximaal <b>zes maanden**</b> is verlengd (zie hieronder).</p> <p>### 3. <b>Deponering van de jaarrekening**</b> Na vaststelling van de jaarrekening moet deze <b>binnen acht dagen**</b> na de vaststelling worden gedeponeerd bij het <b>handelsregister</b> van de Kamer van Koophandel** (artikel 2:394 lid 4 BW). Als de jaarrekening bijvoorbeeld op <b>30 juni 2025**</b> is vastgesteld, moet de bv deze uiterlijk op <b>7 juli 2025**</b> deponeren bij het handelsregister.</p> <p>### 4. <b>Mogelijkheid van verlenging van de termijn**</b> - De termijn voor het opmaken van de jaarrekening kan worden verlengd met maximaal <b>zes maanden**</b> op verzoek van het bestuur, als de aandeelhouders hiermee akkoord gaan (artikel 2:394 lid 3 BW). - De termijn voor de vaststelling kan ook met maximaal <b>zes maanden**</b> worden verlengd, als dit wordt goedgekeurd door de aandeelhouders.</p>	<p>vergadering van aandeelhouders met maximaal zes maanden worden verlengd (bijvoorbeeld als er bijzondere omstandigheden zijn). Hierdoor kan de uiterste termijn voor het opmaken van de jaarrekening oplopen tot elf maanden na het einde van het boekjaar.</p> <p>2. Vaststellen van de jaarrekening Nadat de jaarrekening is opgemaakt, dient deze te worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders voor vaststelling. De vaststelling moet uiterlijk twee maanden na het opmaken plaatsvinden. Als de uiterste termijn voor het opmaken is verlengd, wordt deze termijn van twee maanden daarbij opgeteld.</p> <p>3. Deponeren van de jaarrekening De jaarrekening moet binnen acht dagen na de vaststelling worden gedeponeerd bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.</p> <p>Als de jaarrekening niet tijdig wordt vastgesteld, moet een voorlopige jaarrekening worden gedeponeerd binnen zeven maanden na het einde van het boekjaar (zonder verlenging) of binnen dertien maanden (met verlenging). Samenvatting van de maximale termijnen Voor een B.V. met een boekjaar dat samenvalt met het kalenderjaar: Opmaken: Uiterlijk 30 november van het volgende jaar (indien verlenging met zes maanden is verleend). Vaststellen: Uiterlijk 31 januari van het daaropvolgende jaar. Deponeren: Uiterlijk 8 februari van het daaropvolgende jaar. Let op: Het niet tijdig opmaken, vaststellen of deponeren van de jaarrekening kan leiden tot bestuurdersaansprakelijkheid bij een faillissement.</p>
--	---	---	---	--

	<p><i>Handelsregisterwet 2007. De dag van vaststelling moet zijn vermeld.</i></p> <p><i>2. Is de jaarrekening niet binnen twee maanden na afloop van de voor het opmaken voorgeschreven termijn overeenkomstig de wettelijke voorschriften vastgesteld, dan maakt het bestuur onverwijld de opgemaakte jaarrekening op de in lid 1 voorgeschreven wijze openbaar; op de jaarrekening wordt vermeld dat zij nog niet is vastgesteld. Binnen twee maanden na gerechtelijke vernietiging van een jaarrekening moet de rechtspersoon een afschrift van de in de uitspraak opgenomen bevelen met betrekking tot de jaarrekening deponeren bij het handelsregister, met vermelding van de uitspraak.</i></p> <p><i>3. Uiterlijk twaalf maanden na afloop van het boekjaar moet de rechtspersoon de jaarrekening op de in lid 1 voorgeschreven wijze openbaar hebben gemaakt."</i></p>	<p>zijn.</p> <p>### Samenvattend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- **Opstellen van de jaarrekening**:</li> <li>uiterlijk **zes maanden na het einde van het boekjaar**.</li> <li>- **Vaststellen door de AVA**:</li> <li>uiterlijk **acht maanden na het einde van het boekjaar**.</li> <li>- **Deponeren bij de Kamer van Koophandel**:</li> <li>uiterlijk **negen maanden na het einde van het boekjaar**.</li> </ul> <p>### Consequenties bij niet-naleving:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het **niet opmaken** van de jaarrekening binnen de gestelde termijn (zes maanden) kan leiden tot **boetes** van de Belastingdienst.</li> <li>- Het **niet vaststellen** van de jaarrekening door de aandeelhouders binnen de vereiste termijn (acht maanden) kan tot gevolg hebben dat de vennootschap in **in gebreke wordt gesteld** en **aansprakelijkheid** voor de bestuurders kan ontstaan.</li> <li>- Het **niet deponeren** van de jaarrekening bij de Kamer van Koophandel kan leiden tot een **boete** en mogelijk een **forfaitaire belastingheffing**.</li> </ul> <p>Kortom, de BV moet zorgen voor een tijdige opstelling, vaststelling en deponering van de jaarrekening om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen en om boetes of andere juridische gevolgen te vermijden.</p>	<p>### Samenvatting van de termijnen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. **Opmaak jaarrekening**:</li> <li>Binnen **vijf maanden na het einde van het boekjaar**.</li> <li>2. **Vaststelling jaarrekening**:</li> <li>Binnen **zes maanden na het einde van het boekjaar**.</li> <li>3. **Deponering bij het handelsregister**:</li> <li>Binnen **acht dagen na vaststelling** van de jaarrekening.</li> </ol> <p>### Voorbeeld:</p> <p>Als het boekjaar van de bv eindigt op **31 december 2024**, gelden de volgende termijnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- **Opmaak** van de jaarrekening: uiterlijk **31 mei 2025**.</li> <li>- **Vaststelling** van de jaarrekening door de aandeelhouders: uiterlijk **30 juni 2025** (tenzij verlenging is goedgekeurd).</li> <li>- **Deponering** van de jaarrekening bij het handelsregister: uiterlijk **7 juli 2025** (acht dagen na vaststelling).</li> </ul> <p>Deze termijnen zijn van belang voor de bv, omdat het niet naleven ervan kan leiden tot **boetes** of **aansprakelijkheid** voor de bestuurders. Het is dus belangrijk om ervoor te zorgen dat de jaarrekening tijdig wordt opgemaakt, vastgesteld en gedeponeerd.</p>	
<p><b>Er wordt een contract gesloten door een werknemer van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die niet als statutair bestuurder is ingeschreven en ook niet over een volmacht beschikt. Is de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, naar Nederlands recht, aan dat contract gebonden?</b></p>	<p>De BV in beginsel alleen gebonden aan rechtshandelingen die zijn verricht door de statutair bestuurders of personen met een volmacht (bijvoorbeeld vastgelegd in een schriftelijke machtiging of in de statuten). Zie ook artikel 2:240 BW en artikel 3:60 e.v. BW. Aangezien de werknemer in dit geval geen statutair bestuurder is en geen volmacht heeft, heeft hij formeel geen vertegenwoordigingsbevoegdheid.</p> <p>Ondanks het ontbreken van formele bevoegdheid, kan de BV toch gebonden zijn op grond van de leer van schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid. Zie artikel 3:61 lid 2 BW.</p>	<p>Of een <b>Nederlandse besloten vennootschap (BV)</b> gebonden is aan een contract dat door een werknemer wordt gesloten, hangt af van de vraag of de werknemer bevoegd was om namens de vennootschap op te treden en het contract te ondertekenen. Dit wordt geregeld door het <b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b>, en met name de regels over vertegenwoordiging van de vennootschap.</p> <p>### 1. <b>Bevoegdheid van de werknemer</b></p> <p>Als de werknemer <b>niet als statutair bestuurder</b> is ingeschreven en ook <b>geen volmacht</b> heeft, kan de vraag of de BV aan het contract gebonden is afhankelijk zijn van de omstandigheden</p>	<p>Ja, in principe is de <b>Nederlandse besloten vennootschap (bv)</b> gebonden aan het contract dat wordt gesloten door een werknemer die <b>niet als statutair bestuurder is ingeschreven</b> en ook <b>niet over een volmacht beschikt</b>, mits de werknemer handelt in de <b>uitoefening van zijn functie</b> en binnen de <b>bevoegdheden</b> die hem op grond van zijn <b>arbeidsovereenkomst</b> zijn toegekend.</p> <p>Dit komt doordat in Nederland de <b>vertegenwoordiging van een rechtspersoon</b>, zoals een bv, in principe wordt geregeld door de wet en de statuten van de vennootschap. Hieronder wordt de</p>	<p>Naar Nederlands recht is de besloten vennootschap (B.V.) niet automatisch gebonden aan een contract dat is gesloten door een werknemer die geen statutair bestuurder is en niet over een volmacht beschikt. Hieronder volgt een nadere uitleg op basis van de relevante juridische principes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gebondenheid van de B.V. aan rechtshandelingen</li> </ol> <p>Een B.V. kan alleen gebonden worden door rechtshandelingen die namens haar zijn verricht door personen die bevoegd zijn om de B.V. te vertegenwoordigen. Vertegenwoordigingsbevoegdheid kan voortvloeien uit:</p> <p>Statutaire bevoegdheid: Dit geldt voor</p>

	<p>De BV zou ook gebonden zijn als de overeenkomst wordt bekrachtigd. Zie artikel 3:69 BW.</p>	<p>van het geval. De algemene regel is als volgt:</p> <p>- <b>De werknemer heeft in beginsel geen vertegenwoordigingsbevoegdheid</b> tenzij:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>De werknemer handelen binnen de scope van zijn functie</b>.</li> <li>2. De werknemer is <b>uitdrukkelijk gemachtigd</b> door iemand die wél bevoegd is, bijvoorbeeld een statutair bestuurder of een ander met volmacht.</li> </ol> <p>Als de werknemer <b>niet bevoegd is</b>, maar toch handelt namens de BV, kan de BV <b>onder omstandigheden</b> alsnog gebonden zijn aan het contract op basis van de <b>principes van schijnvertegenwoordiging</b> of <b>bevoegdheid door gedragingen</b>.</p> <p><b>2. Schijn van vertegenwoordiging (art. 3:61 BW)</b> Volgens artikel <b>3:61 lid 2 BW</b> kan een rechtshandeling die is verricht door iemand die niet bevoegd is, toch bindend zijn voor de vennootschap als er sprake is van een <b>schijn van bevoegdheid</b>. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de andere partij ervan uitgaat dat de werknemer bevoegd is om namens de vennootschap te handelen en de vennootschap dit niet tijdig heeft tegengesproken.</p> <p>- <b>Schijn van bevoegdheid</b> kan ontstaan als de werknemer bijvoorbeeld <b>duidelijk optreedt als vertegenwoordiger van de BV</b> en de wederpartij ervan uitgaat dat hij bevoegd is. Als de BV dit niet direct corrigeert of tegenwerpt, kan de BV alsnog gebonden zijn aan het contract.</p> <p><b>3. Handelen binnen de functie (artikel 2:9 BW)</b> Een werknemer die <b>binnen zijn functie</b> handelt, kan voor de BV optreden, ook al heeft hij geen specifieke volmacht of benoeming als vertegenwoordiger. Bijvoorbeeld: - Een werknemer die de taak heeft om inkopen te doen, kan contracten afsluiten met leveranciers binnen het kader van zijn</p>	<p>situatie nader toegelicht, afhankelijk van de omstandigheden.</p> <p><b>1. Vertegenwoordiging van de vennootschap volgens het Burgerlijk Wetboek</b> Het <b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b> bepaalt in <b>artikel 2:129 BW</b> dat een <b>statutair bestuurder</b> van een besloten vennootschap bevoegd is om de vennootschap te vertegenwoordigen. Echter, niet iedere persoon die namens de bv handelt, hoeft statutair bestuurder te zijn.</p> <p>- <b>Statutair bestuurder</b>: De statutair bestuurder heeft volgens de statuten het recht om de bv te vertegenwoordigen, tenzij de statuten van de bv iets anders bepalen.</p> <p>- <b>Mede namens de vennootschap handelen</b>: In veel gevallen heeft een werknemer, zelfs als hij geen statutair bestuurder is, <b>indirecte bevoegdheden</b> om de bv te vertegenwoordigen, afhankelijk van de aard van zijn functie en de <b>grenzen van zijn bevoegdheden</b>. Dit kan zijn omdat hij bepaalde taken uitvoert die binnen het kader van de bedrijfsvoering vallen (bijvoorbeeld een commercieel medewerker of manager).</p> <p><b>2. Handelen binnen de grenzen van de functie</b> Als de werknemer handelt <b>binnen de grenzen van zijn functie</b>, dan kan de bv aan het contract gebonden zijn. Bijvoorbeeld, als een werknemer in zijn rol als <b>verkoper</b> of <b>afdelingsmanager</b> namens de bv een contract afsluit, wordt dit vaak gezien als een handeling in de <b>uitoefening van de bevoegdheden</b> die zijn gekoppeld aan zijn functie. In dat geval wordt de bv door het contract gebonden, ook als de werknemer geen statutair bestuurder is en geen volmacht heeft.</p> <p>- Als de werknemer dus handelt in een functie die normaal gesproken het aangaan van contracten met derden impliceert, kan de bv gebonden zijn aan</p>	<p>statutair bestuurders, die bevoegd zijn om de B.V. te vertegenwoordigen, tenzij die bevoegdheid in de statuten is beperkt. Volmacht: Een werknemer of andere persoon kan door de B.V. een volmacht hebben gekregen om namens haar op te treden. Wettelijke of feitelijke schijn van volmacht: In bepaalde situaties kan er een beroep worden gedaan op schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid.</p> <p>2. Geen statutaire bevoegdheid of volmacht Als de werknemer in kwestie geen statutair bestuurder is en ook niet over een volmacht beschikt, dan heeft hij geen formele bevoegdheid om de B.V. te vertegenwoordigen. Dit betekent dat de B.V. in beginsel niet gebonden is aan het contract.</p> <p>3. Schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid De B.V. kan toch gebonden zijn aan het contract indien de wederpartij gerechtvaardigd heeft vertrouwd op de vertegenwoordigingsbevoegdheid van de werknemer. Dit is gebaseerd op artikel 3:61 lid 2 BW, waarin wordt bepaald dat schijn van bevoegdheid kan worden toegerekend aan de B.V. als: De B.V. zelf heeft bijgedragen aan het ontstaan van dat vertrouwen (bijvoorbeeld door gedragingen, uitlatingen of omstandigheden waaruit vertegenwoordigingsbevoegdheid kan worden afgeleid). Het vertrouwen van de wederpartij gerechtvaardigd is in de gegeven omstandigheden.</p> <p>4. Goedkeuring of bekrachtiging achteraf Zelfs als er geen sprake is van vertegenwoordigingsbevoegdheid of schijn daarvan, kan de B.V. alsnog gebonden raken indien zij het contract achteraf uitdrukkelijk of stilzwijgend bekrachtigt (artikel 3:69 BW). Bekrachtiging kan bijvoorbeeld plaatsvinden door uitvoering te geven aan het contract of door andere handelingen waaruit blijkt dat de B.V. de overeenkomst accepteert.</p> <p>Conclusie De B.V. is naar Nederlands recht niet</p>
--	--	---	---	---

		<p>functie. - Als de werknemer handelt <b>**buiten zijn functie**</b> en zijn handelingen zijn niet in lijn met wat een normaal werknemer zou doen, is de BV in principe <b>**niet gebonden**</b> aan dat contract.</p> <p><b>### 4. **Beperkingen van de statuten**</b> De statuten van de BV kunnen bepaalde beperkingen opleggen aan wie bevoegd is om namens de vennootschap op te treden. Vaak is alleen de <b>**statutair bestuurder**</b> of iemand met een <b>**volmacht**</b> bevoegd om handtekeningen te zetten die de BV bindt. In dat geval kan een werknemer die geen volmacht heeft en geen statutaire bestuurder is, <b>**geen rechtshandelingen**</b> verrichten die de BV verbinden.</p> <p><b>### 5. **Wat gebeurt er als de werknemer onbevoegd handelt?*</b> Als de werknemer onbevoegd handelt, is de BV in principe <b>**niet gebonden**</b> aan het contract, tenzij er sprake is van een situatie zoals schijnvertegenwoordiging, zoals hierboven beschreven.</p> <p>- <b>**Indien er geen schijn van bevoegdheid is**</b> en de BV kan aantonen dat de werknemer onbevoegd was, kan de BV proberen zich te onttrekken aan het contract. De tegenpartij kan dan proberen om alsnog de werknemer of de BV aansprakelijk te stellen voor de gevolgen van de contractsluiting.</p> <p><b>### Samenvatting:</b> - Als een werknemer <b>**geen statutair bestuurder**</b> is en <b>**geen volmacht**</b> heeft, is de BV in principe <b>**niet gebonden**</b> aan het contract, tenzij er sprake is van <b>**schijnvertegenwoordiging**</b>. - Als de werknemer handelt <b>**binnen zijn functie**</b> en de wederpartij in redelijkheid mocht aannemen dat de werknemer bevoegd was om te handelen namens de BV, kan de BV alsnog gebonden zijn aan het contract. - De BV kan zich <b>**niet altijd onttrekken aan het contract**</b> als er sprake is van</p>	<p>het contract, zelfs als de werknemer geen volmacht heeft.</p> <p><b>### 3. **Beperkingen en risico's**</b> Het contract dat door een werknemer zonder specifieke bevoegdheid wordt gesloten, kan ook <b>**niet-bindend**</b> zijn voor de bv als blijkt dat de werknemer buiten zijn bevoegdheden handelt. De bv kan zich dan beroepen op <b>**bevoegdheidsoverschrijding**</b> en de overeenkomst <b>**niet erkennen**</b> of <b>**niet nakomen**</b>, tenzij de derde partij (bijvoorbeeld de contractspartner) op een andere manier kon vertrouwen op de vertegenwoordiging door de werknemer (zoals in geval van schijnmacht).</p> <p>- <b>**Schijn van vertegenwoordiging**</b>: Als de werknemer handelt in een functie die de <b>**schijn**</b> van bevoegdheid wekt (bijvoorbeeld als hij regelmatig handelt namens de bv in een bepaald kader), kan de bv aan het contract gebonden blijven, zelfs als de werknemer niet formeel bevoegd is.</p> <p><b>### 4. **Statuut en interne bevoegdheden**</b> De statuten van de bv kunnen ook specifieke regels bevatten over wie bevoegd is om de bv te vertegenwoordigen, bijvoorbeeld door te bepalen dat bepaalde werknemers bevoegd zijn om bepaalde contracten te ondertekenen, ook al zijn zij geen statutair bestuurder. Als een werknemer in strijd met de statuten handelt, kan de bv zich op de interne regels beroepen, maar dit verandert niet altijd de externe bindendheid van het contract voor derden.</p> <p><b>### 5. **Het risico van persoonlijke aansprakelijkheid**</b> Indien een werknemer zonder voldoende bevoegdheid handelt, kan hij persoonlijk <b>**aansprakelijk**</b> worden gesteld voor de schade die ontstaat door het sluiten van een contract dat de bv niet bindt. Dit kan vooral het geval zijn als er sprake is van onbevoegd handelen buiten de taken die de werknemer volgens zijn functie mag</p>	<p>automatisch gebonden aan het contract als de werknemer geen statutaire bevoegdheid of volmacht heeft. De wederpartij kan echter een beroep doen op schijn van bevoegdheid of proberen aan te tonen dat de B.V. het contract achteraf heeft bekrachtigd. Zonder schijn of bekrachtiging blijft de B.V. niet gebonden aan het contract.</p>
--	--	---	--	--

		<p>schijn van bevoegdheid, maar kan proberen zich onterecht gemaakte handelingen te ontkennen als dit duidelijk is.</p> <p>Het is belangrijk dat de BV, om problemen te voorkomen, duidelijk maakt wie bevoegd is om de vennootschap te vertegenwoordigen, en dat de andere partij weet of de werknemer over voldoende bevoegdheid beschikt.</p>	<p>uitvoeren.</p> <p>### Conclusie</p> <p>In de meeste gevallen is de bv gebonden aan het contract, ook als de werknemer <b>**geen statutair bestuurder is**</b> en <b>**geen volmacht heeft**</b>, <b>**mits**</b> de werknemer handelt binnen de grenzen van zijn <b>**functie**</b> en de <b>**bevoegdheden**</b> die hij in dat kader heeft. Als de werknemer echter buiten zijn bevoegdheden handelt en er geen schijn van vertegenwoordiging is, kan de bv zich beroepen op de bevoegdheidsoverschrijding en het contract mogelijk niet erkennen.</p> <p>In ieder geval is het belangrijk om goed na te gaan wat de interne regels van de vennootschap zijn, de aard van de functie van de werknemer, en of er enige schijn van bevoegdheid bestaat, aangezien dit invloed kan hebben op de vraag of de bv aan het contract gebonden is.</p>	
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Wat is het verschil tussen een drag-along en een tag-along bepaling in een aandeelhoudersovereenkomst die gesloten is naar Nederlands recht?</b></p>	<p>Een drag-along bepaling verplicht een aandeelhouder om mee te verkopen aan een derde partij als een andere aandeelhouder diens aandelen verkoopt. Een tag-along bepaling geeft een aandeelhouder het recht om mee te verkopen aan een derde partij als een aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p>	<p>In het kader van een <b>**aandeelhoudersovereenkomst**</b> zijn zowel de <b>**drag-along**</b> als de <b>**tag-along**</b> bepalingen twee belangrijke mechanismen die vaak worden opgenomen om de belangen van aandeelhouders te beschermen, vooral in situaties waar er sprake is van een mogelijke verkoop van aandelen. Beide bepalingen hebben betrekking op <b>**verkooptransacties**</b> en zorgen ervoor dat er geen ongewenste situaties ontstaan bij een verkoop van aandelen aan derden. Het verschil tussen de twee zit hem in <b>**wie de verplichting heeft om de aandelen te verkopen**</b> en <b>**onder welke omstandigheden**</b>.</p> <p>### 1. <b>**Drag-along bepaling**</b></p> <p>De <b>**drag-along bepaling**</b> geeft een <b>**meerderheidsaandeelhouder**</b> (of soms een specifieke aandeelhouder) het recht om de andere <b>**minderheidsaandeelhouders**</b> mee te nemen in een verkooptransactie. Dit betekent dat de meerderheidsaandeelhouder de minderheidsaandeelhouders kan</p>	<p>Een <b>**drag-along**</b> en <b>**tag-along**</b> bepaling zijn veelvoorkomende clausules in een <b>**aandeelhoudersovereenkomst**</b> die vaak worden gebruikt om de rechten van aandeelhouders te regelen bij een <b>**verkoop van aandelen**</b> in een <b>**Nederlandse besloten vennootschap (bv)**</b>. Ze hebben betrekking op de omstandigheden waarin aandeelhouders hun aandelen moeten verkopen of kunnen verkopen wanneer een bepaalde verkooptransactie plaatsvindt. Beide bepalingen dienen om conflicten te voorkomen en de verkoopbaarheid van de aandelen te verbeteren.</p> <p>### 1. <b>**Drag-along (Meeverkoopbepaling)**</b></p> <p>Een <b>**drag-along**</b> bepaling verplicht de <b>**minderheidsaandeelhouders**</b> om hun aandelen mee te verkopen wanneer de <b>**majoritaire aandeelhouder(s)**</b> besluiten om hun aandelen te verkopen aan een derde partij. Met andere woorden, de minderheidsaandeelhouders worden 'meegesleept' in de verkoop.</p> <p><b>**Belangrijke kenmerken van drag-</b></p>	<p>Een drag-along en een tag-along bepaling zijn beide veel voorkomende clausules in aandeelhoudersovereenkomsten. Hoewel ze betrekking hebben op de overdracht van aandelen, dienen ze verschillende doelen en beschermen ze verschillende partijen. Hier is een uitleg van het verschil tussen beide, specifiek in het kader van Nederlands recht:</p> <p>Drag-along bepaling (meesleeprecht)</p> <p>Een drag-along bepaling geeft een meerderheidsaandeelhouder het recht om minderheidsaandeelhouders te verplichten hun aandelen mee te verkopen aan een derde partij, als de meerderheidsaandeelhouder besluit zijn aandelen te verkopen. Dit mechanisme wordt vaak gebruikt om ervoor te zorgen dat een potentiële koper de volledige controle over een bedrijf kan verkrijgen. Doel: Het vergemakkelijken van een verkoop door te voorkomen dat minderheidsaandeelhouders de transactie blokkeren. Beschermt: De belangen van de meerderheidsaandeelhouder(s) en de potentiële koper.</p> <p>Kenmerken:</p>

		<p><b>**dwingen om hun aandelen te verkopen**</b> aan een derde partij, doorgaans bij een verkoop van de vennootschap of een substantieel belang in de vennootschap.</p> <p><b>#### Kernpunten van de drag-along bepaling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Verkooprecht van de meerderheidsaandeelhouder**</b>: De meerderheidsaandeelhouder (meestal gedefinieerd als een partij die meer dan 50% van de aandelen bezit, maar dit kan variëren) heeft het recht om de minderheidsaandeelhouders te verplichten hun aandelen mee te verkopen.</li> <li>- <b>**Verplichtingen voor minderheidsaandeelhouders**</b>: Minderheidsaandeelhouders kunnen niet weigeren om hun aandelen te verkopen en moeten meewerken aan de verkoop.</li> <li>- <b>**Voorwaarden**</b>: De voorwaarden van de verkoop moeten vaak gelijk zijn voor alle aandeelhouders, wat betekent dat de minderheidsaandeelhouders dezelfde prijs per aandeel ontvangen als de meerderheidsaandeelhouder. Er wordt vaak aangegeven dat de verkoop moet plaatsvinden aan een derde partij en dat de voorwaarden voor de verkoop dezelfde zijn voor de meerderheidsaandeelhouder als voor de minderheidsaandeelhouders.</li> </ul> <p><b>#### Voorbeeld:</b></p> <p>Als een meerderheidsaandeelhouder van 60% een verkooptransactie aan een koper regelt, kan deze meerderheidsaandeelhouder de overige 40% dwingen hun aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden (bijvoorbeeld dezelfde prijs per aandeel).</p> <p><b>### 2. **Tag-along bepaling**</b></p> <p>De <b>**tag-along bepaling**</b> is het <b>**tegenovergestelde**</b> van de drag-along bepaling. Het geeft de <b>**minderheidsaandeelhouders**</b> het recht om <b>**mee te verkopen**</b> wanneer de meerderheidsaandeelhouder besluit zijn aandelen te verkopen aan een derde partij. De minderheidsaandeelhouders hebben dus <b>**het recht om zich aan te sluiten bij</b></p>	<p><b>along**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De <b>**majoritaire aandeelhouder(s)**</b> (vaak meer dan 50% van de aandelen) kan(en) de minderheidsaandeelhouders verplichten om hun aandelen te verkopen wanneer zij hun aandelen verkopen aan een derde partij.</li> <li>- De voorwaarden voor de verkoop (bijvoorbeeld de prijs en de koper) worden ook voor de minderheidsaandeelhouders bepaald. Ze moeten onder dezelfde voorwaarden verkopen.</li> <li>- Het doel is om de <b>**verkoopbaarheid van de vennootschap**</b> te verbeteren door te voorkomen dat een koper met minderheidsaandeelhouders wordt geconfronteerd die weigeren te verkopen.</li> <li>- <b>**Timing en voorwaarden**</b>: De drag-along clause kan specifieke voorwaarden bevatten over de wijze van verkoop (bijvoorbeeld of er een bepaalde prijs moet worden aangeboden), maar de minderheidsaandeelhouders kunnen geen weigering aanvoeren op basis van de prijs of koper, zolang het binnen de overeengekomen voorwaarden valt.</li> </ul> <p><b>**Voorbeeld**</b>:</p> <p>Als een meerderheidsaandeelhouder (met 60% van de aandelen) besluit zijn aandelen te verkopen aan een externe partij, kan de drag-along bepaling hen dwingen om de resterende 40% van de aandelen onder dezelfde voorwaarden te verkopen, zelfs als ze daar niet mee instemmen.</p> <p><b>### 2. **Tag-along (Meegaanbepaling)**</b></p> <p>Een <b>**tag-along**</b> bepaling geeft de <b>**minderheidsaandeelhouders**</b> het recht om hun aandelen te verkopen wanneer de <b>**majoritaire aandeelhouder(s)**</b> hun aandelen aan een derde partij verkopen. De minderheidsaandeelhouders kunnen dus <b>**meegaan**</b> in de verkoop, maar zij zijn <b>**niet verplicht**</b> om dit te doen.</p> <p><b>**Belangrijke kenmerken van tag-along**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De <b>**minderheidsaandeelhouders**</b> hebben het recht om hun aandelen mee te verkopen wanneer de meerderheidsaandeelhouders hun</li> </ul>	<p>Minderheidsaandeelhouders moeten hun aandelen verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder. Het biedt zekerheid aan kopers dat zij volledige controle kunnen verwerven. Tag-along bepaling (meeliftrecht) Een tag-along bepaling geeft minderheidsaandeelhouders het recht om mee te liften bij een verkoop door meerderheidsaandeelhouders. Als de meerderheid zijn aandelen verkoopt, mogen de minderheidsaandeelhouders ook hun aandelen verkopen tegen dezelfde voorwaarden. Doel: Het beschermen van minderheidsaandeelhouders tegen een situatie waarin de meerderheid zijn belang verkoopt zonder hen de kans te geven mee te doen. Bescherm: De belangen van de minderheidsaandeelhouders. Kenmerken: Minderheidsaandeelhouders hebben geen verplichting om hun aandelen te verkopen; ze hebben enkel het recht. De koper moet bereid zijn om zowel de aandelen van de meerderheid als van de minderheidsaandeelhouders te kopen. Belangrijkste verschillen Toepassing in Nederlands recht In Nederland zijn drag-along en tag-along bepalingen contractueel van aard en worden ze opgenomen in de aandeelhoudersovereenkomst of in de statuten. De bepalingen zijn rechtsgeldig zolang ze niet in strijd zijn met de wet of de redelijkheid en billijkheid zoals bedoeld in artikel 2:8 BW. Het is belangrijk om deze clausules nauwkeurig te formuleren, zodat ze rechtszekerheid bieden en geschillen voorkomen. Heb je een specifiek scenario of wil je meer details over de juridische implementatie van deze clausules?</p>
--	--	---	---	--



		<p>de verkoop**, maar ze zijn niet verplicht om dit te doen.</p> <p>#### Kernpunten van de tag-along bepaling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- **Verkooprecht van de minderheidsaandeelhouder**: De minderheidsaandeelhouder heeft het recht om hun aandelen mee te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt, maar is niet verplicht om dat te doen.</li> <li>- **Optie voor minderheidsaandeelhouders**: De minderheidsaandeelhouders kunnen ervoor kiezen om hun aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder. Dit voorkomt dat zij in een ongunstige positie terechtkomen als de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt aan een partij die misschien niet gunstig is voor de minderheidsaandeelhouders.</li> <li>- **Verhouding van verkoop**: De minderheidsaandeelhouder kan zijn aandelen verkopen tegen dezelfde prijs en op dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder.</li> </ul> <p>#### Voorbeeld:</p> <p>Als de meerderheidsaandeelhouder 60% van de aandelen verkoopt aan een koper, kan de minderheidsaandeelhouder van 40% ervoor kiezen om zijn 40% aandelen mee te verkopen aan dezelfde koper tegen dezelfde prijs en voorwaarden. Dit is niet verplicht, maar een optie.</p> <p>#### Verschil tussen drag-along en tag-along:</p> <table border="0"> <tr> <td>  **Kenmerk**</td> <td>  **Drag-along**</td> </tr> <tr> <td>  **Tag-along**</td> <td> </td> </tr> <tr> <td> ----- </td> <td> ----- </td> </tr> <tr> <td> ----- </td> <td> ----- </td> </tr> <tr> <td> ----- </td> <td> ----- </td> </tr> </table> <p>  **Wie kan de verkoop afdwingen?**: De **meerderheidsaandeelhouder** kan de minderheidsaandeelhouders verplichten om hun aandelen te verkopen.   De **minderheidsaandeelhouder** kan de verkoop afdwingen (zij kunnen kiezen om</p>	**Kenmerk**	**Drag-along**	**Tag-along**		-----	-----	-----	-----	-----	-----	<p>aandelen verkopen aan een derde partij, maar ze hoeven dit niet te doen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De **voorwaarden van de verkoop** moeten gelijk zijn voor zowel de meerderheids- als minderheidsaandeelhouders. De koper moet bereid zijn om dezelfde prijs en voorwaarden aan de minderheidsaandeelhouders te bieden.</li> <li>- Het doel van een tag-along bepaling is om de **minderheidsaandeelhouders** te beschermen tegen het risico van een verkoop van de vennootschap zonder hun betrokkenheid. Dit geeft hen de mogelijkheid om mee te profiteren van een aantrekkelijke verkoopprijs of verkoopkans.</li> </ul> <p>**Voorbeeld**:</p> <p>Als een meerderheidsaandeelhouder besluit 60% van de aandelen te verkopen, kan de tag-along bepaling de minderheidsaandeelhouders (met de resterende 40%) het recht geven om hun aandelen ook te verkopen aan de koper, tegen dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder.</p> <p>### Verschil tussen Drag-along en Tag-along</p> <table border="0"> <tr> <td>  **Kenmerk**</td> <td>  **Drag-along**</td> </tr> <tr> <td>  **Tag-along**</td> <td> </td> </tr> <tr> <td> ----- </td> <td> ----- </td> </tr> <tr> <td> ----- </td> <td> ----- </td> </tr> <tr> <td> ----- </td> <td> ----- </td> </tr> </table> <p>  **Wat is het?**:   Verplichting voor minderheidsaandeelhouders om mee te verkopen bij een verkoop door meerderheidsaandeelhouders.   Recht voor minderheidsaandeelhouders om mee te verkopen bij een verkoop door meerderheidsaandeelhouders.  </p> <p>  **Wie heeft de macht?**:   De **meerderheidsaandeelhouder(s)**   De **minderheidsaandeelhouder(s)** kunnen besluiten of ze willen meeverkopen.  </p> <p>  **Verplichting**:   Minderheidsaandeelhouders zijn verplicht om hun aandelen te verkopen.   Minderheidsaandeelhouders zijn niet verplicht, maar hebben het recht om mee</p>	**Kenmerk**	**Drag-along**	**Tag-along**		-----	-----	-----	-----	-----	-----	
**Kenmerk**	**Drag-along**																							
**Tag-along**																								
-----	-----																							
-----	-----																							
-----	-----																							
**Kenmerk**	**Drag-along**																							
**Tag-along**																								
-----	-----																							
-----	-----																							
-----	-----																							

		<p>mee te verkopen wanneer de meerderheidsaandeelhouder verkoopt).     <b>Verplichting</b>   Minderheidsaandeelhouders zijn verplicht om mee te verkopen.   Minderheidsaandeelhouders hebben een <b>optie</b> om mee te verkopen, maar zijn niet verplicht.     <b>Tijdstip van toepassing</b>   Vaak bij een <b>overname</b> of <b>grote verkooptransactie</b> van de vennootschap.   Vaak wanneer de <b>meerderheidsaandeelhouder</b> zijn aandelen verkoopt aan een derde partij.     <b>Gevolg</b>   Minderheidsaandeelhouders kunnen niet weigeren en moeten de verkoop accepteren.   Minderheidsaandeelhouders kunnen hun aandelen meeverkopen op dezelfde voorwaarden, maar het is geen verplichting.  </p> <p><b>Samenvattend:</b> - <b>Drag-along</b>: De meerderheidsaandeelhouder kan de minderheidsaandeelhouders dwingen hun aandelen mee te verkopen bij een verkoop van de vennootschap. - <b>Tag-along</b>: De minderheidsaandeelhouder heeft het recht om zijn aandelen mee te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt, maar het is niet verplicht.</p> <p>Beide bepalingen worden vaak gebruikt om de belangen van de <b>minderheidsaandeelhouders</b> te beschermen en om een zekere mate van <b>evenwicht</b> te creëren tussen de aandeelhouders bij verkooptransacties.</p>	<p>te verkopen.     <b>Voordelen</b>   Zorgt voor een soepele verkoop van de gehele vennootschap, zonder dat de minderheidsaandeelhouders blokkeren.   Beschermt minderheidsaandeelhouders, zodat ze de mogelijkheid hebben om van de verkoop te profiteren.     <b>Bescherming</b>   Minderheidsaandeelhouders hebben geen mogelijkheid om de verkoop te blokkeren, maar krijgen dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder.   Minderheidsaandeelhouders kunnen de verkoop blokkeren, tenzij ze dezelfde voorwaarden kunnen krijgen als de meerderheidsaandeelhouder.  </p> <p><b>Samenvatting:</b> - <b>Drag-along</b> is een bepaling die de minderheidsaandeelhouders <b>verplicht</b> om mee te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt. Het doel is om een verkoop van de vennootschap soepel te laten verlopen zonder dat de minderheidsaandeelhouders dit kunnen tegenhouden. - <b>Tag-along</b> geeft de minderheidsaandeelhouders het recht om mee te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt, maar de minderheidsaandeelhouders hoeven dat niet te doen. Het doel is hen de kans te geven om mee te profiteren van een verkoopkans tegen dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder.</p> <p>Beide bepalingen zijn bedoeld om de belangen van de aandeelhouders in het geval van een verkoop van de vennootschap te regelen en de marktbaarheid van de aandelen te verbeteren.</p>	
<p><b>Er is sprake van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met twee aandeelhouders, die ieder 50% van de aandelen houden. Deze aandeelhouders sluiten een aandeelhoudersovereenkomst naar</b></p>	<p>De drag-along bepaling zou ten minste het volgende moeten bevatten: (i) De voorwaarden voor het oproepen van de bepaling, bijvoorbeeld een derde partij die bereid is om</p>	<p>Hieronder geef ik een voorbeeld van de <b>drag-along</b> en <b>tag-along</b> bepalingen die geschikt zijn voor een <b>aandeelhoudersovereenkomst</b> van een <b>Nederlandse besloten vennootschap (BV)</b> met twee aandeelhouders die ieder 50% van de</p>	<p>Hieronder volgt een voorbeeld van een <b>drag-along</b> en een <b>tag-along</b> bepaling, geschikt om te worden geïncorporeerd in een <b>aandeelhoudersovereenkomst</b> van een <b>Nederlandse besloten vennootschap (bv)</b> met <b>twee</b></p>	<p>Hieronder staan voorbeelden van een drag-along en een tag-along bepaling die geschikt zijn voor opname in een aandeelhoudersovereenkomst naar Nederlands recht. Deze bepalingen kunnen worden aangepast aan de specifieke situatie van de aandeelhouders.</p>

<p><b>Nederlands recht. Maak een drag-along en een tag-along bepaling, die geschikt is om geïncorporeerd te worden in deze aandeelhoudersovereenkomst.</b></p>	<p>(ii) 100% van de aandelen te kopen. Het minimale overnamebod van de derde partij, bijvoorbeeld een marktconform bod.</p> <p>(iii) De aandelen van de aandeelhouder die 'meegesleept' worden bij de verkoop moeten tegen dezelfde voorwaarden worden overgenomen als waartegen de verkopende aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p> <p>(iv) De procedure voor het invoeren van de drag-along moet worden beschreven.</p> <p>De tag-along bepaling zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(i) De voorwaarden voor het invoeren van de bepaling, bijvoorbeeld als een derde partij meer dan een bepaald percentage wenst te kopen.</p> <p>(ii) De aandelen van de 'meeverkopende' aandeelhouder moeten tegen dezelfde voorwaarden worden overgenomen als waartegen de verkopende aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p> <p>(iii) De procedure voor het invoeren van de tag-along moet worden beschreven.</p> <p>Omdat sprake is van een 50/50 aandeelhouderschap, moet ook een voorziening worden opgenomen voor eventuele 'deadlocks', bijvoorbeeld als beide aandeelhouders aan een andere derde wensen te verkopen.</p>	<p>aandelen bezitten. Deze bepalingen zijn opgesteld volgens de principes van <b>**Nederlands recht**</b> en kunnen eenvoudig worden geïntegreerd in een aandeelhoudersovereenkomst.</p> <p>---</p> <p><b>### **Artikel [X]: Drag-Along Bepaling**</b></p> <p><b>**1. Definities**</b> In dit artikel wordt verstaan onder: - <b>**Verkopende Aandeelhouder**</b>: de aandeelhouder die de voornemens heeft om zijn aandelen in de Vennootschap te verkopen aan een derde partij. - <b>**Derde partij**</b>: een koper die niet verbonden is aan de Vennootschap of de aandeelhouders.</p> <p><b>**2. Recht van de Verkoper**</b> Indien de Verkopende Aandeelhouder voornemens is om zijn aandelen in de Vennootschap te verkopen aan een Derde partij, heeft de Verkopende Aandeelhouder het recht om de andere Aandeelhouder(s) te verplichten om hun aandelen mee te verkopen aan de Derde partij (een "drag-along").</p> <p><b>**3. Voorwaarden voor de Drag-Along**</b> De Verkopende Aandeelhouder kan zijn drag-along recht uitoefenen mits voldaan wordt aan de volgende voorwaarden: - De Verkopende Aandeelhouder heeft de andere Aandeelhouder(s) schriftelijk geïnformeerd over de voornemens om de aandelen te verkopen, inclusief de naam van de Derde partij, de verkoopprijs, en de overige voorwaarden van de verkoop. - De Derde partij koopt <b>**alle aandelen**</b> van de Vennootschap, inclusief de aandelen van de Aandeelhouder(s) die de drag-along verplichting ondergaan. - De verkoopprijs en de overige voorwaarden voor de Aandeelhouder(s) die meeverkopen zijn identiek aan die van de Verkopende Aandeelhouder.</p> <p><b>**4. Verplichting van de Aandeelhouders**</b> Indien de Verkopende Aandeelhouder zijn drag-along recht uitoefent, zijn de andere</p>	<p>aandeelhouders<b>**</b>, die elk <b>**50%**</b> van de aandelen bezitten. Deze bepalingen kunnen helpen om de rechten en verplichtingen van de aandeelhouders te regelen in het geval van een verkoop van de vennootschap.</p> <p>---</p> <p><b>### **Drag-Along Bepaling**</b></p> <p><b>**Artikel [X] - Drag-Along**</b></p> <p>1. <b>**Verplichting tot Meeverkopen**</b> Indien één van de aandeelhouders (de "Verkopende Aandeelhouder") zijn aandelen in de vennootschap verkoopt aan een derde partij (de "Koper") tegen een prijs en op voorwaarden die door de Verkopende Aandeelhouder zijn goedgekeurd, dan heeft de Verkopende Aandeelhouder het recht om de andere aandeelhouder(s) (de "Minderheidsaandeelhouder(s)") te verplichten om, onder dezelfde voorwaarden, hun aandelen in de vennootschap te verkopen aan de Koper.</p> <p>2. <b>**Voorwaarden van de Verkoop**</b> De verkoop van de aandelen door de Minderheidsaandeelhouder(s) zal plaatsvinden op de dezelfde voorwaarden (inclusief de prijs per aandeel, betalingstermijn, en andere relevante voorwaarden) als die welke door de Verkopende Aandeelhouder zijn bedongen met de Koper.</p> <p>3. <b>**Procedure voor Drag-Along**</b> De Verkopende Aandeelhouder zal de Minderheidsaandeelhouder(s) schriftelijk op de hoogte stellen van de voorgenomen verkoop en de voorwaarden van de transactie. De Minderheidsaandeelhouder(s) dienen binnen <b>**[X] dagen**</b> na ontvangst van deze kennisgeving hun aandelen aan de Koper over te dragen onder de overeengekomen voorwaarden.</p> <p>4. <b>**Beperkingen**</b> Indien de Koper geen volledige controle</p>	<p>Drag-Along Bepaling Recht van Meesleep</p> <p>1.1 Indien een Aandeelhouder (de "Verkopende Aandeelhouder") een bindend aanbod ontvangt van een derde partij om al zijn aandelen in de Vennootschap te verkopen en daarbij minimaal 50% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap wordt overgedragen, heeft de Verkopende Aandeelhouder het recht om de andere Aandeelhouder(s) (de "Meesleepende Aandeelhouders") te verplichten om hun aandelen in de Vennootschap onder dezelfde voorwaarden en condities te verkopen aan de derde partij.</p> <p>1.2 De Verkopende Aandeelhouder stelt de Meesleepende Aandeelhouders schriftelijk op de hoogte van het aanbod, inclusief alle relevante voorwaarden (het "Meesleepverzoek"). De Meesleepende Aandeelhouders zijn verplicht binnen 10 werkdagen na ontvangst van het Meesleepverzoek akkoord te gaan met de verkoop van hun aandelen.</p> <p>1.3 De Meesleepende Aandeelhouders zullen de verkoop van hun aandelen voltooien onder dezelfde voorwaarden als de Verkopende Aandeelhouder, inclusief dezelfde prijs per aandeel en overige condities.</p> <p>Waarborg</p> <p>2.1 Het recht van meesleep zoals omschreven in deze bepaling is onderworpen aan de voorwaarde dat de Verkopende Aandeelhouder ten minste 50% van de aandelen in de Vennootschap bezit en de verkoop geschiedt tegen een eerlijke marktwaarde.</p> <p>Tag-Along Bepaling Recht van Meeliften</p> <p>1.1 Indien een Aandeelhouder (de "Verkopende Aandeelhouder") voornemens is zijn aandelen of een deel daarvan in de Vennootschap te verkopen aan een derde partij, is de andere Aandeelhouder (de "Meelifter") gerechtigd om zijn aandelen onder dezelfde voorwaarden mee te verkopen aan de derde partij.</p>
--	---	---	---	---

		<p>Aandeelhouder(s) verplicht om hun aandelen mee te verkopen aan de Derde partij onder dezelfde voorwaarden, tenzij de verkoopprijs <b>**niet gelijkwaardig**</b> is aan de prijs die aan de Verkopende Aandeelhouder wordt geboden.</p> <p><b>**5. Implementatie**</b> De Aandeelhouder(s) die meewerken aan de verkoop zullen alle noodzakelijke stappen ondernemen om de verkoop van hun aandelen aan de Derde partij te realiseren, inclusief het ondertekenen van de benodigde documenten en het verstrekken van alle benodigde medewerking.</p> <p>---</p> <p><b>### **Artikel [Y]: Tag-Along Bepaling**</b></p> <p><b>**1. Definities**</b> In dit artikel wordt verstaan onder: - <b>**Verkopende Aandeelhouder**</b>: de aandeelhouder die zijn aandelen in de Vennootschap wenst te verkopen aan een Derde partij. - <b>**Derde partij**</b>: een koper die geen verbonden partij is van de Vennootschap of de Aandeelhouders.</p> <p><b>**2. Recht van de Minderheidsaandeelhouder**</b> Indien de Verkopende Aandeelhouder zijn aandelen wil verkopen aan een Derde partij, hebben de andere Aandeelhouder(s) het recht om hun aandelen mee te verkopen aan dezelfde Derde partij onder dezelfde voorwaarden (een "tag-along").</p> <p><b>**3. Voorwaarden voor de Tag-Along**</b> De minderheidsaandeelhouder kan zijn tag-along recht uitoefenen onder de volgende voorwaarden: - De Verkopende Aandeelhouder heeft de andere Aandeelhouder(s) schriftelijk geïnformeerd over de voorgenomen verkoop, inclusief de naam van de Derde partij, de verkoopprijs en de overige voorwaarden van de verkoop. - De verkoop wordt gedaan aan een Derde partij op basis van een</p>	<p>verkrijgt over de vennootschap of indien de verkoop onder voorwaarden wordt uitgevoerd die wezenlijk afwijken van de oorspronkelijke voorwaarden, zal de drag-along bepaling niet van toepassing zijn.</p> <p><b>5. **Uitzonderingen**</b> Indien de verkoop plaatsvindt aan een verbonden partij van de Verkopende Aandeelhouder, bijvoorbeeld een familielid, holding of een entiteit die onder controle staat van de Verkopende Aandeelhouder, zal de drag-along bepaling <b>**niet van toepassing**</b> zijn, tenzij de transactie op andere wijze wordt goedgekeurd door de Minderheidsaandeelhouder(s).</p> <p>---</p> <p><b>### **Tag-Along Bepaling**</b></p> <p><b>**Artikel [Y] - Tag-Along**</b></p> <p><b>1. **Recht om mee te verkopen**</b> Indien één van de aandeelhouders (de "Verkopende Aandeelhouder") zijn aandelen in de vennootschap verkoopt aan een derde partij (de "Koper"), heeft de andere aandeelhouder(s) (de "Tag-Along Aandeelhouder(s)") het recht om, onder dezelfde voorwaarden, hun aandelen in de vennootschap te verkopen aan de Koper.</p> <p><b>2. **Voorwaarden van de Verkoop**</b> De Verkopende Aandeelhouder zal de Tag-Along Aandeelhouder(s) schriftelijk informeren over de voorgenomen verkoop en de voorwaarden van de transactie. De Tag-Along Aandeelhouder(s) hebben het recht om hun aandelen onder dezelfde voorwaarden (inclusief de prijs per aandeel, betalingstermijn, en andere relevante voorwaarden) aan de Koper te verkopen.</p> <p><b>3. **Kennisgeving en Tijdslimiet**</b> De Verkopende Aandeelhouder zal de Tag-Along Aandeelhouder(s) binnen <b>**[X] dagen**</b> na het bereiken van een bindende overeenkomst met de Koper op de hoogste stellen van de voorgenomen verkoop. De</p>	<p>1.2 De Verkopende Aandeelhouder stelt de Meelifter schriftelijk op de hoogte van de voorgenomen verkoop, inclusief alle relevante voorwaarden (de "Meeliftkennisgeving"). De Meelifter dient binnen 10 werkdagen na ontvangst van de Meeliftkennisgeving aan de Verkopende Aandeelhouder mede te delen of hij zijn recht om mee te liften wil uitoefenen.</p> <p>1.3 De Verkopende Aandeelhouder mag de voorgenomen verkoop uitsluitend voltooien indien de derde partij akkoord gaat met de aankoop van de aandelen van de Meelifter onder dezelfde voorwaarden als overeengekomen met de Verkopende Aandeelhouder.</p> <p>Waarborg</p> <p>2.1 Het recht van meeliften zoals omschreven in deze bepaling geldt slechts indien de voorgenomen verkoop betrekking heeft op een transactie die ten minste 50% van de aandelen in de Vennootschap betreft of leidt tot een wijziging in de controle over de Vennootschap.</p> <p>Toelichting De drag-along bepaling geeft een meerderheidsaandeelhouder het recht om minderheidsaandeelhouders te verplichten mee te gaan in een verkoop, zodat de verkoop van 100% van de aandelen mogelijk wordt. De tag-along bepaling beschermt de minderheidsaandeelhouders door hen het recht te geven mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder. Laat me weten of je verdere verduidelijking of aanpassing wenst!</p>
--	--	---	---	--

		<p>daadwerkelijke en bindende overeenkomst.</p> <p>- De minderheidsaandeelhouder heeft het recht om <b>**alle**</b> aandelen die hij bezit mee te verkopen aan de Derde partij onder dezelfde voorwaarden als de Verkopende Aandeelhouder, inclusief dezelfde prijs per aandeel en dezelfde overige verkoopvoorwaarden.</p> <p><b>**4. Uitoefening van het Tag-Along Recht**</b> De minderheidsaandeelhouder kan zijn tag-along recht uitoefenen door dit schriftelijk mee te delen aan de Verkopende Aandeelhouder binnen <b>**[X] dagen**</b> na ontvangst van de mededeling van de voorgenomen verkoop.</p> <p><b>**5. Gelijktijdige Verkoop**</b> Indien de minderheidsaandeelhouder zijn tag-along recht uitoefent, zullen de Verkopende Aandeelhouder(s) en de minderheidsaandeelhouder gezamenlijk hun aandelen verkopen aan de Derde partij, waarbij de verkoop van de aandelen van de minderheidsaandeelhouder gelijktijdig en onder dezelfde voorwaarden plaatsvindt als de verkoop van de aandelen van de Verkopende Aandeelhouder.</p> <p><b>**6. Verkoopprijs**</b> De minderheidsaandeelhouder ontvangt dezelfde prijs per aandeel als de Verkopende Aandeelhouder. Indien de verkoopprijs per aandeel voor de Verkopende Aandeelhouder meer dan één betalingstermijn omvat of anderszins niet volledig in contanten wordt betaald, wordt de minderheidsaandeelhouder ook aangeboden dezelfde betalingsstructuur.</p> <p>---</p> <p><b>### **Samenvatting van de bepalingen:**</b></p> <p>- <b>**Drag-Along**</b>: Deze bepaling geeft de <b>**meerderheidsaandeelhouder**</b> het recht om de <b>**minderheidsaandeelhouder(s)**</b> te dwingen hun aandelen mee te verkopen wanneer de meerderheidsaandeelhouder</p>	<p>Tag-Along Aandeelhouder(s) dienen binnen <b>**[X] dagen**</b> na ontvangst van deze kennisgeving hun voornemen om mee te verkopen schriftelijk kenbaar te maken aan de Verkopende Aandeelhouder.</p> <p>4. <b>**Geen Verplichting om te Verkopen**</b> De Tag-Along Aandeelhouder(s) zijn niet verplicht om hun aandelen te verkopen, maar hebben enkel het recht om dat te doen. Als de Tag-Along Aandeelhouder(s) besluiten om niet mee te verkopen, blijven zij aandeelhouder van de vennootschap, met de eventuele gevolgen die een verkoop aan een externe partij kan hebben voor de verhoudingen binnen de vennootschap.</p> <p>5. <b>**Uitzonderingen**</b> De tag-along bepaling is niet van toepassing als de verkoop van de aandelen plaatsvindt aan een <b>**verbonden partij**</b> van de Verkopende Aandeelhouder, zoals een familielid of een entiteit die onder controle staat van de Verkopende Aandeelhouder. In dat geval heeft de Tag-Along Aandeelhouder geen recht om mee te verkopen, tenzij anders overeengekomen.</p> <p>---</p> <p><b>### **Samenvatting van de bepalingen**</b></p> <p>- <b>**Drag-Along**</b>: De meerderheidsaandeelhouder kan de minderheidsaandeelhouder verplichten om zijn aandelen te verkopen onder dezelfde voorwaarden wanneer hij zijn aandelen verkoopt aan een derde partij. Dit zorgt ervoor dat een verkoop niet wordt geblokkeerd door de aanwezigheid van minderheidsaandeelhouders.</p> <p>- <b>**Tag-Along**</b>: De minderheidsaandeelhouder heeft het recht om zijn aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder als deze zijn aandelen aan een derde partij verkoopt. Dit beschermt de</p>	
--	--	--	---	--

		<p>zijn aandelen aan een <b>Derde partij</b> wil verkopen. De voorwaarden van de verkoop (prijs, betalingsstructuur, etc.) moeten voor alle partijen gelijk zijn.</p> <p>- <b>Tag-Along</b>: Deze bepaling geeft de <b>minderheidsaandeelhouder</b> het recht om zijn aandelen mee te verkopen aan een <b>Derde partij</b> onder dezelfde voorwaarden als de <b>meerderheidsaandeelhouder</b> wanneer deze zijn aandelen verkoopt. Het is dus een recht, geen verplichting voor de minderheidsaandeelhouder.</p> <p>---</p> <p>### Aanvullende opmerkingen:</p> <p>- <b>Termijn voor de tag-along</b>: In de praktijk wordt vaak een termijn van <b>5 tot 15 werkdagen</b> gegeven voor de minderheidsaandeelhouder om zijn tag-along recht uit te oefenen, maar dit kan naar wens worden aangepast.</p> <p>- <b>Aangepaste voorwaarden</b>: De bepalingen kunnen verder worden aangepast afhankelijk van specifieke afspraken tussen de aandeelhouders, bijvoorbeeld wat betreft de minimumprijs of de wijze van betaling.</p> <p>- <b>Koopprijs</b>: Beide bepalingen kunnen ook uitgebreid worden met aanvullende voorwaarden over de berekening van de verkoopprijs, bijvoorbeeld indien de verkoop een complexere structuur (bijvoorbeeld in aandelen, earn-outs, etc.) heeft.</p> <p>Deze bepalingen helpen de aandeelhouders om een balans te vinden tussen de bescherming van de <b>minderheidsaandeelhouders</b> (via de tag-along) en de flexibiliteit van de <b>meerderheidsaandeelhouder</b> om zijn aandelen te verkopen (via de drag-along).</p>	<p>minderheidsaandeelhouder, omdat hij de kans krijgt om dezelfde verkoopkansen te benutten als de meerderheidsaandeelhouder.</p> <p>### <b>Belangrijke Overwegingen</b>:</p> <p>- <b>Meldings- en reactietermijnen</b>: In beide bepalingen wordt een termijn voor kennisgeving en reactie vastgelegd. Dit zorgt voor duidelijkheid en voorkomt vertragingen bij de uitvoering van de verkooptransacties.</p> <p>- <b>Voorwaarden en prijs</b>: Beide bepalingen zorgen ervoor dat de verkoop van de aandelen onder dezelfde voorwaarden plaatsvindt, wat zorgt voor een eerlijke behandeling van de betrokken aandeelhouders.</p> <p>Met deze bepalingen kunnen de aandeelhouders van de bv duidelijke afspraken maken over wat er gebeurt in het geval van een verkoop van aandelen en hoe de belangen van zowel meerderheids- als minderheidsaandeelhouders worden gewaarborgd.</p>	
<p><b>Op welke wijze(n) kunnen aandeelhouders in een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid invloed uitoefenen op het bestuur?</b></p>	<p>Er zijn vele manieren waarop aandeelhouders in meer of mindere mate invloed kunnen uitoefenen op het bestuur. Enkele in het oog springende mogelijkheden:</p> <p>(i) De algemene vergadering kan het bestuur benoemen</p>	<p>Aandeelhouders in een <b>Nederlandse besloten vennootschap (BV)</b> kunnen op verschillende manieren invloed uitoefenen op het <b>bestuur</b>, afhankelijk van de statuten van de BV en de rol die aandeelhouders binnen de vennootschap spelen. Er zijn diverse mechanismen die</p>	<p>Aandeelhouders van een <b>Nederlandse besloten vennootschap (bv)</b> kunnen op verschillende manieren invloed uitoefenen op het bestuur van de vennootschap. De wijze waarop aandeelhouders invloed kunnen uitoefenen, is afhankelijk van hun <b>rechten als aandeelhouder</b> en de</p>	<p>In een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kunnen aandeelhouders op verschillende manieren invloed uitoefenen op het bestuur. Hier zijn de belangrijkste mogelijkheden:</p>

	<p>en ontslaan en heeft daarmee invloed op de samenstelling van het bestuur. Zie artikel 2:244 BW.</p> <p>(ii) In de statuten kan worden bepaald dat bepaalde bestuursbesluiten voorafgaand moeten worden goedgekeurd door de algemene vergadering. Zie artikel 2:239 lid 3 BW.</p> <p>(iii) De statuten kunnen bepalen dat het bestuur zich dient te gedragen naar de aanwijzingen van de algemene vergadering. Zie artikel 2:239 lid 4 BW.</p>	<p>aandeelhouders in staat stellen om hun invloed uit te oefenen, variërend van directe beslissingsbevoegdheid tot indirecte invloed. Hieronder worden de belangrijkste manieren besproken waarop aandeelhouders invloed kunnen uitoefenen op het bestuur van een BV:</p> <p>### 1. <b>**Verkiezing en ontslag van statutair bestuurders**</b> Aandeelhouders hebben meestal <b>**directe invloed**</b> op het bestuur door middel van de benoeming en het ontslag van <b>**statutair bestuurders**</b> (de bestuurders die bevoegd zijn om de BV te vertegenwoordigen en die als zodanig zijn ingeschreven in het Handelsregister). De regels omtrent de benoeming en het ontslag van bestuurders kunnen als volgt zijn:</p> <p>- <b>**Benaming van bestuurders**</b>: De algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) heeft in principe de bevoegdheid om bestuurders te benoemen. In sommige gevallen kunnen de statuten aanvullende voorwaarden stellen, zoals de instemming van een raad van commissarissen (indien aanwezig) of een specifieke benoemingsprocedure.</p> <p>- <b>**Ontslag van bestuurders**</b>: Aandeelhouders kunnen via de algemene vergadering van aandeelhouders een statutair bestuurder ontslaan. Dit kan op basis van een meerderheid van stemmen, tenzij anders geregeld in de statuten. Dit biedt aandeelhouders de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op wie het bestuur vormt.</p> <p>### 2. <b>**Instemming bij bepaalde besluiten van het bestuur**</b> In sommige gevallen kunnen de statuten of de aandeelhoudersovereenkomst vereisen dat de aandeelhouders instemmen met bepaalde besluiten die door het bestuur worden genomen. Dit geeft aandeelhouders indirect invloed op het beleid van de BV. Voorbeelden van besluiten waarvoor goedkeuring van de aandeelhouders vaak vereist is:</p>	<p><b>**structuur van de bv**</b>, inclusief de bepalingen in de <b>**statuten**</b> van de vennootschap en eventuele <b>**aandeelhoudersovereenkomsten**</b>. De belangrijkste manieren waarop aandeelhouders invloed kunnen uitoefenen zijn:</p> <p>### 1. <b>**Via de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA)**</b></p> <p>De <b>**algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)**</b> is het hoogste orgaan binnen de bv en biedt aandeelhouders de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op de vennootschap. De AVA heeft de bevoegdheid om verschillende belangrijke besluiten te nemen die van invloed zijn op het bestuur. De invloed van de aandeelhouders is doorgaans afhankelijk van het <b>**aantal aandelen**</b> dat zij bezitten, aangezien de meeste besluiten in de AVA worden genomen op basis van <b>**stemrecht**</b> (per aandeel).</p> <p>Belangrijke manieren waarop aandeelhouders via de AVA invloed kunnen uitoefenen:</p> <p>- <b>**Benaming en ontslag van bestuurders**</b>: De AVA heeft het recht om bestuurders te benoemen en, indien nodig, te ontslaan. Dit gebeurt meestal op basis van een voorstel van de aandeelhouders. De statuten kunnen echter aanvullende eisen stellen, zoals de goedkeuring van een specifieke meerderheid.</p> <p>- <b>**Benaming**</b>: Aandeelhouders kunnen bestuurders voordragen en benoemen, wat directe invloed geeft op de samenstelling van het bestuur.</p> <p>- <b>**Ontslag**</b>: Aandeelhouders kunnen bestuurders ontslaan, mits een meerderheid in de AVA akkoord gaat. Dit kan bijvoorbeeld noodzakelijk zijn bij wanbeheer of als het bestuur niet goed presteert.</p> <p>- <b>**Vaststelling van de jaarrekening**</b>:</p>	<p>1. Stemrecht in de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) Benaming en ontslag van bestuurders: Aandeelhouders hebben via de AVA het recht om bestuurders te benoemen en te ontslaan, tenzij dit anders is geregeld in de statuten. Dit geeft hen directe invloed op de samenstelling van het bestuur. Goedkeuring van belangrijke besluiten: Bepaalde besluiten van het bestuur (bijvoorbeeld over grote investeringen, fusies, of overnames) kunnen afhankelijk worden gemaakt van goedkeuring door de AVA, zoals vastgelegd in de statuten. Instemming met strategische plannen: Aandeelhouders kunnen invloed uitoefenen door te stemmen over strategische plannen die door het bestuur worden voorgelegd.</p> <p>2. Statutaire bepalingen Instructierecht: De statuten kunnen bepalen dat het bestuur verplicht is om instructies van de AVA of een ander orgaan van de vennootschap (zoals een raad van commissarissen) op te volgen, mits deze niet in strijd zijn met de wet of de statuten. Beperkingen op bestuursbevoegdheid: Via de statuten kunnen bepaalde bestuursbevoegdheden worden beperkt of afhankelijk worden gemaakt van goedkeuring door aandeelhouders.</p> <p>3. Informatierecht Tijdens de AVA hebben aandeelhouders het recht om vragen te stellen aan het bestuur over het beleid en de gang van zaken in de vennootschap. Dit geeft hen de mogelijkheid om controle uit te oefenen en het bestuur ter verantwoording te roepen.</p> <p>4. Speciale rechten van aandeelhouders Prioriteitsaandelen: In sommige gevallen worden prioriteitsaandelen uitgegeven, die speciale rechten kunnen geven, zoals het recht om bestuurders te benoemen of strategische beslissingen goed te keuren. Vetorecht: Sommige aandeelhouders kunnen via de statuten een vetorecht krijgen over bepaalde besluiten.</p> <p>5. Aandeelhoudersovereenkomst Naast de statuten kunnen aandeelhouders in een aandeelhoudersovereenkomst aanvullende afspraken maken over de manier waarop zij invloed uitoefenen op</p>
--	--	--	---	---

		<p>- <b>Investeringen of acquisities</b> boven een bepaald bedrag.</p> <p>- <b>Verkoop van substantiële activa</b> van de BV.</p> <p>- <b>Wijziging van de statuten</b>.</p> <p>- <b>Bepaalde financiële handelingen</b>, zoals het aangaan van grote schulden of het uitkeren van dividend.</p> <p>Aandeelhouders kunnen dus door goedkeuring of afkeuring van dergelijke besluiten het beleid van het bestuur beïnvloeden.</p> <p><b>### 3. Benoeming van de raad van commissarissen</b> Als de BV een <b>raad van commissarissen (RvC)</b> heeft, kunnen aandeelhouders invloed uitoefenen via de <b>benoeming van de commissarissen</b>. De commissarissen hebben vaak toezichttaken en kunnen bestuurders adviseren en controleren. Aandeelhouders kunnen invloed uitoefenen op de samenstelling van de RvC, hetgeen indirect invloed heeft op de wijze waarop het bestuur zijn taken uitvoert. De benoemingsprocedure kan afhangen van de statuten en de aandeelhoudersovereenkomst.</p> <p><b>### 4. Het gebruik van de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)</b> De <b>AVA</b> is het hoogste orgaan in een BV, en in dit orgaan kunnen aandeelhouders beslissingen nemen die de richting van de vennootschap bepalen. De AVA heeft invloed op het bestuur via de volgende mechanismen:</p> <p>- <b>Goedkeuring van het jaarplan</b>: Aandeelhouders kunnen via de AVA het beleid van het bestuur goedkeuren, waaronder het goedkeuren van de <b>jaarrekening</b> en het <b>jaarplan</b>. Dit biedt aandeelhouders invloed op de lange-termijnstrategie van de vennootschap.</p> <p>- <b>Beleidsbepaling</b>: Aandeelhouders kunnen via de AVA voorstellen doen die invloed hebben op het beleid van de vennootschap. Dit kan gaan om</p>	<p>Aandeelhouders in de AVA hebben het recht om de <b>jaarrekening</b> goed te keuren. Bij de goedkeuring van de jaarrekening kunnen aandeelhouders indirect invloed uitoefenen op de richting van de vennootschap, bijvoorbeeld door vragen te stellen over de prestaties van het bestuur en de financiële situatie van de vennootschap.</p> <p>- <b>Beleid en strategische besluiten</b>: De AVA kan invloed uitoefenen op de strategische richting van de vennootschap door bijvoorbeeld het goedkeuren of afwijzen van belangrijke besluiten zoals fusies, overnames, investeringen, dividenduitkeringen of de wijziging van de statuten. Ook kan de AVA besluiten nemen die het bestuur verplichten om bepaalde beleidsmaatregelen te nemen.</p> <p><b>### 2. Statutair bestuurders en bepalingen in de statuten</b> De <b>statuten</b> van de bv kunnen aanvullende regels bevatten over hoe de aandeelhouders invloed kunnen uitoefenen op het bestuur. Dit kan bijvoorbeeld via bepaalde <b>beperkingen</b> op de bevoegdheden van het bestuur of via <b>goedkeuringsrechten</b> voor specifieke besluiten. De statuten kunnen bepalen welke besluiten van het bestuur goedkeuring vereisen van de AVA of van een bepaalde groep aandeelhouders. Ook kunnen er bepalingen zijn die een aandeelhouder (of groep aandeelhouders) invloed geven op de benoeming of het ontslag van bestuurders.</p> <p>Voorbeelden van bepalingen in de statuten die invloed op het bestuur kunnen uitoefenen:</p> <p>- <b>Beperkingen op de bevoegdheden van de bestuurders</b>: Het bestuur heeft wellicht niet de bevoegdheid om zonder goedkeuring van de aandeelhouders of de AVA belangrijke besluiten te nemen, zoals de verkoop van bedrijfsmiddelen of het aangaan van grote verplichtingen.</p> <p>- <b>Meerderheidseisen voor besluitvorming</b>: Er kan een bepaling zijn</p>	<p>het bestuur. Dit kan bijvoorbeeld afspraken bevatten over benoemingen, ontslagen, en stemprocedures.</p> <p>6. Recht op enquête Als aandeelhouders vermoeden dat er sprake is van wanbeleid, kunnen zij een enquêteprocedure starten bij de Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam. De Ondernemingskamer kan besluiten schorsen, bestuurders ontslaan of tijdelijke bestuurders aanstellen.</p> <p>7. Raad van Commissarissen (RvC) Als een RvC is ingesteld, hebben aandeelhouders indirect invloed via dit orgaan. De AVA benoemt vaak de commissarissen en kan hen instrueren of ontslaan. Door deze instrumenten kunnen aandeelhouders hun invloed op het bestuur uitoefenen, afhankelijk van de specifieke afspraken en de structuur van de vennootschap. Het is belangrijk dat de statuten, aandeelhoudersovereenkomsten en wet- en regelgeving goed op elkaar zijn afgestemd om conflicten en juridische onzekerheid te voorkomen.</p>
--	--	---	--	---



		<p>strategische keuzes, de verdeling van winst (bijvoorbeeld via dividend), of de koers die het bestuur moet volgen.</p> <p>- <b>**Inroepen van bijzondere algemene vergaderingen**</b>: Aandeelhouders die samen een bepaald percentage van de aandelen bezitten, kunnen een <b>**bijzondere algemene vergadering**</b> van aandeelhouders (BAVA) aanvragen, bijvoorbeeld om belangrijke zaken te bespreken die niet kunnen wachten tot de volgende reguliere vergadering.</p> <p><b>### 5. **Gebruik van het recht van enquête (art. 2:350 BW)**</b> Als aandeelhouders vermoeden dat het bestuur zich niet in het belang van de vennootschap gedraagt, kunnen zij via de <b>**ondernemingskamer**</b> van het gerechtshof een enquêteprocedure starten (art. 2:350 BW). Dit recht kan door een groep van aandeelhouders die gezamenlijk ten minste 10% van de aandelen bezitten worden ingeroepen. Als de ondernemingskamer oordeelt dat er ernstige misstanden zijn, kan dit leiden tot ingrijpen door de rechtbank, bijvoorbeeld in de vorm van bestuursveranderingen.</p> <p><b>### 6. **Gebruik van een aandeelhoudersovereenkomst**</b> Een <b>**aandeelhoudersovereenkomst**</b> kan specifieke bepalingen bevatten die de invloed van de aandeelhouders op het bestuur reguleren. In een aandeelhoudersovereenkomst kunnen bepalingen worden opgenomen over bijvoorbeeld:</p> <p>- <b>**Stemrecht bij benoemingen**</b>: Bepalingen die bepalen dat bepaalde bestuurders alleen kunnen worden benoemd als een specifieke aandeelhouder of een bepaalde groep aandeelhouders daarmee instemt.</p> <p>- <b>**Goedkeuringsrechten**</b>: Aandeelhouders kunnen via een aandeelhoudersovereenkomst ook goedkeuringsrechten verkrijgen over bepaalde handelingen van het bestuur, zoals financieringsbeslissingen of</p>	<p>dat bepaalde besluiten van het bestuur alleen kunnen worden genomen als er een <b>**grote meerderheid van aandeelhouders**</b> (bijvoorbeeld 75%) is die ermee instemt. Dit vergroot de invloed van aandeelhouders op de beslissingen van het bestuur.</p> <p><b>### 3. **Via een Aandeelhoudersovereenkomst**</b></p> <p>Aandeelhouders kunnen ook invloed uitoefenen via een <b>**aandeelhoudersovereenkomst**</b>. Dit is een privaatrechtelijke overeenkomst tussen de aandeelhouders waarin zij onderling afspraken maken over de uitoefening van hun rechten en plichten, ook ten aanzien van het bestuur. In de overeenkomst kunnen specifieke bepalingen worden opgenomen die het bestuur beïnvloeden, bijvoorbeeld door:</p> <p>- <b>**Bevoegdheden bij benoeming en ontslag van bestuurders**</b>: De aandeelhouders kunnen in een aandeelhoudersovereenkomst vastleggen dat bepaalde aandeelhouders (bijvoorbeeld meerderheidsaandeelhouders) het recht hebben om bestuurders te benoemen of te ontslaan.</p> <p>- <b>**Goedkeuring van bepaalde besluiten**</b>: De aandeelhouders kunnen een <b>**goedkeuringsplicht**</b> opnemen voor bepaalde bestuursbesluiten, zoals belangrijke investeringen, het aangaan van verplichtingen boven een bepaalde drempel, of strategische bedrijfsbeslissingen.</p> <p>- <b>**Inbreng van aandeelhouders in beleidskeuzes**</b>: Soms wordt er in een aandeelhoudersovereenkomst afgesproken dat aandeelhouders invloed hebben op de strategische koers van de vennootschap. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat het bestuur over belangrijke strategische keuzes eerst met de aandeelhouders moet overleggen.</p> <p><b>### 4. **Via Commissarissen (Raad van Commissarissen)**</b></p>	
--	--	---	---	--

		<p>strategische keuzes.</p> <p>Deze overeenkomst kan dus <b>extra invloed</b> geven aan de aandeelhouders, bovenop de statutaire bepalingen.</p> <p><b>### 7. Dividendbesluiten</b> Aandeelhouders hebben via de AVA invloed op het dividendbeleid van de vennootschap. Het bestuur stelt voor hoeveel dividend er wordt uitgekeerd, maar dit voorstel moet door de AVA worden goedgekeurd. Aandeelhouders kunnen dus via hun stemrecht invloed uitoefenen op de mate waarin er winst wordt uitgekeerd en of dit in de vorm van dividend gebeurt.</p> <p><b>### 8. Raadpleging en advies</b> Hoewel de raad van commissarissen of de bestuurders in principe zelf beslissen over het beleid van de vennootschap, kan de AVA via verzoeken om raadpleging of advies invloed uitoefenen. Het bestuur is in bepaalde gevallen verplicht om aandeelhouders te raadplegen over specifieke kwesties (zoals belangrijke strategische keuzes).</p> <p><b>### Samenvatting:</b> Aandeelhouders kunnen op de volgende manieren invloed uitoefenen op het bestuur van een Nederlandse BV:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Benoeming en ontslag van statutair bestuurders.</li> <li>2. Instemming bij bepaalde besluiten van het bestuur, bijvoorbeeld voor strategische beslissingen.</li> <li>3. Benoeming van commissarissen (indien aanwezig).</li> <li>4. Gebruik van de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) voor beleidsbepaling.</li> <li>5. Recht van enquête (bij ernstige misstanden).</li> <li>6. Aandeelhoudersovereenkomst met aanvullende invloedsmogelijkheden.</li> <li>7. Dividendbesluiten: goedkeuring van dividenduitkeringen.</li> <li>8. Raadpleging en advies aan het bestuur.</li> </ol>	<p>In het geval van een Raad van Commissarissen (RvC), die bij een <b>structuurvennootschap</b> verplicht is, kunnen aandeelhouders indirect invloed uitoefenen op het bestuur. De RvC houdt toezicht op het bestuur en kan de besluitvorming van het bestuur beïnvloeden door bijvoorbeeld adviezen uit te brengen of een <b>klachtenprocedure</b> te initiëren in geval van mismanagement. Aandeelhouders kunnen commissarissen benoemen en ontslaan, en hebben vaak invloed op de structuur en werking van de RvC.</p> <p><b>### 5. Via Wettelijke Rechten van Aandeelhouders</b></p> <p>Naast de invloed die aandeelhouders via de AVA, de statuten of een aandeelhoudersovereenkomst kunnen uitoefenen, hebben aandeelhouders ook <b>wettelijke rechten</b> die hen in staat stellen om invloed uit te oefenen op het bestuur. Enkele belangrijke wettelijke rechten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Informatie- en inspectierechten</b> (artikel 2:210 BW): Aandeelhouders kunnen het recht uitoefenen om informatie op te vragen over het bestuur en de bedrijfsvoering van de vennootschap. Dit kan helpen bij het monitoren van de activiteiten van het bestuur.</li> <li>- <b>Recht op een enquêteprocedure</b> (artikel 2:350 BW): Aandeelhouders die gezamenlijk ten minste 10% van de aandelen bezitten, kunnen een <b>enquêteprocedure</b> aanvragen bij de rechtbank als zij vermoeden dat het bestuur zich schuldig maakt aan wanbeleid. De rechtbank kan het bestuur verplichten om bepaalde informatie te verstrekken of maatregelen te nemen.</li> <li>- <b>Recht op een aandeelhoudersvergadering</b>: Aandeelhouders kunnen een vergadering van de AVA aanvragen als zij dat wensen, en kunnen verzoeken om de agenda te wijzigen om zo invloed uit te oefenen op de besluitvorming van de vennootschap.</li> </ul>	
--	--	--	--	--

		In de praktijk zal de mate van invloed afhangen van de <b>structuur van de vennootschap</b> (bijvoorbeeld of er een raad van commissarissen is) en de <b>specifieke afspraken</b> die zijn gemaakt in de statuten of aandeelhoudersovereenkomst.	<p>---</p> <p><b>### Samenvatting</b></p> <p>Aandeelhouders in een <b>Nederlandse besloten vennootschap</b> kunnen op verschillende manieren invloed uitoefenen op het bestuur, bijvoorbeeld via:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>De Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA)</b>, waar zij kunnen stemmen over de benoeming, het ontslag van bestuurders en belangrijke strategische besluiten.</li> <li><b>De statuten van de vennootschap</b>, die specifieke bevoegdheden kunnen toekennen aan aandeelhouders, zoals goedkeuringsrechten voor bestuursbesluiten.</li> <li><b>Een aandeelhoudersovereenkomst</b>, waarin gedetailleerde afspraken kunnen worden gemaakt over de rol van aandeelhouders bij de benoeming van bestuurders en het nemen van belangrijke besluiten.</li> <li><b>De Raad van Commissarissen (RvC)</b>, als deze aanwezig is, kan toezicht houden op het bestuur en invloed uitoefenen op de bestuursbeslissingen.</li> <li><b>Wettelijke rechten</b> zoals informatie- en inspectierechten en het recht om een enquêteprocedure aan te vragen.</li> </ol> <p>Deze verschillende vormen van invloed geven aandeelhouders de mogelijkheid om hun belangen te beschermen en het bestuur te sturen of te controleren.</p>	
<b>Welke gronden zijn er om een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid aansprakelijk te stellen en wie kan zich op deze gronden beroepen?</b>	<p>Er zijn diverse gronden om een statutair bestuurder aansprakelijk te stellen. Enkele in het oog springende:</p> <p>(i) Artikel 6:162 BW. Een bestuurder is aansprakelijk in geval van onrechtmatig bestuurshandelen. De benadeelde persoon jegens wie onrechtmatig is gehandeld kan hier een beroep op doen. Dit is nader uitgewerkt in jurisprudentie.</p> <p>(ii) Artikel 2:9 BW. Een bestuurder is aansprakelijk in geval van onbehoorlijk</p>	Een <b>statutair bestuurder</b> van een <b>Nederlandse besloten vennootschap (BV)</b> kan op verschillende gronden <b>aansprakelijk</b> worden gesteld. De gronden voor aansprakelijkheid zijn vastgelegd in het <b>Burgerlijk Wetboek (BW)</b> , de <b>statuten</b> van de vennootschap en de <b>jurisprudentie</b> . Het is belangrijk om te begrijpen dat de aansprakelijkheid van een statutair bestuurder kan voortvloeien uit zowel <b>intern</b> (binnen de vennootschap) als <b>extern</b> (tegenover derden) veroorzaakte schade. Hieronder worden de belangrijkste gronden voor aansprakelijkheid van een statutair	Een <b>statutair bestuurder</b> van een <b>Nederlandse besloten vennootschap (bv)</b> kan op verschillende gronden aansprakelijk worden gesteld. De aansprakelijkheid van een statutair bestuurder is meestal te maken met het niet naleven van zijn of haar verplichtingen als bestuurder, wanbeheer, of onrechtmatig handelen. Er zijn verschillende juridische gronden waarop een statutair bestuurder aansprakelijk kan worden gesteld, afhankelijk van de situatie. Deze gronden kunnen voortvloeien uit <b>de wet</b> , <b>de statuten van de vennootschap</b> , <b>aandeelhoudersovereenkomsten</b> , en	In Nederland kan een statutair bestuurder van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) onder bepaalde omstandigheden aansprakelijk worden gesteld. De gronden voor deze aansprakelijkheid kunnen worden onderverdeeld in interne aansprakelijkheid en externe aansprakelijkheid. Hieronder een overzicht:

	<p>bestuur. Op deze bepaling kan een beroep worden gedaan door de BV, maar ook door een curator.</p> <p>(iii) Artikel 2:248 BW. In geval van faillissement is een bestuurder aansprakelijk jegens de boedel, indien hij zijn taak kennelijk onbehoorlijk heeft vervuld en aannemelijk is dat dit een belangrijke oorzaak is van het faillissement van de BV. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als niet is voldaan aan de administratieplicht of als jaarrekeningen niet tijdig zijn gepubliceerd. Op deze bepaling kan een beroep worden gedaan door de curator.</p> <p>Denk daarnaast ook aan:</p> <p>(i) Artikel 2:203 lid 2 BW. Bestuurders die handelen namens een BV i.o. zijn hoofdelijk verbonden, totdat de BV na haar oprichting de rechtshandelingen heeft bekrachtigd. Op deze bepaling kan een beroep worden gedaan door wederpartijen van de rechtshandelingen.</p> <p>(ii) Artikel 2:216 lid 3 BW. Bestuurders zijn aansprakelijk als zij de uitkeringstest niet goed hebben uitgevoerd. De BV kan op deze bepaling een beroep doen.</p> <p>(iii) Artikel 36 Invorderingswet. Als een bestuurder niet tijdig melding maakt van betalingsonmacht van een BV ten aanzien van belasting-, premie of pensioenschulden, is er aansprakelijkheid jegens de Belastingdienst.</p>	<p>bestuurder beschreven, evenals wie zich op deze gronden kan beroepen.</p> <p>### 1. <b>Aansprakelijkheid op grond van onbehoorlijk bestuur (artikel 2:9 BW)**</b> De belangrijkste basis voor de aansprakelijkheid van een statutair bestuurder in een BV is het <b>onbehoorlijk bestuur**</b>. Dit wordt geregeld in <b>artikel 2:9 BW**</b>.</p> <p>#### Gronden: - <b>Onbehoorlijk bestuur**</b> betekent dat de bestuurder zijn <b>verantwoordelijkheden niet naar behoren**</b> heeft uitgevoerd, bijvoorbeeld door <b>zorgplicht te schenden**</b> of door <b>onbehoorlijk gedrag**</b>. - Aansprakelijkheid kan ontstaan als het bestuur zijn taak <b>niet naar behoren heeft uitgevoerd**</b>, bijvoorbeeld door: - Onjuiste <b>beslissingen**</b> te nemen die schadelijk zijn voor de vennootschap. - Het <b>niet nakomen van de zorgplicht**</b> (zoals het niet goed informeren van de algemene vergadering van aandeelhouders of het niet zorgvuldig handelen bij de uitvoering van zijn taken). - Het niet nemen van voldoende <b>maatregelen**</b> om de vennootschap tegen mogelijke risico's te beschermen.</p> <p><b>Wie kan zich hierop beroepen?*</b> - <b>De vennootschap zelf**</b> kan de bestuurder aansprakelijk stellen op basis van onbehoorlijk bestuur. Dit gebeurt meestal via een besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA). - <b>De aandeelhouders**</b> kunnen via de <b>AVA**</b> besluiten om de bestuurder aansprakelijk te stellen voor onbehoorlijk bestuur, bijvoorbeeld bij schade aan de vennootschap als gevolg van fouten van het bestuur. - In uitzonderlijke gevallen kunnen <b>derden**</b> (bijvoorbeeld schuldeisers) ook proberen om de bestuurder persoonlijk aansprakelijk te stellen, bijvoorbeeld als blijkt dat het bestuur bewust handelingen heeft verricht die de belangen van derden (zoals schuldeisers) hebben geschaad.</p>	<p><b>bepalingen in het bestuurdersbeleid**</b>.</p> <p>De belangrijkste gronden voor aansprakelijkheid van een statutair bestuurder zijn:</p> <p>### 1. <b>Aansprakelijkheid op basis van wanbeheer** (Artikel 2:9 BW)**</b></p> <p>Volgens <b>artikel 2:9 BW**</b> is de statutair bestuurder aansprakelijk als hij zijn taak als bestuurder <b>onbehoorlijk**</b> uitvoert. Dit kan onder andere het geval zijn bij <b>wanbeheer**</b>: het niet goed of onzorgvuldig beheren van de vennootschap. Wanbeheer kan bijvoorbeeld optreden in de volgende gevallen: - Het nemen van <b>onverantwoorde risico's**</b> die de vennootschap in financiële problemen brengen. - Het <b>niet nakomen van de verplichtingen**</b> van de vennootschap, zoals het tijdig indienen van de belastingaangiften. - Het <b>niet naleven van de wet**</b> of de statuten van de vennootschap.</p> <p>De <b>aandeelhouders**</b> kunnen zich op deze grond beroepen en <b>de vennootschap zelf**</b> kan de bestuurder aansprakelijk stellen voor wanbeheer. Dit is mogelijk via een procedure in de <b>rechtbank**</b>, waarbij de rechter bepaalt of er sprake is van onbehoorlijk bestuur en of de bestuurder daarvoor aansprakelijk is.</p> <p>### 2. <b>Aansprakelijkheid bij faillissement (Artikel 2:138/139 BW)**</b></p> <p>Een statutair bestuurder kan ook aansprakelijk worden gesteld <b>bij faillissement**</b> van de vennootschap, wanneer blijkt dat de bestuurder zijn <b>bestuursverplichtingen niet naar behoren heeft nageleefd**</b>. Dit is vastgelegd in <b>artikel 2:138 en 2:139 BW**</b>, waarin wordt gesteld dat de bestuurders van een vennootschap aansprakelijk kunnen worden gesteld voor <b>onbetaalde schulden**</b> van de vennootschap die zijn ontstaan door</p>	<p>interne aansprakelijkheid genoemd. Gronden: Ernstig verwijt: Het bestuur heeft zijn taak niet naar behoren uitgevoerd. Wat als ernstig verwijt wordt aangemerkt, hangt af van de omstandigheden, zoals de aard van de fout, de aard van de vennootschap en de informatie die beschikbaar was. Collectieve verantwoordelijkheid: Bestuurders zijn in beginsel collectief verantwoordelijk, tenzij een individuele bestuurder kan aantonen dat hij niet betrokken was bij de onbehoorlijke taakvervulling en passende maatregelen heeft genomen. Wie kan zich hierop beroepen? Alleen de vennootschap zelf kan een bestuurder aanspreken op grond van artikel 2:9 BW. Dit gebeurt doorgaans via een besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA).</p> <p>2. Externe aansprakelijkheid jegens derden Bestuurders kunnen onder bepaalde omstandigheden persoonlijk aansprakelijk worden gesteld door derden. Dit valt uiteen in drie categorieën: a. Aansprakelijkheid wegens onbehoorlijk bestuur (artikel 2:138/2:248 BW) Bij faillissement kan een bestuurder aansprakelijk worden gesteld als blijkt dat het bestuur zijn taak kennelijk onbehoorlijk heeft vervuld en aannemelijk is dat dit een belangrijke oorzaak van het faillissement is. Bewijslastomkering: Als de administratieplicht (artikel 2:10 BW) of de publicatieplicht van de jaarrekening (artikel 2:394 BW) niet is nageleefd, wordt vermoed dat sprake is van onbehoorlijk bestuur. Wie kan zich hierop beroepen? De curator in faillissement namens de gezamenlijke schuldeisers.</p> <p>b. Aansprakelijkheid wegens onrechtmatige daad (artikel 6:162 BW) Bestuurdersaansprakelijkheid kan voortvloeien uit een onrechtmatige daad jegens derden. Dit is het geval als een bestuurder een derde heeft benadeeld door bijvoorbeeld:</p>
--	--	--	---	---

	<p>(iv) Artikel 2:249 BW. Als een misleidende jaarrekening is gepubliceerd, kan een bestuurder aansprakelijk zijn jegens derden. Schadelijdende derden kunnen hier een beroep op doen.</p>	<p>### 2. <b>Aansprakelijkheid bij faillissement</b> (doorkijk naar artikel 2:138 en 2:139 BW)** Een statutair bestuurder kan aansprakelijk worden gesteld voor de schulden van de BV** als blijkt dat de vennootschap failliet gaat en er sprake is van wanbeheer** of als het bestuur onvoldoende maatregelen heeft genomen om de vennootschap te redden.</p> <p>#### Gronden: - Als een vennootschap failliet gaat en er sprake is van ernstig onbehoorlijk bestuur**, kunnen de bestuurders persoonlijk aansprakelijk** worden gesteld voor de schulden van de vennootschap. Dit geldt bijvoorbeeld wanneer het bestuur bewust heeft gehandeld** met het oog op de belangen van de vennootschap of haar schuldeisers in het faillissement. - Dit wordt geregeld in artikelen 2:138 en 2:139 BW**, waarin wordt gesproken over de mogelijkheid voor een faillissementscurator om bestuurders persoonlijk aansprakelijk te stellen voor de schulden van de vennootschap als blijkt dat het bestuur onbehoorlijk heeft gehandeld**.</p> <p><b>Wie kan zich hierop beroepen?*</b> - De curator** kan in het geval van een faillissement de bestuurders aansprakelijk stellen voor de schulden van de vennootschap, mits er sprake is van onbehoorlijk bestuur. De curator moet aantonen dat het bestuur in de periode vóór het faillissement onvoldoende heeft gedaan om de vennootschap te beschermen tegen het faillissement.</p> <p>### 3. <b>Aansprakelijkheid voor niet-naleving van wettelijke verplichtingen*</b> Een bestuurder kan aansprakelijk worden gesteld als hij bepaalde wettelijke verplichtingen** niet naleeft. Dit kan bijvoorbeeld gaan om belastingverplichtingen of andere verplichtingen die voortvloeien uit wet- en regelgeving die specifiek van toepassing is</p>	<p><b>onbehoorlijk bestuur**</b>. Er zijn verschillende situaties waarin een bestuurder aansprakelijk kan worden gesteld: - <b>Onbehoorlijk bestuur**</b>: Als een bestuurder zijn verplichtingen niet nakomt, bijvoorbeeld door onterecht de vennootschap op financieel risicovolle wijze te leiden, kan hij aansprakelijk worden gesteld voor de schulden van de vennootschap na faillissement. - <b>Insolventie**</b>: Indien blijkt dat de vennootschap haar betalingsverplichtingen niet kan nakomen** en de bestuurder niet tijdig actie onderneemt (zoals het aanvragen van faillissement), kan de bestuurder aansprakelijk worden gesteld voor de schade die ontstaat door zijn of haar passiviteit**.</p> <p>De curator in een faillissement kan zich beroepen op deze gronden om de bestuurder aansprakelijk te stellen, en de vennootschap zelf kan via een juridische procedure de bestuurder aansprakelijk stellen.</p> <p>### 3. <b>Aansprakelijkheid bij onrechtmatig handelen**</b> (Artikel 6:162 BW) Een statutair bestuurder kan ook onrechtmatig handelen** door te handelen in strijd met de wet** of de goede zeden**. Dit wordt geregeld in artikel 6:162 BW** (onrechtmatige daad). Bijvoorbeeld: - Het handelen in strijd met de bestuurspraak** of het belang van de vennootschap** kan als onrechtmatig worden beschouwd. - Het maken van misleidende of onjuiste** publiciteit, bijvoorbeeld in jaarverslagen of bij het aantrekken van financiering. - Het frauduleus handelen** of het opzettelijk misleiden van derden**.</p> <p>Dit kan leiden tot aansprakelijkheid jegens zowel de vennootschap als derden die door het onrechtmatige handelen schade</p>	<p>Het aangaan van verplichtingen waarvan hij wist of behoorde te weten dat de vennootschap deze niet kon nakomen (de Bekamel-norm). Het onttrekken van activa aan de vennootschap ten nadele van schuldeisers. Wie kan zich hierop beroepen? Iedere derde die schade lijdt door het handelen of nalaten van de bestuurder.</p> <p>c. Aansprakelijkheid op grond van specifieke wetgeving Fiscale aansprakelijkheid: Bestuurders kunnen persoonlijk aansprakelijk worden gesteld voor belastingsschulden van de vennootschap als zij niet tijdig melding hebben gemaakt van betalingsonmacht (artikel 36 Invorderingswet). Sociale premies: Vergelijkbare aansprakelijkheid geldt voor niet-betaalde sociale premies (volgens de Wet aansprakelijkheid bestuurders). Milieu- of strafrechtelijke aansprakelijkheid: Bijvoorbeeld bij schending van milieuwetgeving. Wie kan zich hierop beroepen? Overheidsinstanties, zoals de Belastingdienst, het UWV of het Openbaar Ministerie.</p> <p>3. Contractuele aansprakelijkheid Een bestuurder kan ook persoonlijk aansprakelijk worden gesteld als hij persoonlijk heeft gehandeld of garanties heeft gegeven bij een overeenkomst, zonder zich duidelijk als vertegenwoordiger van de vennootschap op te stellen.</p> <p>Belangrijke aandachtspunten: Verzekering: Bestuurders kunnen een aansprakelijkheidsverzekering (D&amp;O-verzekering) afsluiten om zich tegen financiële gevolgen van aansprakelijkheid te beschermen. Matiging: Rechters kunnen schadevergoeding matigen als de bestuurder geen persoonlijk voordeel heeft behaald of anderszins te goeder trouw heeft gehandeld. Wil je meer informatie over een specifieke</p>
--	--	--	---	---

		<p>op de vennootschap.</p> <p>#### Gronden:</p> <p>- <b>Fiscale aansprakelijkheid</b>: De bestuurder kan bijvoorbeeld aansprakelijk worden gesteld voor de betaling van <b>belastingverplichtingen</b> van de vennootschap, zoals loonbelasting of btw, wanneer deze verplichtingen niet zijn nageleefd. Dit kan het geval zijn bij <b>fiscale verwaarlozing</b> of <b>opzet</b>.</p> <p>- <b>Verplichting om jaarrekening op te stellen en te deponeren</b>: Als het bestuur nalaat de jaarrekening tijdig op te stellen, vast te stellen of te deponeren bij de Kamer van Koophandel, kan de bestuurder persoonlijk aansprakelijk worden gesteld voor de gevolgen daarvan.</p> <p><b>Wie kan zich hierop beroepen?</b></p> <p>- <b>De Belastingdienst</b> kan de bestuurder aansprakelijk stellen voor het niet voldoen aan belastingverplichtingen.</p> <p>- <b>De Kamer van Koophandel</b> kan geen direct beroep doen op aansprakelijkheid, maar kan wel de <b>jaarrekening</b> in een bepaald geval inroepen, bijvoorbeeld wanneer een bestuur de jaarrekening niet tijdig heeft gedeponeerd.</p> <p>### 4. <b>Aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad (artikel 6:162 BW)</b></p> <p>Een statutair bestuurder kan aansprakelijk worden gesteld op basis van <b>onrechtmatige daad</b> als hij handelt in strijd met de wet of in strijd met de belangen van de vennootschap of derden.</p> <p>#### Gronden:</p> <p>- Als een bestuurder <b>bewust onrechtmatig handelt</b>, zoals het aanvaarden van risicovolle transacties die het vermogen van de vennootschap schaden of het maken van misleidende uitspraken, kan hij op grond van <b>onrechtmatige daad</b> aansprakelijk worden gesteld.</p> <p>- <b>Onrechtmatige daad</b> kan ook betrekking hebben op schade die is ontstaan door fraude, bedrog, of andere onethische of illegale handelingen door de bestuurder.</p>	<p>hebben geleden, bijvoorbeeld <b>crediteuren</b>, <b>werknemers</b>, of <b>zakelijke partners</b> van de vennootschap.</p> <p>### 4. <b>Aansprakelijkheid bij schending van de boekhoudplicht</b> (Artikel 2:394 BW)</p> <p>Volgens <b>artikel 2:394 BW</b> van het Burgerlijk Wetboek is de statutair bestuurder verplicht om te zorgen voor een juiste <b>boekhouding</b> van de vennootschap. Indien de bestuurder de <b>boekhoudplicht</b> schendt, kan dit leiden tot <b>aansprakelijkheid</b>. Dit geldt vooral wanneer de <b>jaarrekening</b> van de vennootschap <b>niet op de juiste manier wordt opgesteld</b> of wanneer de <b>belastingaangiften</b> onjuist zijn, wat kan leiden tot belastingaanlagen of andere financiële gevolgen voor de vennootschap.</p> <p>Als de vennootschap zelf schade lijdt door een <b>onjuiste boekhouding</b>, kan de vennootschap de <b>statutair bestuurder aansprakelijk stellen</b> voor deze schade.</p> <p>### 5. <b>Aansprakelijkheid op basis van onverenigbare belangen</b> (Artikel 2:128 BW)</p> <p>Als een statutair bestuurder handelt in <b>zijn eigen belang</b> in plaats van het belang van de vennootschap, kan dit leiden tot <b>aansprakelijkheid</b>. Dit is bijvoorbeeld het geval als een bestuurder zich <b>verrijkt</b> ten koste van de vennootschap of wanneer hij zich betrokken toont bij transacties die de vennootschap benadelen, maar die voor hemzelf voordelig zijn.</p> <p>### 6. <b>Aansprakelijkheid op basis van overtreding van de wet</b> of <b>statuten</b> van de vennootschap</p> <p>Een bestuurder kan ook aansprakelijk worden gesteld wanneer hij handelt in strijd met de statuten van de vennootschap, of de <b>bepalingen van de</b></p>	<p>aansprakelijkheidsgrond of de mogelijke gevolgen?</p>
--	--	---	--	--

		<p><b>**Wie kan zich hierop beroepen?*</b>  - <b>**De vennootschap zelf**</b> kan de bestuurder aansprakelijk stellen op grond van een onrechtmatige daad.  - <b>**Derden**</b>, zoals bijvoorbeeld <b>**schuldeisers**</b> of <b>**klanten**</b>, kunnen in sommige gevallen ook een vordering instellen tegen de bestuurder als zij schade lijden door diens onrechtmatige handelen.</p> <p><b>### 5. **Aansprakelijkheid op basis van de statuten of de aandeelhoudersovereenkomst**</b>  De statuten of de aandeelhoudersovereenkomst van de BV kunnen extra bepalingen bevatten over de aansprakelijkheid van de bestuurder, bijvoorbeeld bij het schenden van specifieke afspraken of het niet naleven van de interne procedures.</p> <p><b>### Gronden:</b>  - De statuten of de aandeelhoudersovereenkomst kunnen bijvoorbeeld bepalen dat een bestuurder aansprakelijk is voor <b>**onterecht handelen**</b> in bepaalde situaties of bij <b>**schending van vertrouwelijkheid**</b>.</p> <p><b>**Wie kan zich hierop beroepen?*</b>  - <b>**De vennootschap**</b> kan zich beroepen op deze bepalingen als de bestuurder de statuten of de aandeelhoudersovereenkomst schendt.  - <b>**Aandeelhouders**</b> kunnen eveneens via de <b>**algemene vergadering van aandeelhouders**</b> (AVA) een beroep doen op de aansprakelijkheid van een bestuurder op basis van de statuten of de aandeelhoudersovereenkomst.</p> <p>---</p> <p><b>### Samenvatting van de belangrijkste gronden:</b>  1. <b>**Onbehoorlijk bestuur (art. 2:9 BW)**</b>: Aansprakelijkheid van de bestuurder voor slecht bestuur. De vennootschap zelf of derden kunnen zich hierop beroepen.  2. <b>**Faillissement en wanbeheer (art.</b></p>	<p>wet** die van toepassing zijn op de vennootschap. Dit kan onder andere het geval zijn bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het <b>**overtreden van goedgekeurde besluiten van de AVA**</b>.</li> <li>- Het <b>**overtreden van de verplichtingen**</b> die voortvloeien uit bijvoorbeeld de <b>**mededingingswet**</b> of andere relevante wetgeving die de vennootschap en haar bestuurders verplichten tot naleving van regels op het gebied van bijvoorbeeld marktgedrag, belasting, of milieuwetgeving.</li> </ul> <p><b>### 7. **Contractuele aansprakelijkheid**</b></p> <p>Een statutair bestuurder kan ook <b>**contractueel aansprakelijk**</b> worden gesteld als hij zich <b>**niet aan de afspraken**</b> houdt die met de vennootschap zijn gemaakt, bijvoorbeeld in geval van <b>**mismanagement**</b> of <b>**verzuim bij contractuele verplichtingen**</b> van de vennootschap. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de bestuurder onterecht de vennootschap verplicht tot ongunstige contracten of de vennootschap schade berokkent door <b>**onjuiste beslissingen**</b> in een contractuele context.</p> <p>---</p> <p><b>### Wie kan zich beroepen op de aansprakelijkheid van de statutair bestuurder?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**De vennootschap zelf**</b>: De vennootschap kan haar <b>**bestuurder(s)</b> aansprakelijk stellen voor bijvoorbeeld wanbeheer, het niet naleven van de boekhoudplicht, of de schade die voortvloeit uit onrechtmatig handelen of in strijd met de statuten.</li> <li>- <b>**Aandeelhouders**</b>: Aandeelhouders kunnen zich beroepen op aansprakelijkheid van de statutair bestuurder, bijvoorbeeld als er sprake is van <b>**wanbeheer**</b> of wanneer besluiten van het bestuur onterecht nadelig zijn voor de vennootschap. In sommige gevallen</li> </ul>	
--	--	---	--	--

		<p>2:138/139 BW)**: Aansprakelijkheid van de bestuurder bij faillissement wegens slecht beheer. De curator kan zich hierop beroepen.</p> <p>3. **Niet-naleving van wettelijke verplichtingen**: Aansprakelijkheid voor het niet naleven van belastingverplichtingen of andere wettelijke vereisten. De Belastingdienst kan zich hierop beroepen.</p> <p>4. **Onrechtmatige daad (art. 6:162 BW)**: Aansprakelijkheid voor onrechtmatige handelingen die schade veroorzaken. Zowel de vennootschap als derden kunnen zich hierop beroepen.</p> <p>5. **Aansprakelijkheid op basis van statuten/aandeelhoudersovereenkomst**: Aansprakelijkheid door schending van interne afspraken. De vennootschap of aandeelhouders kunnen zich hierop beroepen.</p> <p>In alle gevallen is het belangrijk dat de partij die de aansprakelijkheid inroept, bewijs kan leveren van de fout of het verzuim van de bestuurder.</p>	<p>kunnen aandeelhouders via een **aandeelhoudersvergadering** besluiten tot het starten van een aansprakelijkheidsprocedure tegen de bestuurder.</p> <p>- **Curator**: In geval van **faillissement** kan de curator de bestuurder **aansprakelijk stellen** voor onbehoorlijk bestuur dat heeft bijgedragen aan het faillissement.</p> <p>- **Derden**: Ook **derden** die schade hebben geleden door **onrechtmatig handelen** van een statutair bestuurder (bijvoorbeeld een leverancier of een klant) kunnen zich beroepen op de **onrechtmatige daad** (artikel 6:162 BW) en de bestuurder aansprakelijk stellen.</p> <p>- **Werknemers**: Werknemers kunnen de bestuurder aansprakelijk stellen voor **schade** die voortvloeit uit een slechte bedrijfsvoering of **onrechtmatig handelen** van de vennootschap, bijvoorbeeld in het geval van een faillissement of bij niet naleving van arbeidsvoorwaarden.</p> <p>---</p> <p>### Samenvatting</p> <p>Een statutair bestuurder van een **Nederlandse besloten vennootschap** kan aansprakelijk worden gesteld op basis van **wanbeheer** (artikel 2:9 BW), **onrechtmatig handelen** (artikel 6:162 BW), de **boekhoudplicht** (artikel 2:394 BW), **de faillissementswetgeving** (artikelen 2:138/139 BW), **onverenigbare belangen**, en schending van **wet** of **statuten**. De **vennootschap**, **aandeelhouders**, **curator**, **derden**, en **werknemers** kunnen zich beroepen op deze gronden om de bestuurder aansprakelijk te stellen.</p>	
<p><b>Kan een aandeelhouder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid gedwongen worden om zijn aandelen</b></p>	<p>Er zijn diverse gronden om een aandeelhouder te dwingen om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder:</p>	<p>Ja, een **aandeelhouder** van een **Nederlandse besloten vennootschap (BV)** kan onder bepaalde omstandigheden gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een</p>	<p>Ja, een aandeelhouder van een **Nederlandse besloten vennootschap (bv)** kan onder bepaalde omstandigheden gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een</p>	<p>Ja, een aandeelhouder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kan in bepaalde situaties gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een</p>



<p><b>over te dragen aan een medeaandeelhouder?</b></p>	<p>(i) Op grond van afspraken in een aandeelhoudersovereenkomst en/of statuten kan een aandeelhouder verplicht zijn aandelen over te dragen (denk aan aanbiedingsplichten).</p> <p>(ii) Door middel van de uitstootprocedure (artikel 2:336 e.v. BW) kan een aandeelhouder worden gedwongen zijn aandelen over te dragen, wanneer deze aandeelhouder door zijn gedragingen al dan niet in hoedanigheid van aandeelhouder het belang van de vennootschap zodanig schaadt of heeft geschaad, dat het voortduren van zijn aandeelhouderschap in redelijkheid niet kan worden geduld.</p> <p>(iii) Door middel van een uitkoopprocedure (artikel 2:201a BW). Als een aandeelhouder ten minste 95% van de aandelen in een BV houdt, kan hij de minderheidsaandeelhouders uitkopen.</p>	<p><b>**medeaandeelhouder**</b>. De mogelijkheid om een aandeelhouder te dwingen om zijn aandelen over te dragen is afhankelijk van de bepalingen in de <b>**statuten**</b> van de BV of een <b>**aandeelhoudersovereenkomst**</b>. Er zijn verschillende mechanismen die hiervoor kunnen worden gebruikt:</p> <p><b>### 1. **Slepende regeling in de statuten: de zogenaamde "aandelenoverdrachtsbeperkingen"**. In de statuten van de BV kunnen <b>**aandelenoverdrachtsbeperkingen**</b> worden opgenomen, die bepalen onder welke omstandigheden een aandeelhouder verplicht is zijn aandelen over te dragen. Dergelijke bepalingen zijn bedoeld om te voorkomen dat de aandelen in de BV in verkeerde handen terechtkomen of om conflicten tussen aandeelhouders te vermijden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij de volgende situaties:</b></p> <p><b>#### a. **Drag-along bepaling**</b> Een <b>**drag-along**</b> bepaling kan ervoor zorgen dat een aandeelhouder, die zijn aandelen wil verkopen aan een derde partij, ook andere aandeelhouders kan verplichten om hun aandelen mee te verkopen. Dit wordt vaak gebruikt in situaties waarbij een meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen wil verkopen en wil dat de minderheidsaandeelhouder meewerkt aan de verkoop.</p> <p>In een drag-along bepaling kan bijvoorbeeld worden geregeld dat, als een aandeelhouder zijn aandelen wil verkopen aan een derde partij, hij de andere aandeelhouders kan verplichten om hun aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden.</p> <p><b>#### b. **Tag-along bepaling**</b> Bij een <b>**tag-along**</b> bepaling heeft de minderheidsaandeelhouder het recht (maar geen verplichting) om zijn aandelen mee te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt. Hoewel dit in principe</p>	<p><b>**medeaandeelhouder**</b>. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van <b>**bepalingen in de statuten**</b> van de vennootschap of van een <b>**aandeelhoudersovereenkomst**</b>. Er zijn verschillende juridische mechanismen die dit mogelijk maken, zoals een <b>**drag-along**</b> of <b>**tag-along**</b> bepaling, of een <b>**verplichte verkoopclausule**</b> die van toepassing kan zijn in specifieke situaties.</p> <p><b>### Mogelijke Gronden voor Dwang overdracht van Aandelen:</b></p> <p><b>#### 1. **Statuten of Aandeelhoudersovereenkomst (Verplichte Overdracht van Aandelen)**</b></p> <p>In de statuten van de vennootschap of in een <b>**aandeelhoudersovereenkomst**</b> kunnen clausules worden opgenomen die bepalen dat een aandeelhouder zijn aandelen moet overdragen aan een andere aandeelhouder (of een door hen aangewezen derde partij) onder bepaalde omstandigheden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een <b>**conflict**</b> tussen aandeelhouders, bij <b>**overlijden**</b> of bij <b>**onverenigbare belangen**</b>.</p> <p>Er zijn een aantal veel voorkomende situaties waarin een aandeelhouder gedwongen kan worden om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder:</p> <p>- <b>**Bij het niet naleven van aandeelhoudersverplichtingen**</b>: De statuten of de aandeelhoudersovereenkomst kunnen regels bevatten die bepalen dat een aandeelhouder zijn aandelen moet overdragen als hij zijn verplichtingen tegenover de vennootschap of de andere aandeelhouders niet nakomt (bijvoorbeeld het niet betalen van kapitaalbijdragen of het niet meewerken aan de bedrijfsvoering).</p> <p>- <b>**In geval van conflict tussen aandeelhouders**</b>: In sommige gevallen kan een aandeelhouder gedwongen</p>	<p>medeaandeelhouder, maar dit kan alleen op basis van specifieke wettelijke gronden, statutaire bepalingen of afspraken in een aandeelhoudersovereenkomst. Hieronder een overzicht van de relevante mogelijkheden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Statutaire aanbiedingsplicht In de statuten van de BV kan een aanbiedingsregeling opgenomen zijn. Dit houdt in dat aandeelhouders verplicht zijn om hun aandelen aan te bieden in bepaalde situaties, zoals: Beëindiging van dienstverband (bijvoorbeeld bij werknemers-aandeelhouders). Overlijden van een aandeelhouder. Een geschil tussen aandeelhouders, afhankelijk van de specifieke bepalingen.</li> <li>Aandeelhoudersovereenkomst Een aandeelhoudersovereenkomst kan specifieke verplichtingen bevatten om aandelen over te dragen in bepaalde situaties, zoals: Een deadlock (onoplosbare impasse) in de besluitvorming. Het niet naleven van afspraken in de overeenkomst. Het uitreden van een aandeelhouder uit de onderneming. Deze overeenkomst is bindend voor de betrokken aandeelhouders, maar niet voor de BV zelf tenzij de BV partij is bij de overeenkomst.</li> <li>Wettelijke regeling: Uitstoting (artikel 2:336 BW) Een aandeelhouder kan door de rechter gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder als aan de volgende voorwaarden is voldaan: De aandeelhouder handelt zodanig dat hij het belang van de vennootschap of de andere aandeelhouders ernstig schaadt. De andere aandeelhouders (of aandeelhouder) een vordering tot uitstoting instellen bij de rechter. De rechter beslist dat de aandelen moeten worden overgedragen tegen een door een deskundige vastgestelde prijs.</li> <li>Overige juridische mechanismen Er bestaan ook mechanismen zoals het recht op uitkoop van minderheidsaandeelhouders (artikel 2:92a</li> </ol>
---	---	---	--	--

		<p>geen <b>dwang</b> inhoudt, kan het toch betekenen dat de minderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt als hij wil meedealen met de verkoop van de meerderheid.</p> <p><b>c. Uittredingsregeling</b> In sommige gevallen kan een <b>uittredingsregeling</b> in de statuten of aandeelhoudersovereenkomst worden opgenomen, waarin wordt bepaald dat een aandeelhouder zijn aandelen moet verkopen aan de andere aandeelhouders (of de vennootschap) in bepaalde situaties, zoals bij overlijden, langdurige ziekte, conflict, of andere vooraf gedefinieerde omstandigheden.</p> <p><b>2. Aandeelhoudersovereenkomst</b> Naast de statuten kunnen aandeelhouders in een <b>aandeelhoudersovereenkomst</b> aanvullende bepalingen opnemen die de mogelijkheid bieden om een aandeelhouder te dwingen om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder. Voorbeelden van dergelijke bepalingen zijn:</p> <p><b>a. Verplichte verkoop bij conflict of wanbeheer</b> Een veelvoorkomende bepaling is dat een aandeelhouder verplicht zijn aandelen te verkopen aan de medeaandeelhouders als er sprake is van een <b>conflict</b> of <b>wanbeheer</b>. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de aandeelhouders in een <b>patstelling</b> verkeren (waarbij zij het over belangrijke zaken niet eens kunnen worden) of als de samenwerking tussen de aandeelhouders onwerkbaar wordt.</p> <p><b>b. Exit-bepaling</b> In een aandeelhoudersovereenkomst kan een <b>exit-bepaling</b> worden opgenomen die regelt onder welke voorwaarden een aandeelhouder zijn aandelen kan verkopen of moet verkopen. Een dergelijke bepaling kan bijvoorbeeld worden geactiveerd bij een significante wijziging van de persoonlijke situatie van een aandeelhouder, zoals bij <b>divorce</b>, <b>emigratie</b> of <b>langdurige ziekte</b>.</p>	<p>worden zijn aandelen over te dragen bij een langdurig conflict met andere aandeelhouders, bijvoorbeeld als het <b>vertrouwen</b> tussen de aandeelhouders is verbroken. Dit kan worden geregeld in de <b>aandeelhoudersovereenkomst</b> of de statuten, bijvoorbeeld door een <b>gedwongen verkoopbepaling</b>.</p> <p>- <b>Bij overlijden of invaliditeit van een aandeelhouder</b>: Soms bevatten de statuten of de aandeelhoudersovereenkomst bepalingen die een gedwongen verkoop van aandelen mogelijk maken bij overlijden, langdurige ziekte of invaliditeit van een aandeelhouder. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de overige aandeelhouders de controle over de vennootschap willen behouden.</p> <p>- <b>Bij toetreding van nieuwe aandeelhouders</b>: Een andere situatie waarin een aandeelhouder gedwongen kan worden om zijn aandelen over te dragen, is wanneer er nieuwe aandeelhouders in de vennootschap willen toetreden. Dit kan worden geregeld via een <b>optieclausule</b> of een <b>verkoopplicht</b>.</p> <p><b>2. Drag-Along Bepaling</b> In een <b>drag-along</b> bepaling kunnen de meerderheidsaandeelhouders van de vennootschap hun recht uitoefenen om de minderheidsaandeelhouder(s) te dwingen om hun aandelen te verkopen aan een derde partij als de meerderheid van de aandeelhouders besluit om hun aandelen aan die derde te verkopen. Dit gebeurt meestal in het kader van een grotere verkoop of overname van de vennootschap. De minderheidsaandeelhouder is in dat geval verplicht zijn aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder.</p> <p>Dit mechanisme wordt vaak gebruikt om de verkoop van de vennootschap te vergemakkelijken door te voorkomen dat een minderheidsaandeelhouder de</p>	<p>BW) of geschillenregeling (artikel 2:343 BW) waarbij een aandeelhouder indirect gedwongen kan worden zijn aandelen over te dragen, maar deze zijn meestal van toepassing op specifieke situaties, zoals conflicten of belangen van de meerderheid.</p> <p>Conclusie Gedwongen overdracht van aandelen is dus mogelijk, maar alleen op basis van de hierboven genoemde juridische gronden of afspraken. Het is belangrijk om bij dergelijke situaties te kijken naar de statuten van de BV, een eventuele aandeelhoudersovereenkomst en de relevante wettelijke bepalingen. Het is aan te raden juridisch advies in te winnen bij geschillen of twijfel.</p>
--	--	---	---	--

		<p>#### c. <b>First refusal (preferentierecht)</b>  In een <b>first refusal</b> regeling heeft de medeaandeelhouder(s) vaak het recht om de aandelen van een vertrekkende aandeelhouder eerst aan te kopen tegen de aangeboden prijs, voordat de aandelen aan een derde partij kunnen worden verkocht. In sommige gevallen kan een aandeelhouder ook verplicht worden zijn aandelen aan de andere aandeelhouders aan te bieden bij verkoop.</p> <p>### 3. <b>Verplichte overdracht bij faillissement of liquidatie</b>  In bepaalde gevallen kan het ook voorkomen dat een aandeelhouder verplicht wordt zijn aandelen over te dragen in geval van <b>faillissement</b> of <b>liquidatie</b> van de vennootschap. In de statuten of aandeelhoudersovereenkomst kunnen specifieke regels worden opgenomen die bepalen hoe om te gaan met de aandelen in dergelijke gevallen.</p> <p>#### a. <b>Bij faillissement of surseance</b>  Indien de vennootschap failliet gaat of surseance van betaling aanvraagt, kan er een regeling zijn die bepaalt dat de andere aandeelhouders de aandelen van de betreffende aandeelhouder kunnen overnemen om de continuïteit van de vennootschap te waarborgen.</p> <p>#### b. <b>Bij overlijden van een aandeelhouder</b>  Soms wordt er in de statuten of in een aandeelhoudersovereenkomst bepaald dat de andere aandeelhouders de aandelen van de overledene moeten overnemen. Dit is vaak het geval in familiebedrijven of kleine vennootschappen.</p> <p>### 4. <b>Aandelenverkoop bij niet-naleving van statuten of aandeelhoudersovereenkomst</b>  Een aandeelhouder kan ook gedwongen worden zijn aandelen over te dragen als hij in strijd handelt met de statuten of de aandeelhoudersovereenkomst. Bijvoorbeeld, als een aandeelhouder</p>	<p>transactie blokkeert.</p> <p>#### 3. <b>Tag-Along Bepaling</b>  Hoewel de <b>tag-along</b> bepaling aandeelhouders het recht geeft om mee te verkopen bij een verkoop door andere aandeelhouders, biedt het niet de mogelijkheid om een aandeelhouder te <b>dwingen tot verkoop</b>. Een tag-along biedt bescherming aan de minderheidsaandeelhouders, maar kan dus niet worden gebruikt om iemand te verplichten om zijn aandelen over te dragen.</p> <p>#### 4. <b>Gedwongen Aandelenoverdracht op Grond van de Wet (Bijvoorbeeld bij Faillissement)</b>  In bepaalde gevallen, zoals bij <b>faillissement</b> van een aandeelhouder of bij het niet kunnen nakomen van verplichtingen die een aandeelhouder tegenover de vennootschap heeft, kan er door een <b>rechtbank</b> of andere bevoegde instantie een gedwongen aandelenoverdracht plaatsvinden. Dit komt echter minder vaak voor en is afhankelijk van de specifieke omstandigheden, zoals een veroordeling in een civiele procedure of een gerechtelijk bevel.</p> <p>#### 5. <b>Aandeelhoudersrechten en Onenigheid</b>  Als er sprake is van ernstige onenigheid tussen de aandeelhouders die de bedrijfsvoering van de vennootschap verstoren, kan dit leiden tot een gedwongen verkoop. Dit komt voor wanneer een aandeelhoudersovereenkomst of de statuten regels bevatten die een aandeelhouder verplichten zijn aandelen te verkopen als bijvoorbeeld het vertrouwen tussen de aandeelhouders ernstig is verstoord.</p> <p>In sommige gevallen kan een <b>rechtbank</b> de uitoefening van een</p>	
--	--	--	--	--

		<p>bepaalde verplichtingen of gedragsnormen niet naleeft, kunnen andere aandeelhouders de mogelijkheid hebben om de aandelen van de overtreder over te nemen. Dit kan bijvoorbeeld ook het geval zijn bij het niet tijdig betalen van de vennootschapsbijdragen of bij het onterecht delen van vertrouwelijke informatie.</p> <p>### 5. <b>**De juridische procedure: vordering tot overdracht van aandelen**</b> In sommige gevallen, als een aandeelhouder zich niet vrijwillig aan de afgesproken regeling houdt, kan een andere aandeelhouder een juridische procedure beginnen om de overdracht van de aandelen af te dwingen. Dit kan bijvoorbeeld via een <b>**vordering tot afgifte van de aandelen**</b> bij de rechter. Dit komt echter slechts voor in gevallen waarin de statuten of aandeelhoudersovereenkomst duidelijk voorschrijven dat de overdracht van de aandelen verplicht is.</p> <p>### Conclusie: Een aandeelhouder kan <b>**gedwongen**</b> worden om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder, maar dit kan alleen op basis van specifieke <b>**bepalingen in de statuten**</b> van de BV of een <b>**aandeelhoudersovereenkomst**</b>. Veelvoorkomende redenen voor een gedwongen overdracht zijn <b>**aandelenoverdrachtsbeperkingen**</b>, <b>**uittredingsregelingen**</b>, <b>**conflictclausules**</b>, <b>**wanbeheer**</b>, en <b>**exit-clausules**</b>. De uitvoering van zo'n overdracht kan juridisch worden afgedwongen als de aandeelhouder zich niet vrijwillig aan de afgesproken voorwaarden houdt.</p> <p>Het is daarom belangrijk dat aandeelhouders de statuten en aandeelhoudersovereenkomsten goed afstemmen om duidelijke regels te hebben voor situaties waarin een gedwongen aandelenoverdracht noodzakelijk is.</p>	<p>dergelijke clause afdwingen, bijvoorbeeld als het beheer van de vennootschap ernstig wordt belemmerd.</p> <p>---</p> <p>### Conclusie</p> <p>Ja, een aandeelhouder van een Nederlandse besloten vennootschap kan <b>**gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen**</b> aan een medeaandeelhouder, maar dit gebeurt meestal alleen op basis van:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Bepalingen in de statuten of aandeelhoudersovereenkomst**</b>, zoals een <b>**gedwongen verkoopbepaling**</b> of <b>**drag-along clause**</b>.</li> <li>2. <b>**Specifieke situaties van onenigheid, conflict, of andere uitzonderlijke omstandigheden**</b>, waarin de overige aandeelhouders een recht hebben om de aandelen van de betreffende aandeelhouder te kopen of te dwingen tot verkoop.</li> </ol> <p>De details van een dergelijke gedwongen overdracht worden dus bepaald door de interne afspraken tussen de aandeelhouders (meestal vastgelegd in de statuten of aandeelhoudersovereenkomst) en/of door de toepasselijke wettelijke bepalingen in geval van faillissement of ernstige wanverhouding.</p>	
--	--	---	--	--

## Claude

Prompt	Model	Claude- gratis (1)	Claude- gratis (2)	ChatGPT - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<p><b>Wie bepaalt wat de omvang is van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid?</b></p>	<p>In artikel 2:245 lid 1 BW staat het volgende: “Voor zover bij de statuten niet anders is bepaald, wordt de bezoldiging van bestuurders door de algemene vergadering vastgesteld.” In de praktijk is het veelal de algemene vergadering die de beloning vaststelt.</p>	<p>De beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse BV wordt op verschillende niveaus bepaald:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Primair door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) Dit volgt uit artikel 2:245 BW. De AVA is het orgaan dat bevoegd is tot het vaststellen van de beloning van bestuurders, tenzij de statuten anders bepalen.</li> <li>2. Mogelijk door de Raad van Commissarissen (RvC) Als dit in de statuten is bepaald, kan de bevoegdheid tot het vaststellen van de beloning bij de RvC liggen. Dit komt vooral voor bij grotere BV's met een RvC.</li> <li>3. Via de statuten De statuten kunnen specifieke bepalingen bevatten over de wijze waarop de beloning moet worden vastgesteld of over de hoogte ervan.</li> <li>4. Door middel van een beloningsbeleid Bij grotere BV's kan er een beloningsbeleid zijn vastgesteld dat kaders geeft voor de beloning. Dit beleid moet dan wel door de AVA zijn goedgekeurd.</li> </ol> <p>Belangrijk om te vermelden is dat de beloningsafspraken meestal worden vastgelegd in een managementovereenkomst of arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst moet wel passen binnen de kaders die door het bevoegde orgaan zijn vastgesteld.</p> <p>Ook speelt de redelijkheid en billijkheid (artikel 2:8 BW) een rol - de beloning moet in verhouding staan tot de werkzaamheden en de omvang van de onderneming.</p>	<p>De algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) bepaalt de beloning van statutair bestuurders, tenzij de statuten dit aan een ander orgaan toekennen (meestal de raad van commissarissen als die er is). Dit is vastgelegd in artikel 2:245 van het Burgerlijk Wetboek.</p> <p>Bij een structuurvennootschap ligt deze bevoegdheid altijd bij de raad van commissarissen volgens artikel 2:263 BW.</p>	<p>De beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse BV wordt in principe bepaald door de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA), tenzij de statuten dit anders regelen. Dit is vastgelegd in artikel 2:245 van het Burgerlijk Wetboek.</p> <p>Er zijn echter enkele belangrijke nuances: In vennootschappen waar een raad van commissarissen (RvC) is ingesteld, kan in de statuten zijn bepaald dat de RvC de beloning vaststelt. Dit komt vaak voor bij grotere BV's.</p> <p>Als er een structuurregime van toepassing is op de BV, is het altijd de RvC die de beloning vaststelt.</p> <p>De statuten kunnen ook bepalen dat een ander orgaan bevoegd is om de beloning vast te stellen, bijvoorbeeld een beloningscommissie.</p> <p>Daarnaast zijn er enkele belangrijke aandachtspunten: Het beloningsbeleid moet passen binnen eventuele sectorale beloningscodes of -regels Bij het vaststellen van de beloning moet rekening worden gehouden met het vennootschappelijk belang De beloning moet redelijk zijn in verhouding tot de omvang en complexiteit van de onderneming Als er een ondernemingsraad is, heeft deze mogelijk adviesrecht over het beloningsbeleid De concrete invulling van het beloningspakket (zoals vast salaris, bonussen, onkostenvergoedingen en andere voorwaarden) wordt meestal vastgelegd in een bestuurders- of managementovereenkomst.</p>
<p><b>Maak een managementovereenkomst tussen een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte</b></p>	<p>Een managementovereenkomst zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p>	<p>Ik heb een uitgebreide managementovereenkomst opgesteld die de belangrijkste aspecten van de relatie</p>	<p># MANAGEMENTOVEREENKOMST DE ONDERGETEKENDEN:</p>	<p>Ik heb een managementovereenkomst opgesteld die de belangrijkste aspecten van de relatie tussen de BV en de statutair</p>

<b>aansprakelijkheid en een statutair bestuurder, die een natuurlijk persoon is, waarin in ieder geval de beloning is geregeld. Nederlands recht is van toepassing op de overeenkomst.</b>	(ix)	de partijaanduiding (naam, adres en eventueel KvK-nummer);	tussen de BV en de statutair bestuurder regelt. De overeenkomst bevat onder meer:	1. [NAAM B.V.], een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd te [plaats], kantoorhoudende aan [adres], ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer [nummer], rechtsgeldig vertegenwoordigd door [naam] ("de Vennootschap"); en	bestuurder regelt, met bijzondere aandacht voor de beloning in artikel 4. De overeenkomst bevat de volgende belangrijke elementen: Een vaste maandelijks managementvergoeding Een bonusregeling gekoppeld aan specifieke doelstellingen Een onkostenvergoeding Een leaseautoregeling Daarnaast zijn andere belangrijke zaken geregeld zoals: Duur en beëindiging van de overeenkomst Taken en verplichtingen Vakantie en verlof Verzekeringen Geheimhouding Intellectuele eigendomsrechten De overeenkomst is opgesteld naar Nederlands recht en bevat alle gebruikelijke elementen van een managementovereenkomst. De opengelaten delen (tussen vierkante haken) kunnen worden ingevuld al naar gelang de specifieke situatie. Wilt u dat ik bepaalde onderdelen nader toelicht of aanpas?
	(x)	een beschrijving van de opdracht (de te verrichte werkzaamheden en eventuele bevoegdheden);	1. Een vaste jaarlijkse managementvergoeding	2. De heer/mevrouw [NAAM], geboren op [datum] te [plaats], wonende aan [adres] ("de Bestuurder");	
	(xi)	afspraken over vergoedingen (niet alleen managementvergoedingen, maar ook onkostenvergoedingen, bonussen, de wijze van facturatie, de wijze van betaling, afspraken over doorbetaling tijdens ziekte en vakantie);	2. Een bonusregeling gekoppeld aan prestatie-indicatoren	OVERWEGEN DAT:	
	(xii)	afspraken over loonheffingen en andere heffingen;	3. Vergoeding van onkosten	- de Vennootschap de Bestuurder wenst aan te stellen als statutair bestuurder;	
	(xiii)	afspraken over de duur en beëindiging van de overeenkomst;	4. Een leaseauto-regeling	- partijen de voorwaarden van deze aanstelling in deze overeenkomst wensen vast te leggen;	
	(xiv)	non-concurrentieafspraken;	5. Vakantiedagen	KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:	
	(xv)	geheimhoudingsafspraken;	6. Een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering	### Artikel 1 - Aanstelling	
	(xvi)	toepasselijk recht en rechtsmacht.	7. Geheimhoudingsplicht	1.1 De Bestuurder wordt benoemd tot statutair bestuurder van de Vennootschap per [datum].	
			8. Concurrentiebeding	1.2 Deze overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.	
			9. Bepalingen over duur en beëindiging	### Artikel 2 - Taken en verplichtingen	
			De overeenkomst is opgesteld naar Nederlands recht en bevat alle gebruikelijke elementen die in een dergelijke overeenkomst worden verwacht.	2.1 De Bestuurder zal alle taken en bevoegdheden uitoefenen die bij wet en statuten aan hem zijn toegekend.	
			Wilt u dat ik specifieke onderdelen nader toelicht of aanpas?	2.2 De Bestuurder zal zich volledig inzetten voor de belangen van de Vennootschap.	
			# MANAGEMENTOVEREENKOMST	2.3 De Bestuurder zal ten minste [aantal] uur per week beschikbaar zijn voor de Vennootschap.	
			DE ONDERGETEKENDEN:	### Artikel 3 - Beloning	
			1. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid *[NAAM BV]**, statutair gevestigd te [plaats], kantoorhoudende aan [adres], ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer [KvK-nummer], te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door [naam vertegenwoordiger] in diens hoedanigheid van [functie], hierna te noemen: de "Vennootschap";	3.1 De Bestuurder ontvangt een vaste maandelijks vergoeding van € [bedrag] bruto.	
			en	3.2 Jaarlijks kan een bonus worden toegekend van maximaal [percentage]% van het vaste jaarsalaris, afhankelijk van het behalen van vooraf vastgestelde doelstellingen.	
		2. De heer/mevrouw *[NAAM]**, geboren op [geboortedatum] te [geboorteplaats], wonende aan [adres], hierna te noemen: de "Bestuurder";	3.3 De Vennootschap vergoedt alle redelijke kosten die de Bestuurder maakt		
		De Vennootschap en de Bestuurder hierna gezamenlijk te noemen: "Partijen" en ieder			

	<p>afzonderlijk: "Partij";</p> <p>OVERWEGEN DAT:</p> <p>A. De Vennootschap een onderneming exploiteert op het gebied van [omschrijving bedrijfsactiviteiten];</p> <p>B. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap de Bestuurder heeft benoemd tot statutair bestuurder van de Vennootschap per [datum];</p> <p>C. Partijen hun afspraken over de voorwaarden waaronder de Bestuurder zijn werkzaamheden zal verrichten in deze overeenkomst wensen vast te leggen;</p> <p>KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:</p> <p>### Artikel 1 - Aanstelling en werkzaamheden</p> <p>1.1 De Bestuurder zal met ingang van [datum] optreden als statutair bestuurder van de Vennootschap.</p> <p>1.2 De Bestuurder zal zijn werkzaamheden voltijds verrichten en zich volledig inzetten voor de belangen van de Vennootschap.</p> <p>1.3 De Bestuurder zal alle taken en verantwoordelijkheden uitvoeren die bij wet, statuten en besluiten van de bevoegde organen van de Vennootschap aan hem zijn of worden opgedragen.</p> <p>### Artikel 2 - Beloning</p> <p>2.1 De Bestuurder ontvangt voor zijn werkzaamheden een vaste jaarlijkse managementvergoeding van EUR [bedrag] bruto, uitbetaald in twaalf gelijke maandelijkse termijnen.</p> <p>2.2 De Bestuurder komt in aanmerking voor een jaarlijkse bonus van maximaal [percentage]% van de vaste jaarlijkse managementvergoeding, afhankelijk van het behalen van de volgende doelstellingen:</p> <p>a) [doelstelling 1]</p> <p>b) [doelstelling 2]</p>	<p>in de uitoefening van zijn functie, na overlegging van bewijsstukken.</p> <p>### Artikel 4 - Vakantie en verlof</p> <p>4.1 De Bestuurder heeft recht op [aantal] vakantiedagen per kalenderjaar.</p> <p>4.2 Opname van vakantiedagen geschiedt in overleg met de algemene vergadering van aandeelhouders.</p> <p>### Artikel 5 - Geheimhouding</p> <p>5.1 De Bestuurder zal tijdens en na beëindiging van deze overeenkomst strikte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle vertrouwelijke informatie van de Vennootschap.</p> <p>### Artikel 6 - Beëindiging</p> <p>6.1 Deze overeenkomst kan door beide partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van [aantal] maanden.</p> <p>6.2 Bij beëindiging van het bestuurderschap eindigt deze overeenkomst van rechtswege.</p> <p>### Artikel 7 - Toepasselijk recht</p> <p>7.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</p> <p>7.2 Geschillen zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te [plaats].</p> <p>Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt te [plaats] op [datum]</p> <p>[NAAM B.V.]                                  [NAAM BESTUURDER]</p> <p>_____</p> <p>Door: [naam] Functie: [functie]</p> <p>Dit is een basis managementovereenkomst. Wilt u bepaalde onderdelen aangepast zien?</p>	
--	---	---	--

		<p>c) [doelstelling 3]</p> <p>2.3 De Vennootschap vergoedt alle redelijke kosten die de Bestuurder in de uitoefening van zijn functie maakt, na overlegging van bewijsstukken.</p> <p>2.4 De Vennootschap stelt aan de Bestuurder een auto ter beschikking van het merk en type [merk/type], of een vergelijkbare auto, voor zakelijk en privégebruik.</p> <p>### Artikel 3 - Vakantie en verlof</p> <p>3.1 De Bestuurder heeft recht op [aantal] werkdagen vakantie per kalenderjaar met behoud van vergoeding.</p> <p>### Artikel 4 - Verzekeringen</p> <p>4.1 De Vennootschap sluit ten behoeve van de Bestuurder een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering af.</p> <p>### Artikel 5 - Geheimhouding</p> <p>5.1 De Bestuurder zal, zowel tijdens als na beëindiging van deze overeenkomst, strikte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle vertrouwelijke informatie betreffende de Vennootschap.</p> <p>### Artikel 6 - Concurrentiebeding</p> <p>6.1 Het is de Bestuurder gedurende een periode van [aantal] maanden na beëindiging van deze overeenkomst niet toegestaan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) werkzaam te zijn voor concurrerende ondernemingen;</li> <li>b) klanten van de Vennootschap te benaderen of te bedienen;</li> <li>c) werknemers van de Vennootschap te benaderen voor indiensttreding elders.</li> </ul> <p>### Artikel 7 - Duur en beëindiging</p> <p>7.1 Deze overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.</p>		
--	--	---	--	--



		<p>7.2 Beide Partijen kunnen deze overeenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van [aantal] maanden.</p> <p>### Artikel 8 - Toepasselijk recht en geschillen</p> <p>8.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</p> <p>8.2 Alle geschillen die mochten ontstaan naar aanleiding van deze overeenkomst zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te [plaats].</p> <p>### Artikel 9 - Slotbepalingen</p> <p>9.1 Wijzigingen van deze overeenkomst kunnen uitsluitend schriftelijk worden overeengekomen.</p> <p>9.2 Deze overeenkomst bevat alle afspraken tussen Partijen en vervangt alle eerdere mondelinge en schriftelijke afspraken.</p> <p>ALDUS OVEREENGEKOMEN EN ONDERTEKEND:</p> <p>Vennootschap                      Bestuurder [NAAM BV]                              [NAAM]</p> <p>_____</p> <p>Naam:                                      Naam: Functie:                                      Datum: Datum:                                      Plaats: Plaats:                                      Plaats:</p>		
<p><b>Mag een Nederlandse stichting winst uitkeren aan een bestuurder? Beargumenteer het antwoord.</b></p>	<p>In beginsel niet. Op grond van artikel 2:285 lid 3 BW geldt een uitkeringsverbod: <i>“Het doel van de stichting mag niet inhouden het doen van uitkeringen aan oprichters of aan hen die deel uitmaken van haar organen noch ook aan anderen, tenzij wat deze laatste betreft de uitkeringen een ideële of sociale strekking hebben.”</i> Het gedeelte na de <i>“tenzij”</i> komt in de praktijk nauwelijks voor.</p>	<p>Nee, een Nederlandse stichting mag geen winst uitkeren aan een bestuurder. Dit volgt uit de wet en de aard van de stichting als rechtsvorm. Hier is de juridische onderbouwing:</p> <p>1. Wettelijk verbod (artikel 2:285 lid 3 BW): De wet bepaalt expliciet dat een stichting niet tot doel mag hebben het doen van uitkeringen aan oprichters of aan hen die deel uitmaken van haar organen. De bestuurder is deel van een orgaan van de</p>	<p>Nee, een Nederlandse stichting mag geen winst uitkeren aan bestuurders. Dit volgt uit artikel 2:285 lid 3 BW, dat bepaalt dat een stichting niet tot doel mag hebben het doen van uitkeringen aan oprichters of personen die deel uitmaken van haar organen.</p> <p>De enige uitzondering hierop zijn uitkeringen met een ideële of sociale strekking. Dit betekent dat alleen uitkeringen zijn toegestaan die passen</p>	<p>Nee, een Nederlandse stichting mag geen winst uitkeren aan een bestuurder. Hier is de beargumentering: Wettelijke basis: Volgens artikel 2:285 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek mag een stichting niet tot doel hebben het doen van uitkeringen aan oprichters of aan hen die deel uitmaken van haar organen (zoals bestuurders). Fundamenteel kenmerk: Het uitkeringsverbod is een wezenlijk kenmerk van de stichtingsvorm. Dit onderscheidt de</p>

		<p>stichting, namelijk het bestuur.</p> <p>2. Uitzondering voor ideële of sociale uitkeringen: De wet staat wel uitkeringen toe die een ideële of sociale strekking hebben. Dit betekent dat een stichting bijvoorbeeld wel studiebeurzen mag verstrekken of goede doelen mag steunen, zolang dit past binnen haar statutaire doel.</p> <p>3. Bezoldiging wel toegestaan: Een stichting mag wel een redelijke vergoeding (bezoldiging) betalen aan bestuurders voor hun werkzaamheden. Dit is geen winstuitkering maar een vergoeding voor geleverde diensten. Deze vergoeding moet: - In verhouding staan tot de werkzaamheden - Passen bij het non-profit karakter van de stichting - Zijn vastgelegd in de statuten of door het bevoegde orgaan zijn vastgesteld</p> <p>4. Doel van het verbod: Het verbod op winstuitkering aan bestuurders dient meerdere doelen: - Bescherming van het stichtingsvermogen - Waarborging van het non-profit karakter van de stichting - Voorkoming van belangenverstrengeling</p> <p>5. Sancties bij overtreding: Indien een stichting toch winst uitkeert aan bestuurders kan dit leiden tot: - Persoonlijke aansprakelijkheid van bestuurders - Ontslag van bestuurders - In extreme gevallen ontbinding van de stichting</p> <p>Dit winstuitkeringsverbod is een fundamenteel kenmerk dat de stichting onderscheidt van commerciële rechtsvormen zoals de BV of NV.</p>	<p>binnen het (ideële) doel van de stichting.</p> <p>Bestuurders mogen wel een redelijke vergoeding ontvangen voor hun werkzaamheden, zoals een bestuurdersvergoeding of onkostenvergoeding. Dit wordt niet gezien als een winstuitkering maar als een vergoeding voor verrichte diensten.</p>	<p>stichting van andere rechtsvormen zoals de BV of NV. Een stichting moet zich richten op het verwezenlijken van een bepaald doel met behulp van het daartoe bestemde vermogen. Beloning wel toegestaan: Bestuurders mogen wel een redelijke vergoeding ontvangen voor hun werkzaamheden, zoals: Een bestuurdersvergoeding Onkostenvergoeding Vacatiegeld voor vergaderingen Deze vergoedingen moeten wel in redelijke verhouding staan tot de werkzaamheden en mogen niet als verkapte winstuitkering fungeren. Sancties: Het doen van verboden uitkeringen kan leiden tot: Persoonlijke aansprakelijkheid van bestuurders Ontbinding van de stichting door de rechtbank Fiscale consequenties Het uitkeringsverbod beschermt het maatschappelijk belang en zorgt ervoor dat het vermogen van de stichting daadwerkelijk wordt aangewend voor het beoogde doel.</p>
<p><b>Wie kan een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ontslaan?</b></p>	<p>In artikel 2:244 lid 1 BW staat het volgende: <i>"Iedere bestuurder kan te allen tijde worden geschorst en ontslagen door het orgaan dat bevoegd is tot benoeming. De statuten kunnen bepalen dat een bestuurder eveneens kan worden</i></p>	<p>Het ontslag van een statutair bestuurder van een Nederlandse BV kan door verschillende organen worden verleend, afhankelijk van wie de bestuurder heeft benoemd. Hier is de analyse:</p>	<p>De algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) kan een statutair bestuurder van een Nederlandse B.V. te allen tijde ontslaan (artikel 2:244 lid 1 BW). Als de statuten dit bepalen, kan ook de raad van commissarissen of een ander</p>	<p>Het ontslag van een statutair bestuurder van een Nederlandse BV kan door twee organen worden gegeven: De Algemene Vergadering (AV) / Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA): Heeft altijd de bevoegdheid om een</p>

	<p><i>ontslagen door een ander orgaan, tenzij de benoeming overeenkomstig artikel 272 door de raad van commissarissen geschiedt. Is uitvoering gegeven aan artikel 239a, dan is het bestuur te allen tijde bevoegd tot schorsing van een uitvoerend bestuurder.</i>" In de meeste gevallen kan een statutair bestuurder van een Nederlandse BV worden ontslagen door de algemene vergadering.</p>	<p>1. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De AVA heeft altijd de bevoegdheid om een bestuurder te ontslaan (artikel 2:244 lid 1 BW)</li> <li>- Dit is een dwingendrechtelijke bevoegdheid die niet kan worden weggenomen</li> <li>- De AVA kan dit doen ongeacht wie de bestuurder heeft benoemd</li> </ul> <p>2. De Raad van Commissarissen (RvC):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als de statuten bepalen dat de RvC bevoegd is bestuurders te benoemen (bij een structuurvennootschap), dan is de RvC ook bevoegd tot ontslag (artikel 2:244 lid 1 BW)</li> <li>- De AVA behoudt echter ook in dit geval haar ontslagbevoegdheid</li> </ul> <p>3. Procedurele vereisten bij ontslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De bestuurder moet worden gehoord over een voorgenomen ontslag (artikel 2:244 lid 2 BW)</li> <li>- Dit is een dwingendrechtelijk voorschrift</li> <li>- Niet-naleving maakt het ontslagbesluit vernietigbaar</li> </ul> <p>4. Arbeidsrechtelijke aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het ontslagbesluit door de AVA of RvC beëindigt de vennootschapsrechtelijke band</li> <li>- Als er ook een arbeidsovereenkomst is, moet deze apart worden beëindigd volgens de regels van het arbeidsrecht</li> <li>- Bij een managementovereenkomst gelden de voorwaarden uit die overeenkomst</li> </ul> <p>Een bestuurder kan dus niet zomaar worden ontslagen - er moet worden voldaan aan zowel de vennootschapsrechtelijke als de contractuele vereisten.</p>	<p>vennootschapsorgaan bevoegd zijn tot ontslag. Bij een structuurvennootschap geschiedt het ontslag door de raad van commissarissen.</p> <p>Het ontslag kan zowel met als zonder opgaaaf van redenen plaatsvinden, tenzij anders is overeengekomen in de statuten of arbeidsovereenkomst.</p>	<p>bestuurder te ontslaan</p> <p>Deze bevoegdheid kan niet worden beperkt of ontnomen</p> <p>Is gebaseerd op artikel 2:244 lid 1 BW</p> <p>De Raad van Commissarissen (RvC):</p> <p>Alleen als dit in de statuten is bepaald</p> <p>De bevoegdheid staat dan naast die van de AVA</p> <p>Is gebaseerd op artikel 2:244 lid 1 BW</p> <p>Belangrijke aanvullende punten:</p> <p>Voor beide organen geldt dat zij de bestuurder te allen tijde kunnen ontslaan</p> <p>Het ontslagbesluit moet wel volgens de juiste procedures worden genomen</p> <p>De bestuurder moet worden gehoord voordat het besluit wordt genomen (artikel 2:244 lid 2 BW)</p> <p>Als de bestuurder ook een arbeidsovereenkomst heeft, betekent ontslag als statutair bestuurder niet automatisch het einde van de arbeidsovereenkomst</p> <p>Bij een BV met een structuurregime heeft de RvC de exclusieve bevoegdheid tot benoeming en ontslag van bestuurders</p>
<p><b>Een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid heeft twee aandeelhouders die ieder 50% van de aandelen houden. De algemene vergadering besluit buiten vergadering een de statutair bestuurder te ontslaan.</b></p>	<p>Dit aandeelhoudersbesluit zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(ix) de aanduiding van de aandeelhouders die het aandeelhoudersbesluit nemen;</p> <p>(x) de toelichting dat de aandeelhouders <u>alle</u></p>	<p>Ik heb een aandeelhoudersbesluit opgesteld dat voldoet aan de wettelijke vereisten voor een besluit buiten vergadering (artikel 2:238 BW). De belangrijkste elementen zijn:</p> <p>1. Vermelding dat het een besluit buiten vergadering betreft</p>	<p>AANDEELHOUDERSBESLUIT BUITEN VERGADERING</p> <p>De ondergetekenden:</p> <p>[NAAM AANDEELHOUDER 1], geboren op [datum], wonende te [adres];</p> <p>[NAAM AANDEELHOUDER 2], geboren op [datum], wonende te [adres];</p> <p>Gezamenlijk houders van alle aandelen in</p>	<p>Ik heb een formeel aandeelhoudersbesluit opgesteld dat voldoet aan de wettelijke vereisten van artikel 2:238 BW voor besluitvorming buiten vergadering. Het besluit bevat:</p> <p>De identificatie van beide aandeelhouders en hun aandelenbezit</p> <p>De vennootschapsgegevens</p>

<p><b>Maak het aandeelhoudersbesluit dat nodig is om dit ontslag te realiseren.</b></p>	<p>aandelen in het kapitaal van de BV houden en instemmen met besluitvorming buiten vergadering;</p> <p>(xi) een duidelijke omschrijving van het besluit om de betreffende statutair bestuurder te ontslaan, met vermelding van de naam van de betreffende statutair bestuurder en de ingangsdatum van het ontslag;</p> <p>(xii) eventueel te vertenen décharge voor het gevoerde bestuur;</p> <p>(xiii) de bestuurder moet in de gelegenheid zijn gesteld om zijn of haar zienswijze te geven en het is raadzaam dit in het aandeelhoudersbesluit te documenteren;</p> <p>(xiv) er moet worden vastgesteld of er naast de aandeelhouders nog andere vergaderechtigden zijn;</p> <p>(xv) de aandeelhouders moeten het besluit dateren en ondertekenen;</p> <p>(xvi) veelal wordt in het aandeelhoudersbesluit vermeld dat een kopie wordt toegezonden aan het bestuur, zodat deze aantekening kan maken van het besluit.</p>	<p>2. Identificatie van alle aandeelhouders en hun aandelenbelang</p> <p>3. Bevestiging dat alle stemgerechtigden deelnemen</p> <p>4. Vermelding dat de bestuurder is gehoord over het voorgenomen ontslag</p> <p>5. Het eigenlijke ontslagbesluit</p> <p>6. Voorziening voor inschrijving in het handelsregister</p> <p>7. Ruimte voor ondertekening door beide aandeelhouders</p> <p>Het besluit kan direct in werking treden zodra beide aandeelhouders hebben getekend.</p> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen aanpas of nader toelicht?</p> <p># AANDEELHOUDERSBESLUIT BUITEN VERGADERING (ex artikel 2:238 BW)</p> <p>BETREFT: [NAAM BV], een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd te [PLAATS], kantoorhoudende aan [ADRES], ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer [KVK-NUMMER] (de "Vennootschap")</p> <p>DE ONDERGETEKENDEN:</p> <p>1. De heer/mevrouw [NAAM AANDEELHOUDER 1], houder van 50 aandelen in het kapitaal van de Vennootschap, vertegenwoordigende 50% van het geplaatste kapitaal;</p> <p>2. De heer/mevrouw [NAAM AANDEELHOUDER 2], houder van 50 aandelen in het kapitaal van de Vennootschap, vertegenwoordigende 50% van het geplaatste kapitaal;</p> <p>gezamenlijk vertegenwoordigende 100% van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap;</p> <p>IN AANMERKING NEMENDE DAT:</p> <p>A. de ondergetekenden alle</p>	<p>[NAAM B.V.], statutair gevestigd te [PLAATS], ingeschreven in het handelsregister onder nummer [KVK-NUMMER];</p> <p>BESLUITEN:</p> <p>De heer/mevrouw [NAAM BESTUURDER] wordt met onmiddellijke ingang ontslagen als statutair bestuurder van de vennootschap.</p> <p>Dit besluit is genomen overeenkomstig artikel 2:244 BW en artikel [ARTIKEL IN STATUTEN] van de statuten van de vennootschap.</p> <p>Aldus getekend te [PLAATS] op [DATUM]</p> <p>[NAAM AANDEELHOUDER 1] [NAAM AANDEELHOUDER 2]</p>	<p>De relevante overwegingen</p> <p>Het formele ontslagbesluit</p> <p>Ruimte voor ondertekening door beide aandeelhouders</p> <p>Let op dat voor een geldig besluit buiten vergadering:</p> <p>Alle aandeelhouders met deze wijze van besluitvorming moeten instemmen</p> <p>Het besluit unaniem moet worden genomen</p> <p>De stemmen schriftelijk moeten worden uitgebracht</p> <p>Wilt u dat ik nog specifieke onderdelen van het besluit toelicht of aanpas?</p> <p>AANDEELHOUDERSBESLUIT BUITEN VERGADERING [NAAM BV] (artikel 2:238 BW)</p> <p>DE ONDERGETEKENDEN:</p> <p>[naam aandeelhouder 1], houder van 50 gewone aandelen in het kapitaal van de vennootschap, tezamen vertegenwoordigende 50% van het geplaatste kapitaal; en</p> <p>[naam aandeelhouder 2], houder van 50 gewone aandelen in het kapitaal van de vennootschap, tezamen vertegenwoordigende 50% van het geplaatste kapitaal;</p> <p>gezamenlijk vertegenwoordigende het gehele geplaatste kapitaal van [NAAM BV], een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd te [statutaire zetel], kantoorhoudende te [adres], ingeschreven in het handelsregister onder nummer [KvK-nummer] (de "Vennootschap");</p> <p>IN AANMERKING NEMENDE:</p> <p>A. dat de Vennootschap een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid is; B. dat het geplaatste kapitaal van de Vennootschap € [bedrag] bedraagt, verdeeld in 100 gewone aandelen van € [nominale waarde] elk; C. dat op grond van artikel 2:238 BW en de statuten van de Vennootschap besluitvorming buiten vergadering is toegestaan; D. dat alle aandeelhouders met deze wijze van besluitvorming hebben ingestemd;</p> <p>BESLUITEN:</p> <p>De heer/mevrouw [naam bestuurder],</p>
---	--	---	---	--

		<p>stemgerechtigden van de Vennootschap zijn;  B. zij unaniem hebben besloten om buiten vergadering een besluit te nemen als bedoeld in artikel 2:238 BW;  C. de bestuurder in de gelegenheid is gesteld om advies uit te brengen over het voorgenomen besluit tot ontslag;  D. de bestuurder op [DATUM] is gehoord over het voorgenomen ontslag;</p> <p>BESLUITEN HIERBIJ:</p> <p>1. om met onmiddellijke ingang de heer/mevrouw [NAAM BESTUURDER] te ontslaan als statutair bestuurder van de Vennootschap;</p> <p>2. de secretaris van de Vennootschap te machtigen om zorg te dragen voor de vereiste opgave aan het handelsregister van de Kamer van Koophandel.</p> <p>Aldus besloten en ondertekend:</p> <p>Plaats: [PLAATS]  Datum: [DATUM]</p> <p>_____</p> <p>[NAAM AANDEELHOUDER 1]</p> <p>_____</p> <p>[NAAM AANDEELHOUDER 2]</p> <p>Voor gezien:  [NAAM BESTUURDER]</p> <p>_____</p>		<p>geboren te [geboorteplaats] op [geboortedatum], met onmiddellijke ingang te ontslaan als statutair bestuurder van de Vennootschap.  Dit besluit treedt in werking per datum van ondertekening door alle aandeelhouders.  Aldus overeengekomen en ondertekend:</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<p><b>Wat zijn de voorwaarden om te mogen overgaan tot een dividenduitkering aan aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid?</b></p>	<p>Er moet een aandeelhoudersbesluit worden genomen en daarnaast moet gedocumenteerd worden dat het bestuur goedkeuring verleent. Er mag alleen dividend worden uitgekeerd uit de vrije reserves. Daarnaast moet de uitkeringstest zijn uitgevoerd en moet het resultaat positief zijn. Dit is beschreven in artikel 2:216 BW. De leden 1 en 2 zijn het meest relevant:</p>	<p>De voorwaarden voor dividenduitkering bij een BV zijn vastgelegd in de wet (met name artikel 2:216 BW) en kunnen worden onderverdeeld in verschillende vereisten:</p> <p>1. Balanstest:  - Er moet voldoende vrij uitkeerbare reserves zijn  - De uitkering mag niet leiden tot een negatief eigen vermogen</p>	<p>De voorwaarden voor dividenduitkering door een Nederlandse B.V. zijn:  Vrij uitkeerbare reserves conform artikel 2:216 BW  Goedkeuring door de algemene vergadering van aandeelhouders  Balanstestverklaring door bestuurders:  Uitkering mag geen benadeling veroorzaken voor vennootschapsschuldeisers</p>	<p>Ik zal de voorwaarden voor dividenduitkering bij een Nederlandse BV uitleggen:  Uitkeringstest: Het bestuur moet goedkeuring geven voor de dividenduitkering. Hierbij moet worden getoetst of:  De BV na de uitkering kan blijven voortgaan met het betalen van haar opeisbare schulden</p>

	<p><i>“1. De algemene vergadering is bevoegd tot bestemming van de winst die door de vaststelling van de jaarrekening is bepaald en tot vaststelling van uitkeringen, voor zover het eigen vermogen groter is dan de reserves die krachtens de wet of de statuten moeten worden aangehouden. De statuten kunnen de bevoegdheden, bedoeld in de eerste zin, beperken of toekennen aan een ander orgaan.</i></p> <p><i>2. Een besluit dat strekt tot uitkering heeft geen gevolgen zolang het bestuur geen goedkeuring heeft verleend. Het bestuur weigert slechts de goedkeuring indien het weet of redelijkerwijs behoort te voorzien dat de vennootschap na de uitkering niet zal kunnen blijven voortgaan met het betalen van haar opeisbare schulden.”</i></p> <p>Er kunnen ook nog aanvullende eisen in de statuten zijn opgenomen of in eventuele (aandeelhouders)overeenkomsten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eventuele statutaire reserves moeten in stand blijven</li> <li>- Wettelijke reserves mogen niet worden aangetast</li> </ul> <p>2. Uitkeringstest:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het bestuur moet goedkeuring geven voor de uitkering</li> <li>- Het bestuur moet beoordelen of de BV na de uitkering kan blijven voortgaan met het betalen van haar opeisbare schulden</li> <li>- Deze beoordeling moet zich uitstrekken over ten minste 12 maanden</li> <li>- Bij weigering van goedkeuring door het bestuur kan de uitkering niet plaatsvinden</li> </ul> <p>3. Procedurele vereisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een besluit van de algemene vergadering is vereist</li> <li>- De statuten moeten worden geraadpleegd voor eventuele aanvullende beperkingen</li> <li>- Het besluit tot uitkering heeft pas effect na goedkeuring door het bestuur</li> </ul> <p>4. Aansprakelijkheidsrisico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestuurders zijn hoofdelijk aansprakelijk voor het tekort dat door de uitkering ontstaat als zij wisten of redelijkerwijs behoorden te voorzien dat de vennootschap na de uitkering niet zou kunnen voortgaan met het betalen van haar opeisbare schulden</li> <li>- Aandeelhouders moeten het teveel ontvangen dividend terugbetalen als zij wisten of redelijkerwijs behoorden te voorzien dat de vennootschap na de uitkering in betalingsproblemen zou komen</li> </ul> <p>Deze voorwaarden zijn cumulatief - aan alle voorwaarden moet zijn voldaan voordat tot uitkering kan worden overgegaan.</p>	<p>Vermogen moet toereikend blijven voor voortzetting bedrijfsvoering</p> <p>Na vaststelling van de jaarrekening</p> <p>Geen uitkering indien eigen vermogen lager is dan gestorte kapitaal</p> <p>Bestuurders zijn aansprakelijk indien niet aan deze voorwaarden wordt voldaan.</p>	<p>Er voldoende liquide middelen overblijven voor de normale bedrijfsvoering</p> <p>De continuïteit van de onderneming niet in gevaar komt</p> <p>Balanstest: Er moet worden gekeken naar het eigen vermogen:</p> <p>De uitkering mag niet leiden tot een negatief eigen vermogen</p> <p>Eventuele wettelijke of statutaire reserves moeten in stand blijven</p> <p>Er moet rekening worden gehouden met eventuele claims of verplichtingen</p> <p>Formele vereisten:</p> <p>Er moet een aandeelhoudersbesluit zijn tot uitkering van dividend</p> <p>De statuten mogen geen beperkingen bevatten die de uitkering verhinderen</p> <p>Bij cumulatief preferente aandelen moet eerst het preferente dividend worden uitgekeerd</p> <p>Aansprakelijkheid:</p> <p>Bestuurders kunnen persoonlijk aansprakelijk worden gesteld als zij dividenduitkeringen goedkeuren terwijl ze wisten of redelijkerwijs konden voorzien dat de BV daardoor in betalingsproblemen zou komen</p> <p>Ook aandeelhouders kunnen verplicht worden tot terugbetaling als zij wisten of behoorden te weten dat de uitkering onverantwoord was</p> <p>Wilt u meer specifieke informatie over een van deze aspecten?</p>
<p><b>Maak het dividendbesluit dat nodig is om over te gaan tot een dividenduitkering van EUR 50.000,- aan de twee aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die ieder 50% van de aandelen houden.</b></p>	<p>Het aandeelhoudersbesluit zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(ix) de aanduiding van de aandeelhouders die het aandeelhoudersbesluit nemen;</p> <p>(x) de toelichting dat de aandeelhouders alle</p>	<p>Ik heb een aandeelhoudersbesluit opgesteld dat voldoet aan alle wettelijke vereisten voor een dividenduitkering. De belangrijkste elementen zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vermelding dat het een besluit buiten vergadering betreft</li> <li>2. Identificatie van alle aandeelhouders en</li> </ol>	<p>DIVIDENDBESLUIT</p> <p>De ondergetekenden:</p> <p>[NAAM AANDEELHOUDER 1], geboren op [datum], wonende te [adres];</p> <p>[NAAM AANDEELHOUDER 2], geboren op [datum], wonende te [adres];</p> <p>Gezamenlijk houders van alle aandelen in [NAAM B.V.], statutair gevestigd te</p>	<p>Ik heb een concept dividendbesluit opgesteld. In dit besluit zijn de volgende belangrijke elementen opgenomen:</p> <p>De formele gegevens van de vennootschap en de aandeelhouders</p> <p>De bevestiging dat de uitkeringstest is uitgevoerd</p> <p>Het concrete besluit tot uitkering, inclusief</p>

	<p>aandelen in het kapitaal van de BV houden en instemmen met besluitvorming buiten vergadering;</p> <p>(xi) een duidelijke omschrijving van het besluit om dividend uit te keren, inclusief de omvang van het uit te keren dividend;</p> <p>(xii) de bestuurder moet in de gelegenheid zijn gesteld om zijn of haar zienswijze te geven en het is raadzaam dit in het aandeelhoudersbesluit te documenteren;</p> <p>(xiii) er moet worden vastgesteld of er naast de aandeelhouders nog andere vergadergerechtigden zijn;</p> <p>(xiv) de aandeelhouders moeten het besluit dateren en ondertekenen;</p> <p>(xv) veelal wordt in het aandeelhoudersbesluit vermeld dat een kopie wordt toegezonden aan het bestuur, zodat deze aantekening kan maken van het besluit;</p> <p>(xvi) vervolgens moet het bestuur het aandeelhouders besluit goedkeuren, na de uitkeringstest te hebben verricht, met een positief resultaat.</p>	<p>hun aandelenbelang</p> <p>3. Bevestiging dat aan de balanstest is voldaan</p> <p>4. Het besluit tot uitkering met het exacte bedrag</p> <p>5. De verdeling van het dividend over de aandeelhouders</p> <p>6. Een betalingstermijn</p> <p>7. Ruimte voor de vereiste goedkeuring door het bestuur</p> <p>Het dividend kan worden uitgekeerd zodra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beide aandeelhouders het besluit hebben ondertekend</li> <li>- Het bestuur haar goedkeuring heeft verleend na uitvoering van de uitkeringstest</li> </ul> <p>Wilt u dat ik bepaalde onderdelen aanpas of nader toelicht?</p> <p># AANDEELHOUDERSBESLUIT BUITEN VERGADERING (ex artikel 2:238 BW)</p> <p>BETREFT: [NAAM BV], een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd te [PLAATS], kantoorhoudende aan [ADRES], ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer [KVK-NUMMER] (de "Vennootschap")</p> <p>DE ONDERGETEKENDEN:</p> <p>1. De heer/mevrouw [NAAM AANDEELHOUDER 1], houder van 50 aandelen in het kapitaal van de Vennootschap, vertegenwoordigende 50% van het geplaatste kapitaal;</p> <p>2. De heer/mevrouw [NAAM AANDEELHOUDER 2], houder van 50 aandelen in het kapitaal van de Vennootschap, vertegenwoordigende 50% van het geplaatste kapitaal;</p> <p>gezamenlijk vertegenwoordigende 100% van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap;</p> <p>IN AANMERKING NEMENDE DAT:</p>	<p>[PLAATS], ingeschreven in het handelsregister onder nummer [KVK-NUMMER];</p> <p>BESLUITEN:</p> <p>Uit de vrij uitkeerbare reserves wordt een dividend vastgesteld van EUR 50.000,--</p> <p>Het dividend wordt als volgt verdeeld:</p> <p>EUR 25.000,-- aan [NAAM AANDEELHOUDER 1]</p> <p>EUR 25.000,-- aan [NAAM AANDEELHOUDER 2]</p> <p>Het bestuur heeft verklaard dat na uitkering de continuïteit van de vennootschap niet in gevaar komt.</p> <p>Betaalbaarstelling geschiedt per [DATUM].</p> <p>Aldus getekend te [PLAATS] op [DATUM]</p> <p>[NAAM AANDEELHOUDER 1] [NAAM AANDEELHOUDER 2]</p>	<p>de bedragen per aandeelhouder</p> <p>De betalingstermijn en de bron van de uitkering (vrij uitkeerbare reserves)</p> <p>Ruimte voor ondertekening door beide aandeelhouders en het bestuur</p> <p>U kunt dit concept gebruiken door de tekst tussen [...] in te vullen met de juiste gegevens van uw vennootschap. Wilt u dat ik bepaalde onderdelen nog aanpas of heeft u nog vragen over de inhoud?</p> <p>BESLUIT VAN DE ALGEMENE VERGADERING VAN [NAAM BV] (de "Vennootschap")</p> <p>De algemene vergadering van de Vennootschap;</p> <p>IN AANMERKING NEMENDE DAT:</p> <p>A. het geplaatste kapitaal van de Vennootschap bestaat uit 100 gewone aandelen, elk nominaal groot EUR 1,00;</p> <p>B. de aandelen in het kapitaal van de Vennootschap als volgt worden gehouden: [NAAM AANDEELHOUDER 1] houdt 50 gewone aandelen, genummerd 1 tot en met 50; en [NAAM AANDEELHOUDER 2] houdt 50 gewone aandelen, genummerd 51 tot en met 100;</p> <p>C. het bestuur van de Vennootschap heeft vastgesteld dat de Vennootschap over voldoende vrij uitkeerbare reserves beschikt;</p> <p>D. het bestuur van de Vennootschap heeft de uitkeringstest als bedoeld in artikel 2:216 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek uitgevoerd en heeft vastgesteld dat de Vennootschap na de voorgenomen dividenduitkering zal kunnen blijven voortgaan met het betalen van haar opeisbare schulden;</p> <p>BESLUIT:</p> <p>tot uitkering van een dividend van in totaal EUR 50.000,-- (zegge: vijftigduizend euro), welk bedrag als volgt zal worden uitgekeerd aan de aandeelhouders: aan [NAAM AANDEELHOUDER 1]: EUR 25.000,-- (zegge: vijfentwintigduizend euro); en aan [NAAM AANDEELHOUDER 2]: EUR 25.000,-- (zegge: vijfentwintigduizend euro);</p> <p>dat het dividend binnen 14 dagen na de</p>
--	---	---	--	--

		<p>A. de ondergetekenden alle stemgerechtigden van de Vennootschap zijn;</p> <p>B. zij unaniem hebben besloten om buiten vergadering een besluit te nemen als bedoeld in artikel 2:238 BW;</p> <p>C. uit de laatst vastgestelde jaarrekening blijkt dat de Vennootschap over voldoende vrij uitkeerbare reserves beschikt;</p> <p>D. de uitkering niet leidt tot een negatief eigen vermogen van de Vennootschap;</p> <p>E. de wettelijke en statutaire reserves in stand blijven;</p> <p><b>BESLUITEN HIERBIJ:</b></p> <p>1. tot uitkering van een dividend van in totaal EUR 50.000,-- (zegge: vijftigduizend euro) ten laste van de vrij uitkeerbare reserves van de Vennootschap;</p> <p>2. het dividend als volgt uit te keren aan de aandeelhouders:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aan [NAAM AANDEELHOUDER 1]: EUR 25.000,-- (zegge: vijfentwintigduizend euro)</li> <li>- aan [NAAM AANDEELHOUDER 2]: EUR 25.000,-- (zegge: vijfentwintigduizend euro)</li> </ul> <p>3. het dividend betaalbaar te stellen binnen 14 dagen na goedkeuring van dit besluit door het bestuur van de Vennootschap, onder de voorwaarde dat het bestuur deze goedkeuring verleent conform artikel 2:216 BW.</p> <p>Aldus besloten en ondertekend:</p> <p>Plaats: [PLAATS] Datum: [DATUM]</p> <p>_____ [NAAM AANDEELHOUDER 1]</p> <p>_____ [NAAM AANDEELHOUDER 2]</p>		<p>datum van dit besluit betaalbaar zal worden gesteld;</p> <p>dat het dividend zal worden uitgekeerd ten laste van de vrij uitkeerbare reserves van de Vennootschap.</p> <p>Aldus vastgesteld door de algemene vergadering van de Vennootschap op [DATUM].</p>
--	--	--	--	---



		<p>VOOR GOEDKEURING: Het bestuur van de Vennootschap heeft dit dividendbesluit goedgekeurd, na te hebben vastgesteld dat de Vennootschap na deze uitkering zal kunnen blijven voortgaan met het betalen van haar opeisbare schulden.</p> <p>Plaats: [PLAATS] Datum: [DATUM]</p> <p>_____</p> <p>[NAAM BESTUURDER] Bestuurder</p>		
<p><b>De algemene vergadering van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid besluit tot ontbinding van de vennootschap. Op het moment van de ontbinding heeft de vennootschap geen baten meer. Wat zijn de gevolgen?</b></p>	<p>Dit is beschreven in artikel 2:19 lid 4 BW: <i>"Indien de rechtspersoon op het tijdstip van zijn ontbinding geen baten meer heeft, houdt hij alsdan op te bestaan. In dat geval doet het bestuur of, bij toepassing van artikel 19a, de Kamer van Koophandel, daarvan opgaaf aan de registers waar de rechtspersoon is ingeschreven."</i> Dit wordt ook wel een turboliquidatie genoemd. Kenmerkend is dat de vennootschap niet vereffend hoeft te worden.</p>	<p>Als een BV wordt ontbonden terwijl er geen baten meer zijn, zijn er specifieke wettelijke gevolgen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Einde van de BV: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De BV houdt op te bestaan op het moment van ontbinding</li> <li>- Dit volgt uit artikel 2:19 lid 4 BW (directe beëindiging rechtspersoon bij ontbinding zonder baten)</li> <li>- Er hoeft geen vereffening plaats te vinden omdat er geen baten zijn</li> </ul> </li> <li>2. Handelsregister: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De beëindiging moet worden ingeschreven in het handelsregister</li> <li>- Dit gebeurt op opgave van het bestuur</li> <li>- Het bestuur is verplicht de boeken en bescheiden van de BV 7 jaar te bewaren</li> </ul> </li> <li>3. Schuldeisers: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als later toch nog baten worden gevonden, kan de rechtbank op verzoek van een belanghebbende de vereffening heropenen</li> <li>- Schuldeisers die nog niet zijn voldaan blijven met lege handen achter, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Bestuurders aansprakelijk kunnen worden gesteld voor onbehoorlijk bestuur</li> <li>* Later alsnog baten worden gevonden en de vereffening wordt heropend</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>4. Bestuurders: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Blijven aansprakelijk voor eventueel onbehoorlijk bestuur</li> <li>- Zijn verplicht de administratie te bewaren</li> <li>- Kunnen worden aangesproken door</li> </ul> </li> </ol>	<p>Na ontbinding zonder baten volgt vereffening ex artikel 2:19 BW. Aangezien geen baten aanwezig zijn, zal de vennootschap amtsshalve worden uitgeschreven uit het handelsregister. De bestuurders blijven echter tot vijf jaar na ontbinding aansprakelijk voor: Rechtshandelingen vóór ontbinding Eventuele verborgen schulden Mogelijke bestuurdersaansprakelijkheid bij kennelijk onbehoorlijk bestuur De aansprakelijkheid van de bestuurders eindigt niet automatisch met de uitschrijving.</p>	<p>Als een BV wordt ontbonden door een besluit van de algemene vergadering en er op dat moment geen baten meer zijn, heeft dit enkele specifieke juridische gevolgen: Aangezien er geen baten zijn, is een vereffening niet nodig. Dit volgt uit artikel 2:19 lid 4 BW. De BV houdt direct op te bestaan. Het bestuur van de BV moet de ontbinding opgeven aan het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Deze inschrijving is belangrijk voor de kenbaarheid aan derden. De boeken, bescheiden en andere gegevensdragers van de ontbonden rechtspersoon moeten worden bewaard gedurende zeven jaar na afloop van het jaar waarin de rechtspersoon is opgehouden te bestaan. De bewaarder moet binnen acht dagen na aanvang van zijn bewaarplicht zijn naam en adres opgeven aan het handelsregister. Als later toch nog baten worden gevonden, kan de rechtbank op verzoek van een belanghebbende de vereffening heropenen. In dat geval herleeft de rechtspersoon, maar uitsluitend ter afwikkeling van de heropende vereffening. Een belangrijk punt om nog te vermelden is dat als er wel schulden zijn maar geen baten, er mogelijk sprake kan zijn van een faillissementssituatie. In dat geval zou het verstandiger kunnen zijn om faillissement aan te vragen in plaats van over te gaan tot ontbinding.</p>

		<p>schuldeisers als de vennootschap ten onrechte als baatloos is gepresenteerd</p> <p>5. Aandeelhouders:  - Verliezen hun aandeelhouderschap  - Hebben geen recht meer op enig vermogen van de BV  - Kunnen onder omstandigheden aansprakelijk zijn als zij wisten dat de BV ten onrechte als baatloos werd gepresenteerd</p> <p>Deze situatie verschilt wezenlijk van een reguliere ontbinding waarbij wel baten aanwezig zijn en een vereffening moet plaatsvinden.</p>		
<p><b>Wanneer moet, naar Nederlands recht, uiterlijk een jaarrekening van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid worden opgemaakt, vastgesteld en gedeponereerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel?</b></p>	<p>- De termijn voor het opmaken van de jaarrekening is beschreven in artikel 2:210 lid 1 BW: <i>"Jaarlijks binnen vijf maanden na afloop van het boekjaar der vennootschap, behoudens verlenging van deze termijn met ten hoogste vijf maanden door de algemene vergadering op grond van bijzondere omstandigheden, maakt het bestuur een jaarrekening op en legt het deze voor de aandeelhouders ter inzage ten kantore van de vennootschap. (...)</i> Binnen deze termijn legt het bestuur ook het bestuursverslag ter inzage voor de aandeelhouders, tenzij de artikelen 396 lid 7, of 403 voor de vennootschap gelden. (...)"</p> <p>- De vaststelling van de jaarrekening is beschreven in artikel 2:210 lid 3 t/m 5 BW: <i>"3. De jaarrekening wordt vastgesteld door de algemene vergadering. Vaststelling van de jaarrekening strekt niet tot kwijting aan een bestuurder onderscheidenlijk commissaris.</i></p> <p><i>4. Besluiten waarbij de jaarrekening wordt vastgesteld, worden in de statuten niet onderworpen aan de goedkeuring van een orgaan van de vennootschap of van derden.</i></p> <p><i>5. Indien alle aandeelhouders tevens bestuurder van de vennootschap zijn, geldt ondertekening van de jaarrekening door alle bestuurders en commissarissen tevens als vaststelling in de zin van lid 3, mits alle overige vergadergerechtigden in de gelegenheid zijn gesteld om kennis te</i></p>	<p>De termijnen voor het opmaken, vaststellen en deponeren van de jaarrekening van een BV zijn als volgt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opmaken (artikel 2:210 lid 1 BW):  - Binnen 5 maanden na afloop van het boekjaar  - Deze termijn kan door de algemene vergadering worden verlengd met maximaal 5 maanden op grond van bijzondere omstandigheden  - In totaal dus maximaal 10 maanden na afloop boekjaar</li> <li>2. Vaststellen (artikel 2:210 lid 3 BW):  - Binnen 2 maanden na het opmaken van de jaarrekening  - Bij maximaal gebruik van de verlengingstermijn voor het opmaken dus uiterlijk 12 maanden na afloop boekjaar</li> <li>3. Deponeren (artikel 2:394 lid 2 BW):  - Binnen 8 dagen na vaststelling  - Uiterlijk binnen 12 maanden na afloop van het boekjaar, ook als de jaarrekening nog niet is vastgesteld  - Dit is een absolute deadline, ook bij verlenging van de termijn voor het opmaken</li> </ol> <p>Voorbeeld tijdlijn bij een boekjaar dat eindigt op 31 december 2023:  - Reguliere opmaaktermijn: uiterlijk 31 mei 2024  - Maximale opmaaktermijn na verlenging: uiterlijk 31 oktober 2024</p>	<p>Conform artikel 2:394 BW moet een jaarrekening uiterlijk binnen 6 maanden na afloop van het boekjaar worden opgemaakt en vastgesteld. Vervolgens dient zij binnen 8 dagen na vaststelling te worden gedeponereerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel.  De uiterste datum is dus 6 maanden plus 8 dagen na het einde van het boekjaar.</p>	<p>Volgens Nederlands recht gelden de volgende termijnen voor de jaarrekening van een BV:</p> <p>Opmaken:  Het bestuur moet de jaarrekening opmaken binnen 5 maanden na afloop van het boekjaar  Deze termijn kan door de algemene vergadering worden verlengd met maximaal 5 maanden op grond van bijzondere omstandigheden (artikel 2:210 lid 1 BW)</p> <p>Vaststellen:  De jaarrekening moet worden vastgesteld door de algemene vergadering  Dit moet gebeuren binnen 2 maanden na het opmaken van de jaarrekening (artikel 2:210 lid 5 BW)</p> <p>Als alle aandeelhouders ook bestuurder zijn, geldt dat de ondertekening van de jaarrekening door alle bestuurders en commissarissen tevens als vaststelling geldt (artikel 2:210 lid 5 BW)</p> <p>Deponeren:  De vastgestelde jaarrekening moet binnen 8 dagen na vaststelling worden gedeponereerd bij het handelsregister (artikel 2:394 lid 1 BW)</p> <p>Er geldt een uiterste termijn: de jaarrekening moet uiterlijk 12 maanden na afloop van het boekjaar zijn gedeponereerd, ook als deze nog niet is vastgesteld (artikel 2:394 lid 3 BW)</p> <p>Samenvattend betekent dit dat als een boekjaar eindigt op 31 december, de jaarrekening:</p>

	<p><i>nemen van de opgemaakte jaarrekening en met deze wijze van vaststelling hebben ingestemd zoals bedoeld in artikel 238 lid 1. In afwijking van lid 3 strekt deze vaststelling tevens tot kwijting aan de bestuurders en commissarissen. De statuten kunnen de in de eerste zin bedoelde wijze van vaststelling van de jaarrekening uitsluiten.”</i></p> <p>Voor de termijnen met betrekking tot de vaststelling en deponering moet artikel 2:394 lid 1 t/m 3 BW worden geraadpleegd:  <i>“1. De rechtspersoon is verplicht tot openbaarmaking van de jaarrekening binnen acht dagen na de vaststelling. De openbaarmaking geschiedt door deponering van de volledig in de Nederlandse taal gestelde jaarrekening of, als die niet is vervaardigd, de jaarrekening in het Frans, Duits of Engels, bij het handelsregister, indien van toepassing op de wijze als voorgeschreven bij of krachtens artikel 19a van de Handelsregisterwet 2007. De dag van vaststelling moet zijn vermeld.  2. Is de jaarrekening niet binnen twee maanden na afloop van de voor het opmaken voorgeschreven termijn overeenkomstig de wettelijke voorschriften vastgesteld, dan maakt het bestuur onverwijld de opgemaakte jaarrekening op de in lid 1 voorgeschreven wijze openbaar; op de jaarrekening wordt vermeld dat zij nog niet is vastgesteld. Binnen twee maanden na gerechtelijke vernietiging van een jaarrekening moet de rechtspersoon een afschrift van de in de uitspraak opgenomen bevelen met betrekking tot de jaarrekening deponeren bij het handelsregister, met vermelding van de uitspraak.  3. Uiterlijk twaalf maanden na afloop van het boekjaar moet de rechtspersoon de jaarrekening op de in lid 1 voorgeschreven wijze openbaar hebben gemaakt.”</i></p>	<p>- Maximale vaststellingstermijn: uiterlijk 31 december 2024  - Uiterste deponeringstermijn: uiterlijk 31 december 2024</p> <p>Bij niet-naleving van deze termijnen kan dit leiden tot:  - Bestuurdersaansprakelijkheid bij faillissement (artikel 2:248 BW)  - Een economisch delict  - Persoonlijke aansprakelijkheid van bestuurders voor schulden van de BV</p>		<p>Uiterlijk 31 mei moet zijn opgemaakt (of bij verlenging: 31 oktober)  Binnen 2 maanden daarna moet zijn vastgesteld  Uiterlijk 31 december van het volgende jaar moet zijn gedeponereerd</p>
<p><b>Er wordt een contract gesloten door een werknemer van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die niet als statutair bestuurder is ingeschreven en ook niet</b></p>	<p>De BV in beginsel alleen gebonden aan rechtshandelingen die zijn verricht door de statutair bestuurders of personen met een volmacht (bijvoorbeeld vastgelegd in een schriftelijke machtiging of in de statuten).</p>	<p>Naar Nederlands recht kan de vennootschap in deze situatie toch gebonden zijn aan het contract op basis van schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid (art.</p>	<p>Naar Nederlands recht is de B.V. niet gebonden aan het contract indien de werknemer:  Niet als statutair bestuurder is ingeschreven</p>	<p>Bij de beoordeling of de BV aan dit contract is gebonden, is de kernvraag of er sprake is van toerekenbare schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid. Dit wordt beoordeeld aan de hand van het</p>

<p><b>over een volmacht beschikt. Is de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, naar Nederlands recht, aan dat contract gebonden?</b></p>	<p>Zie ook artikel 2:240 BW en artikel 3:60 e.v. BW. Aangezien de werknemer in dit geval geen statutair bestuurder is en geen volmacht heeft, heeft hij formeel geen vertegenwoordigingsbevoegdheid.</p> <p>Ondanks het ontbreken van formele bevoegdheid, kan de BV toch gebonden zijn op grond van de leer van schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid. Zie artikel 3:61 lid 2 BW.</p> <p>De BV zou ook gebonden zijn als de overeenkomst wordt bekrachtigd. Zie artikel 3:69 BW.</p>	<p>3:61 lid 2 BW). Dit is het geval wanneer de wederpartij op grond van gedragingen of verklaringen van de vennootschap redelijkerwijs mocht aannemen dat een toereikende volmacht was verleend.</p> <p>Relevante factoren zijn:  - De functie/positie van de werknemer  - Of het een gebruikelijke rechtshandeling betreft  - De omstandigheden waaronder het contract werd gesloten</p> <p>De bewijslast ligt bij de wederpartij die zich op de schijn van volmacht beroept.</p>	<p>Geen volmacht heeft  Niet voldoet aan de vertegenwoordigingsvereisten van artikel 2:130 lid 3 BW  De werknemer heeft geen vertegenwoordigingsbevoegdheid om namens de B.V. contracten te sluiten. De wederpartij kan de B.V. alleen binden indien zij mocht vertrouwen op een schijnbare vertegenwoordigingsbevoegdheid (rechtsvermoeden van volmacht).</p>	<p>arrest ING/Bera (HR 19 februari 2010, NJ 2010/115).  De hoofdregel is dat voor gebondenheid van de BV vereist is dat:  De werknemer vertegenwoordigingsbevoegd was (in dit geval niet), of  De wederpartij op grond van een verklaring of gedraging van de BV redelijkerwijs mocht aannemen dat de werknemer vertegenwoordigingsbevoegd was  Voor deze tweede mogelijkheid (schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid) is volgens vaste rechtspraak vereist dat:  De schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid kan worden toegerekend aan de BV  Deze toerekening moet zijn gebaseerd op verklaringen of gedragingen van personen die wél vertegenwoordigingsbevoegd waren (meestal: de statutair bestuurders)  Relevant voor de beoordeling zijn onder meer:  De positie die de werknemer binnen de BV bekleedde  Of het gebruikelijk is dat iemand in die positie dergelijke contracten sluit  Of de BV de schijn van bevoegdheid heeft gewekt door bijvoorbeeld:  De werknemer een bepaalde titel te geven  De werknemer eerder soortgelijke contracten te laten sluiten  De werknemer te voorzien van visitekaartjes of ander materiaal dat bevoegdheid suggereert  Als deze schijn van bevoegdheid niet kan worden toegerekend aan de BV, is de BV in beginsel niet gebonden aan het contract, tenzij zij het contract nadien alsnog heeft bekrachtigd (artikel 3:69 BW).</p>
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Wat is het verschil tussen een drag-along en een tag-along bepaling in een aandeelhoudersovereenkomst die gesloten is naar Nederlands recht?</b></p>	<p>Een drag-along bepaling verplicht een aandeelhouder om mee te verkopen aan een derde partij als een andere aandeelhouder diens aandelen verkoopt. Een tag-along bepaling geeft een aandeelhouder het recht om mee te verkopen aan een derde partij als een aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p>	<p>Een drag-along bepaling verplicht minderheidsaandeelhouders om mee te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt aan een derde partij.</p> <p>Een tag-along bepaling geeft minderheidsaandeelhouders het recht om mee te verkopen tegen dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder zijn</p>	<p>De twee bepalingen beschermen aandeelhouders bij een bedrijfsoverdracht:  Drag-along:  Meerderheidsaandeelhouder kan minderheidsaandeelhouders dwingen aandelen mee te verkopen  Vergemakkelijkt volledige verkoop van onderneming  Beschermt belangen van verkopende meerderheidsaandeelhouder</p>	<p>Ik zal graag het verschil tussen deze twee belangrijke bepalingen uitleggen.  Een drag-along bepaling (ook wel meesleepregeling genoemd) geeft meerderheidsaandeelhouders het recht om minderheidsaandeelhouders te verplichten hun aandelen mee te verkopen wanneer de meerderheid hun aandelen aan een derde partij wil verkopen. Dit voorkomt dat een minderheidsaandeelhouder een verkoop</p>

		<p>aandelen verkoopt.</p> <p>Kernverschil: drag-along is een verplichting, tag-along is een recht voor de minderheidsaandeelhouder.</p>	<p>Tag-along: Minderheidsaandeelhouder mag meedelen in verkoopvoorwaarden Kan verkoop tegen dezelfde condities afdwingen als meerderheidsaandeelhouder Beschermt belangen van minderheidsaandeelhouder tegen ongunstige verkoop</p>	<p>kan blokkeren. De minderheidsaandeelhouder moet dan onder dezelfde voorwaarden verkopen als de meerderheidsaandeelhouder. Een tag-along bepaling (ook wel meeverkooprecht genoemd) werkt juist andersom: dit geeft minderheidsaandeelhouders het recht om mee te verkopen als meerderheidsaandeelhouders hun aandelen aan een derde partij willen verkopen. Dit beschermt de minderheidsaandeelhouder tegen uitsluiting en waarborgt dat zij onder dezelfde voorwaarden kunnen uitstappen als de meerderheidsaandeelhouder. Samengevat: Drag-along is een recht van de meerderheid om de minderheid te dwingen mee te verkopen Tag-along is een recht van de minderheid om mee te mogen verkopen met de meerderheid Beide bepalingen hebben onder Nederlands recht een verschillende functie in het bewaren van de balans tussen meerderheids- en minderheidsbelangen bij aandelentransacties.</p>
<p><b>Er is sprake van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met twee aandeelhouders, die ieder 50% van de aandelen houden. Deze aandeelhouders sluiten een aandeelhoudersovereenkomst naar Nederlands recht. Maak een drag-along en een tag-along bepaling, die geschikt is om geïncorporeerd te worden in deze aandeelhoudersovereenkomst.</b></p>	<p>De drag-along bepaling zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(v) De voorwaarden voor het oproepen van de bepaling, bijvoorbeeld een derde partij die bereid is om 100% van de aandelen te kopen.</p> <p>(vi) Het minimale overnamebod van de derde partij, bijvoorbeeld een marktconform bod.</p> <p>(vii) De aandelen van de aandeelhouder die 'meegesleept' worden bij de verkoop moeten tegen dezelfde voorwaarden worden overgenomen als waartegen de verkopende aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p> <p>(viii) De procedure voor het oproepen van de drag-</p>	<p>### Drag-Along Bepaling</p> <p>1. Indien een Aandeelhouder ("Verkopende Aandeelhouder") voornemens is zijn Aandelen te verkopen aan een bonafide derde partij ("Koper"), heeft de Verkopende Aandeelhouder het recht te verlangen dat de andere Aandeelhouder ("Meeverkoopplichtige") zijn Aandelen tegen dezelfde voorwaarden en condities aan de Koper verkoopt ("Drag-Along Recht").</p> <p>2. De Verkopende Aandeelhouder dient het Drag-Along Recht schriftelijk in te roepen middels een kennisgeving aan de Meeverkoopplichtige, onder vermelding van:</p> <p>a) de identiteit van de Koper; b) de voorgestelde verkoopprijs per Aandeel; c) overige materiële voorwaarden van de voorgenomen verkoop.</p>	<p>Drag-Along Bepaling Indien een Aandeelhouder (hierna: "Verkopende Aandeelhouder") een bona fide voorstel ontvangt tot verkoop van alle aandelen tegen redelijke voorwaarden, heeft deze het recht de andere Aandeelhouder te verplichten diens aandelen mede te verkopen. De andere Aandeelhouder is verplicht zijn aandelen te verkopen tegen dezelfde prijs, voorwaarden en verhoudingsgewijs aantal aandelen als de Verkopende Aandeelhouder. De verkoopverplichting geldt slechts indien: De koper minimaal 100% van de aandelen wenst te verwerven De verkoopprijs minimaal EUR [bedrag] per aandeel bedraagt Tag-Along Bepaling Indien een Aandeelhouder voornemens is zijn aandelen te verkopen aan een derde, heeft de andere Aandeelhouder het recht</p>	<p>Ik heb beide bepalingen opgesteld, rekening houdend met de volgende aspecten: De bepalingen zijn geformuleerd voor de specifieke situatie van twee 50-50 aandeelhouders Er is gekozen voor een gedetailleerde beschrijving van het proces om onduidelijkheid te voorkomen De bepalingen bevatten waarborgen voor beide partijen: Bij de drag-along bepaling: waarborg dat de meeverkoopplichtige dezelfde prijs en voorwaarden krijgt Bij de tag-along bepaling: duidelijke termijn voor uitoefening en koppeling van beide verkopen Er is rekening gehouden met praktische aspecten zoals kennisgevingsvereisten en timing De bepalingen zijn opgenomen in het artifact. Wilt u dat ik specifieke onderdelen nader toelicht of zijn er aspecten die u</p>

	<p>along moet worden beschreven.</p> <p>De tag-along bepaling zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(iv) De voorwaarden voor het invoeren van de bepaling, bijvoorbeeld als een derde partij meer dan een bepaald percentage wenst te kopen.</p> <p>(v) De aandelen van de 'meeverkopende' aandeelhouder moeten tegen dezelfde voorwaarden worden overgenomen als waartegen de verkopende aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p> <p>(vi) De procedure voor het invoeren van de tag-along moet worden beschreven.</p> <p>Omdat sprake is van een 50/50 aandeelhouderschap, moet ook een voorziening worden opgenomen voor eventuele 'deadlocks', bijvoorbeeld als beide aandeelhouders aan een andere derde wensen te verkopen.</p>	<p>3. De Meeverkoopplichtige is verplicht alle medewerking te verlenen aan de verkoop, waaronder het ondertekenen van alle benodigde documentatie.</p> <p>### Tag-Along Bepaling</p> <p>1. Indien een Aandeelhouder ("Verkopende Aandeelhouder") voornemens is zijn Aandelen te verkopen aan een derde partij ("Koper"), heeft de andere Aandeelhouder ("Meeverkoopgerechtigde") het recht zijn Aandelen tegen dezelfde voorwaarden en condities aan de Koper te verkopen ("Tag-Along Recht").</p> <p>2. De Verkopende Aandeelhouder dient de Meeverkoopgerechtigde schriftelijk te informeren over de voorgenomen verkoop, onder vermelding van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) de identiteit van de Koper;</li> <li>b) de voorgestelde verkoopprijs per Aandeel;</li> <li>c) overige materiële voorwaarden van de voorgenomen verkoop.</li> </ul> <p>3. De Meeverkoopgerechtigde dient binnen 30 dagen na ontvangst van de kennisgeving schriftelijk aan te geven of hij gebruik maakt van het Tag-Along Recht.</p> <p>Deze bepalingen zijn specifiek toegesneden op een 50/50 aandeelhoudersstructuur en bieden beide aandeelhouders bescherming bij een voorgenomen verkoop.</p>	<p>mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden.</p> <p>De verkopende Aandeelhouder is verplicht de andere Aandeelhouder schriftelijk in kennis te stellen van het voorgenomen verkoopaanbod, inclusief alle substantiële voorwaarden.</p> <p>De andere Aandeelhouder kan binnen [aantal] werkdagen na kennisgeving besluiten zijn pro rata deel van de aandelen mede te verkopen tegen identieke voorwaarden.</p>	<p>aangepast zou willen zien?</p> <p>Artikel [●] - Drag-along recht Indien een Aandeelhouder (de "Verkopende Aandeelhouder") voornemens is zijn Aandelen geheel of gedeeltelijk te verkopen en over te dragen aan een derde partij die te goeder trouw en op arm's length basis handelt (de "Beoogd Koper"), heeft de Verkopende Aandeelhouder het recht om van de andere Aandeelhouder (de "Meeverkoopplichtige") te verlangen dat deze al zijn Aandelen verkoopt en overdraagt aan de Beoogd Koper onder dezelfde voorwaarden als die gelden voor de verkoop en overdracht door de Verkopende Aandeelhouder (het "Drag-along Recht").</p> <p>De Verkopende Aandeelhouder dient het Drag-along Recht uit te oefenen door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de Meeverkoopplichtige (de "Drag-along Kennisgeving"). Deze kennisgeving dient ten minste te bevatten: a) de identiteit van de Beoogd Koper; b) de voorgenomen koopprijs per Aandeel en overige materiële voorwaarden van de voorgenomen verkoop en overdracht; c) een kopie van de voorgenomen koopovereenkomst; en d) de voorgenomen datum van overdracht.</p> <p>Na ontvangst van de Drag-along Kennisgeving is de Meeverkoopplichtige verplicht om: a) al het nodige te doen om de verkoop en overdracht van zijn Aandelen aan de Beoogd Koper te effectueren; b) alle documenten te tekenen die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de verkoop en overdracht; en c) volledige medewerking te verlenen aan het verkoop- en overdrachtsproces.</p> <p>De koopprijs voor de Aandelen van de Meeverkoopplichtige zal worden berekend op dezelfde basis en onder dezelfde voorwaarden als de koopprijs voor de Aandelen van de Verkopende Aandeelhouder.</p> <p>Artikel [●] - Tag-along recht Indien een Aandeelhouder (de "Verkopende Aandeelhouder") voornemens is zijn Aandelen geheel of</p>
--	--	---	--	--

				<p>gedeeltelijk te verkopen en over te dragen aan een derde partij die te goeder trouw en op arm's length basis handelt (de "Beoogd Koper"), heeft de andere Aandeelhouder (de "Meeverkoopgerechtigde") het recht om zijn Aandelen tegen dezelfde voorwaarden mee te verkopen aan de Beoogd Koper (het "Tag-along Recht"). De Verkopende Aandeelhouder dient de Meeverkoopgerechtigde schriftelijk in kennis te stellen van zijn voornemen tot verkoop (de "Tag-along Kennisgeving"). Deze kennisgeving dient ten minste te bevatten: a) de identiteit van de Beoogd Koper; b) de voorgenomen koopprijs per Aandeel en overige materiële voorwaarden van de voorgenomen verkoop en overdracht; c) een kopie van de voorgenomen koopovereenkomst; en d) de voorgenomen datum van overdracht. De Meeverkoopgerechtigde kan het Tag-along Recht uitoefenen door binnen 20 werkdagen na ontvangst van de Tag-along Kennisgeving schriftelijk aan de Verkopende Aandeelhouder te bevestigen dat hij zijn Tag-along Recht wenst uit te oefenen (de "Tag-along Acceptatie"). Indien de Meeverkoopgerechtigde tijdig een Tag-along Acceptatie heeft verzonden: a) is de Verkopende Aandeelhouder verplicht ervoor zorg te dragen dat de Beoogd Koper de Aandelen van de Meeverkoopgerechtigde koopt tegen dezelfde voorwaarden als die gelden voor de Aandelen van de Verkopende Aandeelhouder; b) zal de verkoop van de Aandelen van de Verkopende Aandeelhouder niet worden geëffectueerd tenzij tegelijkertijd de verkoop van de Aandelen van de Meeverkoopgerechtigde wordt geëffectueerd. Indien de Meeverkoopgerechtigde niet tijdig een Tag-along Acceptatie heeft verzonden, vervalt zijn Tag-along Recht met betrekking tot de in de Tag-along Kennisgeving beschreven voorgenomen verkoop en overdracht.</p>
<p><b>Op welke wijze(n) kunnen aandeelhouders in een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid invloed uitoefenen op het bestuur?</b></p>	<p>Er zijn vele manieren waarop aandeelhouders in meer of mindere mate invloed kunnen uitoefenen op het bestuur. Enkele in het oog springende mogelijkheden:</p>	<p>Aandeelhouders kunnen op de volgende manieren invloed uitoefenen:</p> <p>1. Via de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA), die bevoegd is tot:</p>	<p>Aandeelhouders kunnen in een Nederlandse B.V. invloed uitoefenen op het bestuur via:</p> <p>Benoeming en ontslag van bestuurders (artikel 2:244 BW)</p>	<p>Ik zal uitleggen hoe aandeelhouders in een Nederlandse BV invloed kunnen uitoefenen op het bestuur. Er zijn verschillende formele en informele manieren:</p>

	<p>(iv) De algemene vergadering kan het bestuur benoemen en ontslaan en heeft daarmee invloed op de samenstelling van het bestuur. Zie artikel 2:244 BW.</p> <p>(v) In de statuten kan worden bepaald dat bepaalde bestuursbesluiten voorafgaand moeten worden goedgekeurd door de algemene vergadering. Zie artikel 2:239 lid 3 BW.</p> <p>(vi) De statuten kunnen bepalen dat het bestuur zich dient te gedragen naar de aanwijzingen van de algemene vergadering. Zie artikel 2:239 lid 4 BW.</p>	<p>- Benoeming, schorsing en ontslag van bestuurders</p> <p>- Vaststelling van de jaarrekening</p> <p>- Statutenwijziging</p> <p>- Belangrijke bestuursbesluiten die volgens statuten AVA-goedkeuring vereisen</p> <p>2. Via een aandeelhoudersovereenkomst met:</p> <p>- Instructierecht aan het bestuur</p> <p>- Voorafgaande goedkeuringsrechten voor bepaalde bestuursbesluiten</p> <p>- Afspraken over informatieverschaffing</p> <p>3. Door benoeming als bestuurder of commissaris</p> <p>4. Via enquêterecht bij het gerechtshof Amsterdam bij wanbeleid</p>	<p>Goedkeuring van belangrijke bestuursbesluiten via statutaire bepalingen</p> <p>Vaststelling van de jaarrekening</p> <p>Verlenen van décharge aan bestuurders</p> <p>Aanwijzingsrechten in de statuten</p> <p>Bijeenroepen van de algemene vergadering</p> <p>Voordrachtsrechten voor benoeming van bestuurders</p>	<p>Via de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA):</p> <p>Benoeming en ontslag van bestuurders</p> <p>Vaststelling van de jaarrekening</p> <p>Verlening van decharge aan bestuurders</p> <p>Goedkeuring van belangrijke bestuursbesluiten zoals genoemd in de wet of statuten</p> <p>Statutaire bepalingen:</p> <p>In de statuten kunnen extra bevoegdheden worden toegekend aan aandeelhouders</p> <p>Bijvoorbeeld instructiebevoegdheid (concrete aanwijzingen aan het bestuur)</p> <p>Goedkeuringsrechten voor specifieke bestuursbesluiten</p> <p>Aandeelhoudersovereenkomst:</p> <p>Afspraken over bestuurlijke aangelegenheden</p> <p>Stemafspraken over bestuursbenoemingen</p> <p>Regelingen over informatieverstrekking</p> <p>Informatierecht:</p> <p>Recht op inlichtingen van het bestuur tijdens de AVA</p> <p>Inzagerecht in administratie (mits redelijk belang)</p> <p>Enquêterecht:</p> <p>Verzoek aan Ondernemingskamer tot onderzoek naar beleid en gang van zaken</p> <p>Bij wanbeleid kunnen voorzieningen worden getroffen zoals schorsing/ontslag bestuurders</p> <p>Aansprakelijkstelling:</p> <p>Mogelijkheid om bestuurders aansprakelijk te stellen bij onbehoorlijk bestuur</p> <p>Dit werkt als stok achter de deur</p> <p>Economische invloed:</p> <p>Dividend- en stemrechten verbonden aan aandelen</p> <p>Mogelijkheid tot blokkering van financiering of kapitaalverhoging</p> <p>Het is belangrijk om op te merken dat deze beïnvloedingsmogelijkheden worden begrensd door:</p> <p>De wettelijke taakverdeling tussen organen</p> <p>De bestuurlijke autonomie</p> <p>Het vennootschappelijk belang dat het bestuur moet dienen</p> <p>Redelijkheid en billijkheid in de onderlinge verhoudingen</p>
--	--	--	---	--



				Aandeelhouders moeten deze instrumenten zorgvuldig inzetten, rekening houdend met alle betrokken belangen en de continuïteit van de onderneming.
<b>Welke gronden zijn er om een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid aansprakelijk te stellen en wie kan zich op deze gronden beroepen?</b>	<p>Er zijn diverse gronden om een statutair bestuurder aansprakelijk te stellen. Enkele in het oog springende:</p> <p>(iv) Artikel 6:162 BW. Een bestuurder is aansprakelijk in geval van onrechtmatig bestuurshandelen. De benadeelde persoon jegens wie onrechtmatig is gehandeld kan hier een beroep op doen. Dit is nader uitgewerkt in jurisprudentie.</p> <p>(v) Artikel 2:9 BW. Een bestuurder is aansprakelijk in geval van onbehoort bestuur. Op deze bepaling kan een beroep worden gedaan door de BV, maar ook door een curator.</p> <p>(vi) Artikel 2:248 BW. In geval van faillissement is een bestuurder aansprakelijk jegens de boedel, indien hij zijn taak kennelijk onbehoort heeft vervuld en aannemelijk is dat dit een belangrijke oorzaak is van het faillissement van de BV. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als niet is voldaan aan de administratieplicht of als jaarrekeningen niet tijdig zijn gepubliceerd. Op deze bepaling kan een beroep worden gedaan door de curator.</p> <p>Denk daarnaast ook aan:</p> <p>(v) Artikel 2:203 lid 2 BW. Bestuurders die handelen namens een BV i.o. zijn hoofdelijk verbonden, totdat de BV na haar oprichting de rechtshandelingen heeft bekrachtigd. Op deze</p>	<p>Er zijn drie hoofdcategorieën van bestuurdersaansprakelijkheid:</p> <p>1. Interne aansprakelijkheid (art. 2:9 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jegens de vennootschap</li> <li>- Bij onbehoort taakvervulling</li> <li>- Te beroepen door: de vennootschap zelf/curator</li> </ul> <p>2. Externe aansprakelijkheid (art. 6:162 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jegens derden</li> <li>- Bij persoonlijk ernstig verwijt</li> <li>- Te beroepen door: crediteuren/andere derden</li> </ul> <p>3. Bijzondere aansprakelijkheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij faillissement (art. 2:248 BW): kennelijk onbehoort bestuur</li> <li>- Bij niet-nakoming fiscale/sociale verplichtingen (art. 36 IW)</li> <li>- Bij misleidende jaarrekening (art. 2:249/260 BW)</li> <li>- Te beroepen door: curator/Belastingdienst/derden</li> </ul> <p>Voor alle gronden geldt: vereist persoonlijk ernstig verwijt en causaal verband met schade.</p>	<p>Gronden voor aansprakelijkheid statutair bestuurder:</p> <p>Wettelijke aansprakelijkheidsgronden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Onbehoort bestuur (artikel 2:9 BW)</li> <li>Kennelijk onbehoort taakvervulling</li> <li>Faillissementsaansprakelijkheid (artikel 2:248 BW)</li> </ul> <p>Mogelijke aansprakelijkheidsstellers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vennootschap zelf</li> <li>Curator bij faillissement</li> <li>Individuele aandeelhouders</li> <li>Schuldeisers bij ernstige vermogensskade</li> <li>Toetsingsmaatstaven:</li> <li>Verwijtbaar handelen</li> <li>Ernstige taakverwaarlozing</li> <li>Strijd met statutaire verplichtingen</li> <li>Beoordelingscriteria rechter:</li> <li>Mate van verwijtbaarheid</li> <li>Concrete omstandigheden</li> <li>Redelijkheid en billijkheid</li> </ul>	<p>Laat me de verschillende aansprakelijkheidsgronden en de partijen die zich hierop kunnen beroepen systematisch uiteenzetten:</p> <p>Interne aansprakelijkheid (art. 2:9 BW):</p> <p>Grond: onbehoort taakvervulling</p> <p>Vereisten: ernstig verwijt maken van onbehoort bestuur</p> <p>Wie kan beroep doen: de vennootschap zelf</p> <p>Voorbeeld: risicovolle transacties zonder gedegen onderzoek of documentatie</p> <p>Externe aansprakelijkheid jegens crediteuren (art. 2:248 BW):</p> <p>Grond: kennelijk onbehoort bestuur in faillissement</p> <p>Vereisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kennelijk onbehoort taakvervulling</li> <li>Belangrijke oorzaak van faillissement</li> <li>Bewijsvermoeden bij schending publicatie- of boekhoudplicht</li> </ul> <p>Wie kan beroep doen: curator in faillissement</p> <p>Onrechtmatige daad (art. 6:162 BW):</p> <p>Grond: persoonlijk ernstig verwijt van onrechtmatig handelen</p> <p>Vereisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Persoonlijk ernstig verwijt</li> <li>Schending specifieke zorgvuldigheidsnorm jegens schuldeiser</li> </ul> <p>Wie kan beroep doen: individuele crediteuren</p> <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selectieve betaling waarbij crediteuren bewust worden benadeeld</li> <li>Aangaan verplichtingen wetende dat deze niet kunnen worden nagekomen</li> </ul> <p>Misleidende jaarrekening (art. 2:249 BW):</p> <p>Grond: misleidende voorstelling in jaarstukken</p> <p>Vereisten: misleidende weergave van de toestand van de vennootschap</p> <p>Wie kan beroep doen: derden die schade hebben geleden</p> <p>Bestuurdersaansprakelijkheid bij belastingen en premies:</p> <p>Grond: niet betalen van belastingen en sociale premies</p>

	<p>(vi) bepaling kan een beroep worden gedaan door wederpartijen van de rechtshandelingen. Artikel 2:216 lid 3 BW. Bestuurders zijn aansprakelijk als zij de uitkeringstest niet goed hebben uitgevoerd. De BV kan op deze bepaling een beroep doen.</p> <p>(vii) Artikel 36 Invorderingswet. Als een bestuurder niet tijdig melding maakt van betalingsonmacht van een BV ten aanzien van belasting-, premie of pensioenschulden, is er aansprakelijkheid jegens de Belastingdienst.</p> <p>(viii) Artikel 2:249 BW. Als een misleidende jaarrekening is gepubliceerd, kan een bestuurder aansprakelijk zijn jegens derden. Schadelijdende derden kunnen hier een beroep op doen.</p>			<p>Vereisten: melding betalingsonmacht niet tijdig/correct gedaan Wie kan beroep doen: Belastingdienst en UWV Aansprakelijkheid bij dividend- of andere uitkeringen (art. 2:216 BW): Grond: goedkeuring uitkering terwijl bekend dat vennootschap niet kan blijven betalen Vereisten: wetenschap dat vennootschap na uitkering niet kan voortgaan met betalen Wie kan beroep doen: curator namens de gezamenlijke crediteuren Algemene voorwaarden voor aansprakelijkheid: Causaal verband tussen handeling en schade Relativiteit (norm moet strekken tot bescherming benadeelde) Toerekenbaarheid aan bestuurder Belangrijke overwegingen: Bestuurders hebben beleidsvrijheid (ondernemersrisico) Rechter toetst terughoudend (geen hindsight bias) Disculpatiemogelijkheden afhankelijk van grondslag Collectieve verantwoordelijkheid met individuele disculpatie Bewijslastverdeling verschilt per grondslag Voor alle grondslagen geldt dat de aansprakelijkheid niet lichtvaardig wordt aangenomen. Er moet sprake zijn van een ernstig verwijt, waarbij rekening wordt gehouden met alle omstandigheden van het geval.</p>
<p><b>Kan een aandeelhouder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder?</b></p>	<p>Er zijn diverse gronden om een aandeelhouder te dwingen om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder:</p> <p>(iv) Op grond van afspraken in een aandeelhoudersovereenkomst en/of statuten kan een aandeelhouder verplicht zijn aandelen over te dragen (denk aan aanbiedingsplichten).</p> <p>(v) Door middel van de uitstootprocedure (artikel 2:336 e.v. BW) kan een</p>	<p>Ja, een aandeelhouder kan in de volgende gevallen gedwongen worden zijn aandelen over te dragen:</p> <p>1. Via statutaire aanbiedingsplicht/overdrachtsverplichting bij specifieke gebeurtenissen</p> <p>2. Via de geschillenregeling (art. 2:339 BW):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitstoting bij gedragingen die het belang van de vennootschap schaden</li> <li>- Vordering door medeaandeelhouders die 1/3 kapitaal vertegenwoordigen</li> <li>- Rechter bepaalt prijs aandelen</li> </ul>	<p>Ja, onder voorwaarden:</p> <p>Statuten moeten overdrachtsregeling bevatten</p> <p>Mogelijke grondslagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Blokkeringsregeling</li> <li>Voorkeursrecht</li> <li>Verplichte overdracht bij ernstige geschillen</li> <li>Overdrachtsplicht bij bepaalde omstandigheden</li> </ul> <p>Vereisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aandeelhoudersbesluit</li> <li>Redelijke voorwaarden</li> <li>Faire prijs conform verkeersinzicht</li> </ul> <p>Rechtsgrondslag: artikel 2:195 BW.</p>	<p>Ja, een aandeelhouder kan in bepaalde gevallen gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen. Dit kan via twee belangrijke juridische routes:</p> <p>De geschillenregeling (wettelijk) Via artikel 2:336 BW kan een aandeelhouder die ten minste 1/3 van het geplaatste kapitaal verschaft, vorderen dat een medeaandeelhouder zijn aandelen aan hem overdraagt als deze medeaandeelhouder door zijn gedragingen het belang van de vennootschap zodanig schaadt dat het voortdueren van zijn aandeelhouderschap in redelijkheid niet kan worden geduld. Dit wordt de</p>

	<p>aandeelhouder worden gedwongen zijn aandelen over te dragen, wanneer deze aandeelhouder door zijn gedragingen al dan niet in hoedanigheid van aandeelhouder het belang van de vennootschap zodanig schaadt of heeft geschaad, dat het voortduren van zijn aandeelhouderschap in redelijkheid niet kan worden geduld.</p> <p>(vi) Door middel van een uitkoopprocedure (artikel 2:201a BW). Als een aandeelhouder ten minste 95% van de aandelen in een BV houdt, kan hij de minderheidsaandeelhouders uitkopen.</p>	<p>3. Op basis van contractuele verplichtingen in aandeelhoudersovereenkomst (bijvoorbeeld bij deadlock)</p> <p>4. Bij overtreding aandeelhoudersovereenkomst, indien contractueel overeengekomen</p> <p>Voor alle gevallen geldt: prijs moet redelijk zijn en procedure zorgvuldig gevolgd worden.</p>		<p>uitstotingsprocedure genoemd.</p> <p>De statutaire regeling In de statuten of een aandeelhoudersovereenkomst kunnen aanbiedingsverplichtingen of overdrachtsverplichtingen worden opgenomen. Bijvoorbeeld:</p> <p>Bij overlijden van een aandeelhouder</p> <p>Bij faillissement of surseance van betaling</p> <p>Bij het niet meer voldoen aan bepaalde kwaliteitseisen</p> <p>Bij het niet nakomen van de aandeelhoudersovereenkomst</p> <p>Belangrijk om te weten is dat:</p> <p>De rechter bij de geschillenregeling een onafhankelijke deskundige benoemt om de waarde van de aandelen te bepalen</p> <p>Er hoger beroep mogelijk is tegen een uitstotingsvonnis</p> <p>De statuten duidelijke criteria moeten bevatten voor gedwongen overdracht</p> <p>De prijs van de aandelen bij een statutaire regeling meestal volgens een vooraf bepaalde waarderingsmethode wordt vastgesteld</p> <p>Wilt u meer weten over een specifiek aspect van gedwongen aandelenoverdracht?</p>
--	--	---	--	--

Prompt	Model	Copilot – gratis (1)	Copilot - gratis (2)	Copilot – betaald
<p><b>Wie bepaalt wat de omvang is van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid?</b></p>	<p>In artikel 2:245 lid 1 BW staat het volgende: <i>“Voor zover bij de statuten niet anders is bepaald, wordt de bezoldiging van bestuurders door de algemene vergadering vastgesteld.”</i> In de praktijk is het veelal de algemene vergadering die de beloning vaststelt.</p>	<b>Makkelijk</b>		
		<p>De omvang van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA). De AVA is verantwoordelijk voor het vaststellen van de salariering en eventuele bijkomende arbeidsvoorwaarden van de bestuurder. Dit kan worden vastgelegd in de statuten van de BV of in een aparte managementovereenkomst.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>De omvang van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA). De AVA is verantwoordelijk voor het vaststellen van de salariering van de bestuurder, inclusief eventuele bijkomende arbeidsvoorwaarden. Dit kan worden vastgelegd in de statuten van de BV of in een aparte managementovereenkomst.</p> <p>Heb je specifieke vragen over dit proces of wil je meer weten over een ander aspect van bestuursvergoedingen?</p>	<p>De omvang van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) wordt in principe vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders (AvA). Dit is het orgaan binnen de BV dat de uiteindelijke zeggenschap heeft.</p> <p>Hoe komt de beloning tot stand? Benoeming en bezoldiging: De AvA benoemt de statutair bestuurder en stelt tevens de bezoldiging vast. Dit kan gebeuren bij de benoeming zelf, maar ook op een later moment.</p> <p>Statuten: In de statuten van de BV kunnen bepalingen zijn opgenomen over de bezoldiging van bestuurders, bijvoorbeeld over de wijze van vaststelling of over bepaalde limieten.</p> <p>Overeenkomst: Er wordt meestal een (management)overeenkomst gesloten tussen de BV en de bestuurder, waarin de afspraken over de beloning (en andere arbeidsvoorwaarden) worden vastgelegd. Deze overeenkomst moet in lijn zijn met het besluit van de AvA.</p> <p>Advies: In sommige gevallen, met name bij grotere BV's, kan de raad van commissarissen (indien aanwezig) een adviserende rol spelen bij het vaststellen van de beloning.</p> <p>Goedkeuring: Hoewel de AvA in principe het laatste woord heeft, is het van belang dat de vaststelling van de beloning op een zorgvuldige en transparante wijze gebeurt. Dit is mede van belang in het kader van goed bestuur en om eventuele conflicten met aandeelhouders te voorkomen.</p> <p>Wat valt er onder de beloning? De beloning van een statutair bestuurder kan uit verschillende componenten bestaan: Vast salaris: Een periodiek vast bedrag. Variabele beloning: Bijvoorbeeld een bonus afhankelijk van de behaalde resultaten. Secundaire arbeidsvoorwaarden: Denk</p>

				<p>aan een auto van de zaak, pensioenbijdrage, onkostenvergoedingen, etc.</p> <p>Aandelenopties of winstdeling: In sommige gevallen kunnen bestuurders ook participeren in de winst of aandelenopties ontvangen.</p> <p>Belangrijke aspecten:</p> <p>Redelijkheid: De beloning moet redelijk zijn in verhouding tot de functie, de verantwoordelijkheden en de prestaties van de bestuurder, alsook in verhouding tot de omvang en de resultaten van de BV.</p> <p>Transparantie: Het is belangrijk dat de beloning op een transparante wijze wordt vastgesteld en gecommuniceerd naar de aandeelhouders.</p> <p>Governance: Goed bestuur is essentieel bij het bepalen van de beloning. Dit omvat onder andere het vermijden van belangenverstrengeling en het zorgvuldig afwegen van de belangen van alle betrokkenen.</p> <p>Let op: In uitzonderlijke gevallen kan de rechter ingrijpen als de beloning evident onredelijk is. Dit is echter een hoge drempel.</p> <p>Conclusie: De AvA is het orgaan dat de omvang van de beloning van een statutair bestuurder vaststelt. Dit gebeurt in de regel op basis van een voorstel, rekening houdend met de statuten, de overeenkomst met de bestuurder en de principes van goed bestuur.</p>
<p><b>Maak een managementovereenkomst tussen een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid en een statutair bestuurder, die een natuurlijk persoon is, waarin in ieder geval de beloning is geregeld. Nederlands recht is van toepassing op de overeenkomst.</b></p>	<p>Een managementovereenkomst zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(xvii) de partijaanduiding (naam, adres en eventueel KvK-nummer);</p> <p>(xviii) een beschrijving van de opdracht (de te verrichte werkzaamheden en eventuele bevoegdheden);</p> <p>(xix) afspraken over vergoedingen (niet alleen managementvergoedingen, maar ook onkostenvergoedingen, bonussen, de wijze van facturatie, de wijze van betaling, afspraken over</p>	<p>Hier is een voorbeeld van een managementovereenkomst tussen een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) en een statutair bestuurder:</p> <p>---</p> <p><b>**Managementovereenkomst**</b></p> <p><b>**De besloten vennootschap:**</b></p> <p>[Naam BV] Geregistreerd kantoor: [Adres] Ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer: [KvK-nummer]</p>	<p>Hier is een voorbeeld van een managementovereenkomst die voldoet aan de door jou gestelde criteria:</p> <p>---</p> <p><b>**Managementovereenkomst**</b></p> <p><b>**Tussen:**</b></p> <p>1. <b>**[Naam BV]**</b>, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd te [Plaatsnaam], ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer [KvK-nummer], rechtsgeldig vertegenwoordigd door [Naam], hierna te noemen</p>	<p>Natuurlijk, ik kan je helpen met het opstellen van een managementovereenkomst. Hier is een voorbeeld van een managementovereenkomst tussen een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (B.V.) en een statutair bestuurder, waarin de beloning is geregeld en Nederlands recht van toepassing is:</p> <p><b>MANAGEMENTOVEREENKOMST DE ONDERGETEKENDEN:</b></p> <p>1. <b>[NAAM B.V.]</b>, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd te [plaats], kantoorhoudende aan [adres],</p>

	<p>(xx) doorbetaling tijdens ziekte en vakantie); afspraken over loonheffingen en andere heffingen;</p> <p>(xxi) afspraken over de duur en beëindiging van de overeenkomst;</p> <p>(xxii) non-concurrentieafspraken;</p> <p>(xxiii) geheimhoudingsafspraken;</p> <p>(xxiv) toepasselijk recht en rechtsmacht.</p>	<p><b>**De bestuurder:**</b></p> <p>[Naam bestuurder] Geboortedatum: [Geboortedatum] Adres: [Adres]</p> <p>Gezamenlijk te noemen: "Partijen"</p> <p><b>**Overwegingen:**</b></p> <p>- Partijen wensen deze managementovereenkomst te sluiten waarin de voorwaarden met betrekking tot de beloning van de bestuurder worden vastgelegd. - Nederlands recht is van toepassing op deze overeenkomst.</p> <p><b>**Artikel 1: Aanstelling en Duur**</b></p> <p>1.1 De bestuurder wordt aangesteld als statutair bestuurder van de vennootschap. 1.2 Deze overeenkomst treedt in werking op [Startdatum] en loopt voor onbepaalde tijd door, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.</p> <p><b>**Artikel 2: Beloning**</b></p> <p>2.1 De bestuurder heeft recht op een bruto jaarsalaris van [Bedrag] euro, te betalen in [maandelijkse/kwartaal/jaarlijkse] termijnen. 2.2 Eventuele bonussen en andere variabele beloningen zullen worden vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) en schriftelijk worden bevestigd. 2.3 De vennootschap zal tevens de kosten vergoeden die redelijkerwijs door de bestuurder zijn gemaakt in de uitoefening van zijn/haar taken, mits deze kosten vooraf door de AVA zijn goedgekeurd.</p> <p><b>**Artikel 3: Werkzaamheden**</b></p> <p>3.1 De bestuurder zal zijn/haar taken uitoefenen conform de statuten van de vennootschap en de besluiten van de AVA. 3.2 De bestuurder verplicht zich om de belangen van de vennootschap naar beste vermogen te behartigen en de hem/haar</p>	<p>"Vennootschap",</p> <p><b>**en:**</b></p> <p>2. <b>**[Naam Bestuurder]**</b>, geboren op [Geboortedatum], wonende te [Adres], hierna te noemen "Bestuurder",</p> <p><b>**Hierna gezamenlijk te noemen: "Partijen" ,**</b></p> <p><b>**Overwegende dat:**</b></p> <p>- De Vennootschap Bestuurder heeft benoemd als statutair bestuurder; - Partijen wensen de voorwaarden van de benoeming schriftelijk vast te leggen in deze managementovereenkomst.</p> <p><b>**Komen als volgt overeen:**</b></p> <p><b>**Artikel 1: Duur van de Overeenkomst**</b></p> <p>1.1 Deze overeenkomst gaat in op [Startdatum] en is aangegaan voor onbepaalde tijd.</p> <p><b>**Artikel 2: Functie en Verplichtingen**</b></p> <p>2.1 Bestuurder zal de functie van [Functietitel] uitoefenen en zal zijn/haar taken en verplichtingen vervullen zoals omschreven in de statuten van de Vennootschap en in overeenstemming met de wettelijke bepalingen en instructies van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.</p> <p><b>**Artikel 3: Beloning**</b></p> <p>3.1 Voor de uitvoering van zijn/haar taken ontvangt Bestuurder een jaarlijkse bruto beloning van [Bedrag] euro, te betalen in twaalf gelijke maandelijkse termijnen. 3.2 Naast de beloning kan Bestuurder aanspraak maken op een jaarlijkse bonus op basis van prestaties, ter beoordeling van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.</p> <p><b>**Artikel 4: Vakantie**</b></p> <p>4.1 Bestuurder heeft recht op [Aantal] vakantiedagen per jaar, met behoud van beloning.</p>	<p>ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer [nummer], rechtsgeldig vertegenwoordigd door [naam] (hierna te noemen: "de Vennootschap");</p> <p>2. <b>De heer/mevrouw [NAAM]</b>, geboren op [datum] te [plaats], wonende aan [adres] (hierna te noemen: "de Bestuurder");</p> <p><b>OVERWEGENDE DAT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De Vennootschap de Bestuurder wenst aan te stellen als statutair bestuurder;</li> <li>De Bestuurder deze aanstelling aanvaardt onder de voorwaarden zoals vastgelegd in deze overeenkomst;</li> </ul> <p><b>VERKLAREN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:</b></p> <p><b>Artikel 1: Aanstelling en Functie</b></p> <p>1.1 De Vennootschap stelt de Bestuurder aan als statutair bestuurder met ingang van [datum]. 1.2 De Bestuurder aanvaardt de aanstelling en verbindt zich de functie naar beste vermogen en inzicht uit te oefenen.</p> <p><b>Artikel 2: Vergoeding</b></p> <p>2.1 De Vennootschap zal aan de Bestuurder een managementvergoeding betalen van [bedrag] per maand/jaar, exclusief BTW. 2.2 Naast de managementvergoeding heeft de Bestuurder recht op een onkostenvergoeding van [bedrag] per maand/jaar voor gemaakte kosten in de uitoefening van zijn/haar functie. 2.3 Eventuele bonussen en andere vergoedingen zullen jaarlijks door de algemene vergadering van aandeelhouders worden vastgesteld.</p> <p><b>Artikel 3: Facturatie en Betaling</b></p> <p>3.1 De Bestuurder zal maandelijks/jaarlijks een factuur indienen voor de managementvergoeding en onkostenvergoeding. 3.2 De Vennootschap zal de facturen binnen [aantal] dagen na ontvangst betalen.</p> <p><b>Artikel 4: Ziekte en Vakantie</b></p>
--	---	---	---	---

		<p>opgedragen taken zorgvuldig en integer uit te voeren.</p> <p><b>**Artikel 4: Beëindiging**</b></p> <p>4.1 Deze overeenkomst kan door beide partijen schriftelijk worden opgezegd met een opzegtermijn van [X] maanden. 4.2 Onmiddellijke beëindiging van deze overeenkomst is mogelijk indien er sprake is van dringende redenen zoals omschreven in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.</p> <p><b>**Artikel 5: Toepasselijk Recht**</b></p> <p>5.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. 5.2 Geschillen die voortvloeien uit of samenhangen met deze overeenkomst zullen worden beslecht door de bevoegde rechter in het arrondissement waar de vennootschap haar statutaire zetel heeft.</p> <p>Aldus overeengekomen en ondertekend te [Plaats], op [Datum].</p> <p>_____</p> <p>[Naam BV] [Handtekening]</p> <p>_____</p> <p>[Naam bestuurder] [Handtekening]</p> <p>---</p> <p>Dit is een basisvoorbeeld en het is altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen om ervoor te zorgen dat de overeenkomst volledig en correct is volgens de specifieke omstandigheden en vereisten. Heb je nog andere wensen of aanpassingen voor deze overeenkomst?</p>	<p><b>**Artikel 5: Overige Voorwaarden**</b></p> <p>5.1 Deze overeenkomst is onderworpen aan Nederlands recht. 5.2 Wijzigingen van deze overeenkomst kunnen alleen schriftelijk worden overeengekomen door Partijen.</p> <p><b>**Artikel 6: Geheimhouding**</b></p> <p>6.1 Bestuurder verplicht zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die hij/zij in het kader van zijn/haar functie verneemt.</p> <p><b>**Artikel 7: Beëindiging**</b></p> <p>7.1 Beide Partijen kunnen deze overeenkomst beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van [Opzegtermijn] maanden.</p> <p><b>**Ondertekend te [Plaatsnaam] op [Datum]**</b></p> <p><b>**Voor de Vennootschap:**</b> [Naam] [Functie] [Handtekening]</p> <p><b>**Voor de Bestuurder:**</b> [Naam Bestuurder] [Handtekening]</p> <p>---</p> <p>Dit is een basisvoorbeeld. Het is raadzaam om een juridisch adviseur in te schakelen om ervoor te zorgen dat de overeenkomst aan alle specifieke eisen voldoet en juridisch bindend is. Is er iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>4.1 In geval van ziekte of vakantie van de Bestuurder zal de managementvergoeding gedurende een periode van maximaal [aantal] maanden worden doorbetaald. 4.2 Na deze periode zal de Vennootschap en de Bestuurder in overleg treden over de voortzetting van de betaling.</p> <p><b>Artikel 5: Loonheffingen en Andere Heffingen</b></p> <p>5.1 De Bestuurder is zelf verantwoordelijk voor de afdracht van loonheffingen en andere heffingen aan de belastingdienst. 5.2 De Vennootschap zal de Bestuurder voorzien van de benodigde informatie voor de afdracht van deze heffingen.</p> <p><b>Artikel 6: Toepasselijk Recht</b></p> <p>6.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. 6.2 Geschillen die voortvloeien uit deze overeenkomst zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te [plaats].</p> <p><b>Ondertekend te [plaats] op [datum]:</b> <b>Voor de Vennootschap:</b> [Naam] [Functie] <b>Voor de Bestuurder:</b> [Naam]</p> <p>Dit is een basisvoorbeeld en kan verder worden aangepast aan specifieke wensen en omstandigheden. Laat me weten als je nog verdere aanpassingen of toevoegingen</p> <p>nodig hebt <a href="#">[2]</a><a href="#">[3]</a></p> <p><b>References</b></p> <p>[1] <a href="#">Scoreschema Ondernemingsrecht ChatGPT 4o</a> [2] <a href="#">Scoreschema Ondernemingsrecht Claude Haiku deel 2</a> [3] <a href="#">Claude - Ondernemingsrecht</a></p>
<p><b>Mag een Nederlandse stichting winst uitkeren aan een bestuurder? Beargumenteer het antwoord.</b></p>	<p>In beginsel niet. Op grond van artikel 2:285 lid 3 BW geldt een uitkeringsverbod: <i>"Het doel van de stichting mag niet inhouden het doen van uitkeringen aan oprichters of aan hen die deel uitmaken van haar organen noch ook aan anderen, tenzij wat deze laatsten betreft de uitkeringen een ideële of sociale strekking hebben."</i> Het</p>	<p>Nederlandse stichtingen mogen geen winst uitkeren aan bestuurders of oprichters. Dit komt omdat stichtingen zijn opgericht om een bepaald doel te bereiken, en niet om winst te maken voor individuen. De statuten van de stichting moeten duidelijk aangeven dat de winst binnen de stichting blijft en wordt gebruikt</p>	<p>Nederlandse stichtingen mogen geen winst uitkeren aan bestuurders of oprichters. Dit is een belangrijk kenmerk van stichtingen: ze zijn opgericht om een bepaald doel te bereiken en niet om winst te maken. Eventuele winst die een stichting maakt, moet in de stichting blijven en dienen het statutaire doel.</p>	<p>Nee, een Nederlandse stichting mag in principe geen winst uitkeren aan een bestuurder. Dit is een fundamenteel kenmerk van een stichting. Hier zijn de argumenten: Geen winst oogmerk: Een stichting is een rechtspersoon die is opgericht om een bepaald ideëel doel te bereiken. Ze heeft</p>

	<p>gedeelte na de “tenzij” komt in de praktijk nauwelijks voor.</p>	<p>om het statutaire doel te verwezenlijken.</p> <p>Als een stichting toch winst zou uitkeren aan een bestuurder, zou dit als wanbestuur kunnen worden beschouwd en kan de rechter het bestuur ontslaan of de stichting zelfs ontbinden. Dit is om ervoor te zorgen dat de stichting haar gelden correct gebruikt voor het doel waarvoor ze is opgericht.</p> <p>Heb je nog andere vragen over stichtingen of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Als een stichting toch winst zou uitkeren aan een bestuurder, zou dit als een overtreding worden beschouwd en kan de rechter het bestuur ontslaan of de stichting zelfs ontbinden. Dit is om ervoor te zorgen dat de stichting zijn doel blijft dienen en niet wordt gebruikt als een vehikel voor persoonlijk gewin.</p> <p>Heb je nog andere vragen over stichtingen of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>geen winstoogmerk. Dit betekent dat eventuele inkomsten of winst die de stichting genereert, gebruikt moeten worden om dat doel te realiseren.</p> <p>Verbod op winstuitkering: De wet bepaalt dat een stichting geen winst mag uitkeren aan oprichters, bestuurders of andere personen. Dit verbod is vastgelegd in de wet en in de statuten van de stichting.</p> <p>Beloning van bestuurders: Bestuurders van een stichting kunnen wel een vergoeding krijgen voor hun werkzaamheden. Dit kan een onkostenvergoeding zijn voor gemaakte kosten, of een vacatiegeld als beloning voor de tijd en inzet. Het is echter geen winstuitkering, maar een compensatie voor de geleverde prestaties. Er moet een redelijke verhouding zijn tussen de vergoeding en de verrichte werkzaamheden.</p> <p>ANBI-status: Veel stichtingen hebben een ANBI-status (Algemeen Nut Beogende Instelling). Om deze status te behouden, is het cruciaal dat er geen winstuitkering plaatsvindt aan bestuurders. Als dit wel gebeurt, kan de ANBI-status worden ingetrokken, wat fiscale gevolgen heeft voor de stichting en haar donateurs.</p> <p>Uitzonderingen en nuances:  Loon in geval van gezagsverhouding: In uitzonderlijke gevallen kan een bestuurder in loondienst zijn bij de stichting. Dit is alleen mogelijk als er sprake is van een gezagsverhouding, waarbij de bestuurder ondergeschikt is aan de stichting en werkt in opdracht van de stichting. In dat geval ontvangt de bestuurder een salaris, maar dit moet marktconform zijn en in verhouding staan tot de verrichte werkzaamheden. Het is geen winstuitkering, maar een beloning voor verrichte arbeid.</p> <p>Commerciële activiteiten: Een stichting mag commerciële activiteiten ontplooiën om haar ideële doel te bereiken. De winst die hieruit voortkomt, moet echter volledig ten goede komen aan het doel van de stichting en mag niet worden uitgekeerd aan bestuurders.</p> <p>Conclusie:  Het is essentieel dat het bestuur van een</p>
--	---	--	---	---



				<p>stichting zich bewust is van het verbod op winstuitkering. Het overtreden van dit verbod kan leiden tot juridische problemen en zelfs tot opheffing van de stichting. Het is raadzaam om bij twijfel juridisch advies in te winnen.</p> <p>Belangrijke bronnen: KVK.nl - Een stichting starten: zo werkt het AFAS SB - Mag een stichting winst maken? Ik hoop dat dit antwoord je vraag voldoende beantwoordt.</p>
<p><b>Wie kan een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ontslaan?</b></p>	<p>In artikel 2:244 lid 1 BW staat het volgende: <i>“Iedere bestuurder kan te allen tijde worden geschorst en ontslagen door het orgaan dat bevoegd is tot benoeming. De statuten kunnen bepalen dat een bestuurder eveneens kan worden ontslagen door een ander orgaan, tenzij de benoeming overeenkomstig artikel 272 door de raad van commissarissen geschiedt. Is uitvoering gegeven aan artikel 239a, dan is het bestuur te allen tijde bevoegd tot schorsing van een uitvoerend bestuurder.”</i> In de meeste gevallen kan een statutair bestuurder van een Nederlandse BV worden ontslagen door de algemene vergadering.</p>	<p>Een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kan worden ontslagen door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA). De AVA heeft de bevoegdheid om beslissingen te nemen over de aanstelling en het ontslag van bestuurders, zoals vastgelegd in de statuten van de BV en de Nederlandse wetgeving (Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek).</p> <p>Het ontslagbesluit moet op een zorgvuldige manier worden genomen en moet voldoen aan de wettelijke en statutaire procedures. Dit betekent onder meer dat de bestuurder in de gelegenheid moet worden gesteld om zijn of haar zienswijze kenbaar te maken voordat het ontslagbesluit wordt genomen.</p> <p>Zijn er nog andere aspecten waar je meer over wilt weten? Bijvoorbeeld de procedure of gevolgen van ontslag?</p>	<p>Een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kan worden ontslagen door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA). Dit ontslag kan plaatsvinden met een gewone meerderheid van stemmen, tenzij de statuten van de BV anders bepalen. De AVA heeft de wettelijke bevoegdheid om bestuurders aan te stellen en te ontslaan, wat een belangrijk element is van de governance-structuur binnen een BV.</p> <p>Het is echter wel van belang dat het ontslag volgens de wettelijke en statutaire procedures verloopt. Als een bestuurder bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst met de BV heeft, moet er ook rekening worden gehouden met arbeidsrechtelijke regels en mogelijke ontslagbescherming.</p> <p>Heb je nog vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>De algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) is in principe bevoegd om een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) te ontslaan. Dit is vastgelegd in artikel 2:244 van het Burgerlijk Wetboek (BW).</p> <p>Belangrijke punten: Hoofregel: De AVA is altijd bevoegd om een bestuurder te ontslaan, tenzij de statuten van de BV anders bepalen. Statuten: In de statuten kan bepaald zijn dat een ander orgaan, bijvoorbeeld de raad van commissarissen (RvC), ook bevoegd is om bestuurders te ontslaan. Ontslagbesluit: Het ontslagbesluit wordt genomen door de AVA volgens de procedure die in de statuten is vastgelegd. Hoorplicht: Over het algemeen moet de AVA de betreffende bestuurder horen voordat er een besluit tot ontslag wordt genomen. Geen ontslagvergunning: In tegenstelling tot "gewone" werknemers is voor het ontslag van een statutair bestuurder geen voorafgaande toestemming van het UWV nodig. Redelijke grond: Hoewel er geen preventieve ontslagbescherming is zoals bij gewone werknemers, moet er wel sprake zijn van een redelijke grond voor het ontslag. Wat een redelijke grond is, hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval. Eenzijdige beëindiging door bestuurder: Een statutair bestuurder kan zelf ook zijn functie neerleggen (ontslag nemen). Dit is een eenzijdige rechtshandeling en vereist geen instemming van de AVA. Samenvattend: De AVA is in de meeste gevallen bevoegd om een statutair</p>

				bestuurder van een BV te ontslaan. De statuten kunnen echter een andere regeling treffen. Het is belangrijk om de statuten van de betreffende BV te raadplegen om de exacte bevoegdheden en procedures te bepalen.
<b>Een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid heeft twee aandeelhouders die ieder 50% van de aandelen houden. De algemene vergadering besluit buiten vergadering een de statutair bestuurder te ontslaan. Maak het aandeelhoudersbesluit dat nodig is om dit ontslag te realiseren.</b>	Dit aandeelhoudersbesluit zou ten minste het volgende moeten bevatten: (xvii) de aanduiding van de aandeelhouders die het aandeelhoudersbesluit nemen; (xviii) de toelichting dat de aandeelhouders alle aandelen in het kapitaal van de BV houden en instemmen met besluitvorming buiten vergadering; (xix) een duidelijke omschrijving van het besluit om de betreffende statutair bestuurder te ontslaan, met vermelding van de naam van de betreffende statutair bestuurder en de ingangsdatum van het ontslag; (xx) eventueel te verlenen décharge voor het gevoerde bestuur; (xxi) de bestuurder moet in de gelegenheid zijn gesteld om zijn of haar zienswijze te geven en het is raadzaam dit in het aandeelhoudersbesluit te documenteren; (xxii) er moet worden vastgesteld of er naast de aandeelhouders nog andere vergadergerechtigden zijn; (xxiii) de aandeelhouders moeten het besluit dateren en ondertekenen; (xxiv) veelal wordt in het aandeelhoudersbesluit vermeld dat een kopie wordt toegezonden aan het bestuur, zodat deze	Hier is een voorbeeld van een aandeelhoudersbesluit voor het ontslag van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) met twee aandeelhouders die ieder 50% van de aandelen houden. Dit besluit wordt buiten vergadering genomen:  ---  **Aandeelhoudersbesluit**  **De besloten vennootschap:**  [Naam BV] Geregistreerd kantoor: [Adres] Ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer: [KVK-nummer]  **Aandeelhouders:**  1. [Naam Aandeelhouder 1] Adres: [Adres] 2. [Naam Aandeelhouder 2] Adres: [Adres]  Gezamenlijk te noemen: "Aandeelhouders"  **Onderwerp:** Ontslag statutair bestuurder  **De aandeelhouders verklaren het volgende:**  - [Naam statutair bestuurder] (hierna te noemen: "Bestuurder") is momenteel statutair bestuurder van [Naam BV]. - Aandeelhouders zijn in onderling overleg buiten vergadering overeengekomen om de Bestuurder te ontslaan.  **Besluit:**	Hier is een voorbeeld van een aandeelhoudersbesluit dat nodig is om een statutair bestuurder buiten vergadering te ontslaan:  ---  **BESLUIT VAN DE ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS VAN [NAAM BV]**  **D.d. [Datum]**  **Tussen:**  1. **[Naam Aandeelhouder 1]**, houder van 50% van de aandelen in het kapitaal van de vennootschap [Naam BV], statutair gevestigd te [Plaatsnaam], hierna te noemen "Aandeelhouder 1",  **en:**  2. **[Naam Aandeelhouder 2]**, houder van 50% van de aandelen in het kapitaal van de vennootschap [Naam BV], statutair gevestigd te [Plaatsnaam], hierna te noemen "Aandeelhouder 2",  Gezamenlijk te noemen "Aandeelhouders".  **Overwegende dat:**  - De Aandeelhouders gezamenlijk 100% van de aandelen in het kapitaal van [Naam BV] houden; - De Aandeelhouders gezamenlijk besluiten tot het ontslag van de statutair bestuurder [Naam Bestuurder]; - Dit besluit wordt genomen buiten vergadering conform artikel [Relevant Artikel] van de statuten van de Vennootschap.  **Besluiten als volgt:**	Het is goed dat je dit aankaart. Het ontslag van een statutair bestuurder van een BV is een belangrijke beslissing die zorgvuldig moet worden genomen. Hieronder volgt een voorbeeld van een aandeelhoudersbesluit voor het ontslag van een statutair bestuurder buiten vergadering, samen met belangrijke overwegingen: Belangrijke overwegingen vooraf: Statuten: Controleer altijd de statuten van de BV. Hoewel de wet (artikel 2:244 BW) bepaalt dat de algemene vergadering bevoegd is tot ontslag, kunnen de statuten aanvullende bepalingen bevatten (bijvoorbeeld over een opzegtermijn). Reden van ontslag: Hoewel de wet geen specifieke ontslaggronden vereist, is het in verband met eventuele latere discussies (bijvoorbeeld over een ontslagvergoeding) raadzaam om een reden voor het ontslag vast te leggen. Ondernemingsraad (OR): Als er een OR is, moet deze om advies worden gevraagd over het voorgenomen ontslag. Hoorplicht: De bestuurder moet in de gelegenheid worden gesteld om zijn zienswijze te geven voordat het definitieve besluit wordt genomen. Dit kan ook schriftelijk. Buiten vergadering: Een besluit buiten vergadering is mogelijk als alle aandeelhouders hiermee instemmen. Dit moet schriftelijk worden vastgelegd. Voorbeeld aandeelhoudersbesluit buiten vergadering: Besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van [Naam BV] Datum: [Datum] Ondergetekenden: [Naam aandeelhouder 1], woonplaats [Woonplaats], houdende 50% van de aandelen in [Naam BV]; [Naam aandeelhouder 2], woonplaats [Woonplaats], houdende 50% van de aandelen in [Naam BV];

	<p>aantekening kan maken van het besluit.</p>	<p>1. De Bestuurder, [Naam bestuurder], wordt met ingang van [datum] ontslagen uit zijn/haar functie als statutair bestuurder van de vennootschap.</p> <p>2. De vennootschap zal de relevante instanties, waaronder de Kamer van Koophandel, in kennis stellen van dit besluit en de inschrijving van de Bestuurder als bestuurder van de vennootschap beëindigen.</p> <p>3. De Bestuurder zal een afschrift van dit besluit ontvangen.</p> <p><b>**Ondertekening:**</b></p> <p>Ondergetekenden, allen aandeelhouders van de vennootschap, bevestigen hiermee hun instemming met bovengenoemd besluit:</p> <p>_____</p> <p>[Naam Aandeelhouder 1] [Handtekening] Datum: [Datum]</p> <p>_____</p> <p>[Naam Aandeelhouder 2] [Handtekening] Datum: [Datum]</p> <p>---</p> <p>Dit document moet door beide aandeelhouders worden ondertekend om rechtsgeldig te zijn. Het is aan te raden om juridisch advies in te winnen om er zeker van te zijn dat alle vereiste procedures worden nageleefd.</p> <p>Heb je nog andere vragen of behoeften?</p>	<p><b>**Artikel 1: Ontslag van de Statutair Bestuurder**</b></p> <p>1.1 De Aandeelhouders besluiten hierbij tot het ontslag van [Naam Bestuurder] als statutair bestuurder van [Naam BV], met ingang van [Datum Ontslag].</p> <p><b>**Artikel 2: Kennisgeving en Formaliteiten**</b></p> <p>2.1 De Vennootschap zal zorgdragen voor de vereiste kennisgevingen en formaliteiten in verband met het ontslag, inclusief de inschrijving van het ontslag in het handelsregister van de Kamer van Koophandel.</p> <p><b>**Ondertekend door de Aandeelhouders:**</b></p> <p><b>**Voor Aandeelhouder 1:**</b> [Naam Aandeelhouder 1] [Handtekening] [Datum]</p> <p><b>**Voor Aandeelhouder 2:**</b> [Naam Aandeelhouder 2] [Handtekening] [Datum]</p> <p>---</p> <p>Dit is een basisvoorbeeld en het is aan te raden om juridische expertise in te schakelen om te waarborgen dat het besluit voldoet aan alle wettelijke en statutaire eisen. Is er iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Verklaren het volgende te hebben besloten: Overwegende dat: [Naam BV] een statutair directeur heeft, te weten [Naam directeur]; De aandeelhouders het in het belang van de vennootschap achten om de bestuurdersfunctie van [Naam directeur] te beëindigen; [Eventueel: De reden voor het ontslag, bijvoorbeeld: "Er is een verschil van inzicht ontstaan over de te volgen strategie." of "De heer/mevrouw [Naam directeur] functioneert naar het oordeel van de aandeelhouders niet langer naar behoren."]; [Eventueel: De bestuurder in de gelegenheid is gesteld om zijn/haar zienswijze te geven op [Datum] / middels brief van [Datum].]; Alle aandeelhouders instemmen met dit besluit buiten vergadering. Besluiten: De heer/mevrouw [Naam directeur] wordt per direct/per [Datum] ontslagen als statutair directeur van [Naam BV]. [Eventueel: Er wordt een regeling getroffen met de directeur met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, vast te leggen in een vaststellingsovereenkomst.] [Eventueel: Een nieuwe bestuurder zal op een later moment worden benoemd/Er wordt besloten tot een andere vorm van bestuur.] Aldus besloten en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te [Plaats] op [Datum]. Handtekeningen: [Handtekening aandeelhouder 1] [Handtekening aandeelhouder 2] Belangrijk: Dit is een voorbeeld. Het is belangrijk om dit besluit te laten beoordelen door een jurist om te zorgen dat het aan alle wettelijke en statutaire eisen voldoet. Zorg voor een goede administratie van het besluit. Informeer de Kamer van Koophandel over het ontslag van de bestuurder. Door deze stappen zorgvuldig te volgen, kan het ontslag van de statutair bestuurder</p>
--	---	--	---	---

				op een correcte en juridisch houdbare manier worden afgehandeld.
<b>Gemiddeld</b>				
<p><b>Wat zijn de voorwaarden om te mogen overgaan tot een dividenduitkering aan aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid?</b></p>	<p>Er moet een aandeelhoudersbesluit worden genomen en daarnaast moet gedocumenteerd worden dat het bestuur goedkeuring verleent. Er mag alleen dividend worden uitgekeerd uit de vrije reserves. Daarnaast moet de uitkeringstest zijn uitgevoerd en moet het resultaat positief zijn. Dit is beschreven in artikel 2:216 BW. De leden 1 en 2 zijn het meest relevant:</p> <p><i>"1. De algemene vergadering is bevoegd tot bestemming van de winst die door de vaststelling van de jaarrekening is bepaald en tot vaststelling van uitkeringen, voor zover het eigen vermogen groter is dan de reserves die krachtens de wet of de statuten moeten worden aangehouden. De statuten kunnen de bevoegdheden, bedoeld in de eerste zin, beperken of toekennen aan een ander orgaan.</i></p> <p><i>2. Een besluit dat strekt tot uitkering heeft geen gevolgen zolang het bestuur geen goedkeuring heeft verleend. Het bestuur weigert slechts de goedkeuring indien het weet of redelijkerwijs behoort te voorzien dat de vennootschap na de uitkering niet zal kunnen blijven voortgaan met het betalen van haar opeisbare schulden."</i></p> <p>Er kunnen ook nog aanvullende eisen in de statuten zijn opgenomen of in eventuele (aandeelhouders)overeenkomsten.</p>	<p>Om over te gaan tot een dividenduitkering aan aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV), moeten de volgende voorwaarden in acht worden genomen:</p> <p>1. <b>**Winstuitkeringstoets**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) beslist over de winstbestemming en de uitkering van dividend. Dit besluit moet gebaseerd zijn op de vastgestelde jaarrekening.</li> </ul> <p>2. <b>**Balans- en uitkeringstest**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Na het besluit van de AVA moet het bestuur van de BV een uitkeringstest uitvoeren om te beoordelen of de BV voldoende liquide middelen heeft om aan haar directe en toekomstige verplichtingen te voldoen. Dit staat bekend als de "balans- en uitkeringstest".</li> </ul> <p>3. <b>**Goedkeuring van het bestuur**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het bestuur van de BV moet goedkeuring geven voor de dividenduitkering. Dit betekent dat het bestuur expliciet moet bevestigen dat de BV na de uitkering nog steeds in staat zal zijn om haar opeisbare schulden te betalen.</li> </ul> <p>4. <b>**Statutaire en wettelijke bepalingen**:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De uitkering moet in overeenstemming zijn met de statuten van de BV en de relevante wettelijke bepalingen (met name Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek).</li> </ul> <p><b>**Gevolgen bij niet-naleving**:</b></p> <p>Als de uitkering van dividend plaatsvindt zonder naleving van deze voorwaarden, kunnen bestuurders persoonlijk aansprakelijk worden gesteld voor de schade die de BV of de schuldeisers lijden als gevolg van de onterechte uitkering.</p> <p>Zorgvuldige naleving van deze voorwaarden is cruciaal om financiële stabiliteit en juridische naleving te</p>	<p>De voorwaarden om te mogen overgaan tot een dividenduitkering aan aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) zijn als volgt:</p> <p>1. <b>**Statutaire bepaling**:</b> De mogelijkheid tot dividenduitkering moet in de statuten van de BV zijn opgenomen.</p> <p>2. <b>**Winstuitkeringstoets**:</b> De Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) moet besluiten tot winstuitkering. Dit besluit kan pas worden genomen nadat een jaarrekening is vastgesteld waaruit blijkt dat er voldoende winst beschikbaar is om uit te keren.</p> <p>3. <b>**Balans- en uitkeringstest**:</b> Na het besluit van de AVA moet het bestuur van de BV een balans- en uitkeringstest uitvoeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Balans test**:</b> Het eigen vermogen na de uitkering moet groter zijn dan de wettelijke en statutaire reserves die de BV moet aanhouden.</li> <li>- <b>**Uitkeringstest**:</b> Het bestuur moet beoordelen of de BV na de winstuitkering aan haar opeisbare verplichtingen kan blijven voldoen. Hierbij moet ook rekening worden gehouden met toekomstige verplichtingen en voor de BV te verwachten verliezen.</li> </ul> <p>4. <b>**Besluit van het Bestuur**:</b> Na het doorlopen van de balans- en uitkeringstest moet het bestuur formeel besluiten of de dividenduitkering daadwerkelijk kan plaatsvinden. Het bestuur kan de uitkering blokkeren als blijkt dat de BV niet aan de hiervoor genoemde voorwaarden voldoet.</p> <p>Door deze procedures te volgen, wordt ervoor gezorgd dat de financiële gezondheid van de BV niet in gevaar komt door het uitkeren van dividend aan de aandeelhouders.</p>	<p>Er zijn een aantal voorwaarden waaraan moet worden voldaan voordat een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) dividend mag uitkeren aan haar aandeelhouders. Deze voorwaarden zijn vastgelegd in artikel 2:216 van het Burgerlijk Wetboek (BW) en zijn bedoeld om de belangen van zowel de aandeelhouders als de schuldeisers van de BV te beschermen.</p> <p>1. Besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)</p> <p>In principe neemt de AVA het besluit tot dividenduitkering met een absolute meerderheid van stemmen. Dit betekent dat meer dan de helft van de uitgebrachte stemmen voor het voorstel tot dividenduitkering moet zijn.</p> <p>2. Balanstest</p> <p>Voordat er dividend kan worden uitgekeerd, moet er een balanstest worden uitgevoerd. Deze test houdt in dat het eigen vermogen van de BV groter moet zijn dan de wettelijke en statutaire reserves. Wettelijke reserves: Dit zijn reserves die op basis van de wet moeten worden aangehouden, zoals de herwaarderingsreserve. Statutaire reserves: Dit zijn reserves die zijn vastgelegd in de statuten van de BV.</p> <p>3. Uitkeringstest</p> <p>Naast de balanstest moet er ook een uitkeringstest worden uitgevoerd. Deze test houdt in dat het bestuur van de BV moet beoordelen of de BV na de dividenduitkering nog steeds aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. Met andere woorden, de BV mag door de dividenduitkering niet in betalingssonmacht raken.</p> <p>4. Goedkeuring van het bestuur</p> <p>Het bestuur van de BV moet goedkeuring verlenen aan het besluit van de AVA tot dividenduitkering. Zonder deze goedkeuring is het besluit tot uitkering niet geldig. Het bestuur kan de goedkeuring alleen weigeren als het weet of redelijkerwijs behoort te voorzien dat de BV na de uitkering in betalingssonmacht zal</p>

		waarborgen. Heb je nog meer informatie nodig over dit onderwerp?	Is er iets anders waar ik je mee kan helpen?	<p>verkeren.</p> <p>5. Statutaire bepalingen Het is belangrijk om te controleren of er in de statuten van de BV specifieke bepalingen zijn opgenomen over dividenduitkering. Deze bepalingen kunnen aanvullende eisen stellen.</p> <p>Samenvattend Een dividenduitkering is alleen toegestaan als aan alle bovenstaande voorwaarden is voldaan. Het is belangrijk dat het bestuur van de BV zorgvuldig te werk gaat en alle relevante factoren in overweging neemt om te voorkomen dat de BV in financiële problemen komt.</p> <p>Let op: Deze informatie is algemeen van aard en is geen vervanging voor juridisch advies. Raadpleeg altijd een jurist of andere deskundige voor advies over uw specifieke situatie.</p>
<p><b>Maak het dividendbesluit dat nodig is om over te gaan tot een dividenduitkering van EUR 50.000,- aan de twee aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die ieder 50% van de aandelen houden.</b></p>	<p>Het aandeelhoudersbesluit zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(xvii) de aanduiding van de aandeelhouders die het aandeelhoudersbesluit nemen;</p> <p>(xviii) de toelichting dat de aandeelhouders alle aandelen in het kapitaal van de BV houden en instemmen met besluitvorming buiten vergadering;</p> <p>(xix) een duidelijke omschrijving van het besluit om dividend uit te keren, inclusief de omvang van het uit te keren dividend;</p> <p>(xx) de bestuurder moet in de gelegenheid zijn gesteld om zijn of haar zienswijze te geven en het is raadzaam dit in het aandeelhoudersbesluit te documenteren;</p> <p>(xxi) er moet worden vastgesteld of er naast de aandeelhouders nog andere vergadergerechtigden zijn;</p>	<p>Hier is een voorbeeld van een besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) voor een dividenduitkering van EUR 50.000,- aan de twee aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV), waarbij elke aandeelhouder 50% van de aandelen houdt:</p> <p>---</p> <p><b>**Besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders**</b></p> <p><b>**De besloten vennootschap:**</b></p> <p>[Naam BV] Geregistreerd kantoor: [Adres] Ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer: [KVK-nummer]</p> <p><b>**Onderwerp:**</b> Dividenduitkering</p> <p><b>**De aandeelhouders:**</b></p> <p>1. [Naam Aandeelhouder 1] Adres: [Adres] 2. [Naam Aandeelhouder 2] Adres: [Adres]</p>	<p>Hier is een voorbeeld van een dividendbesluit dat nodig is om een dividenduitkering van €50.000,- te realiseren aan twee aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) die ieder 50% van de aandelen houden:</p> <p>---</p> <p><b>**BESLUIT VAN DE ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS VAN [NAAM BV]**</b></p> <p><b>**D.d. [Datum]**</b></p> <p><b>**Tussen:**</b></p> <p>1. <b>**[Naam Aandeelhouder 1]**</b>, houder van 50% van de aandelen in het kapitaal van de vennootschap [Naam BV], statutair gevestigd te [Plaatsnaam], hierna te noemen "Aandeelhouder 1",</p> <p><b>**en:**</b></p> <p>2. <b>**[Naam Aandeelhouder 2]**</b>, houder van 50% van de aandelen in het kapitaal van de vennootschap [Naam BV], statutair gevestigd te [Plaatsnaam], hierna te noemen "Aandeelhouder 2",</p>	<p>Het spijt me, maar ik ben geen financieel adviseur en kan geen juridisch document opstellen zoals een dividendbesluit. Ik kan je wel algemene informatie geven over het dividendbesluit en waar je op moet letten. Wat is een dividendbesluit? Een dividendbesluit is een formeel besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders van een BV waarin wordt vastgelegd dat er dividend wordt uitgekeerd. Het besluit moet schriftelijk worden vastgelegd en bevat onder andere de volgende informatie: De naam van de BV De datum van het besluit Het bedrag van het dividend De namen van de aandeelhouders en hun respectievelijke aandelenbezit De datum van uitkering De handtekening van de bestuurder(s) Waar moet je op letten bij een dividendbesluit? Er zijn een aantal belangrijke zaken waar je op moet letten bij het nemen van een dividendbesluit: Uitkeringstoets: Het bestuur van de BV moet een uitkeringstoets uitvoeren om te bepalen of de BV na de dividenduitkering nog aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. Statutaire bepalingen: De statuten van de BV kunnen bepalingen bevatten over de</p>

	<p>(xxii) de aandeelhouders moeten het besluit dateren en ondertekenen;</p> <p>(xxiii) veelal wordt in het aandeelhoudersbesluit vermeld dat een kopie wordt toegezonden aan het bestuur, zodat deze aantekening kan maken van het besluit;</p> <p>(xxiv) vervolgens moet het bestuur het aandeelhouders besluit goedkeuren, na de uitkeringstest te hebben verricht, met een positief resultaat.</p>	<p>Gezamenlijk te noemen: "Aandeelhouders"</p> <p><b>**Overwegingen:**</b></p> <p>- De jaarrekening van de vennootschap over het boekjaar [jaar] is vastgesteld en goedgekeurd.</p> <p>- De vennootschap heeft voldoende liquide middelen om aan haar directe en toekomstige verplichtingen te voldoen, zoals bevestigd door het bestuur.</p> <p><b>**Besluit:**</b></p> <p>1. Er wordt een dividenduitkering goedgekeurd van EUR 50.000,-- aan de aandeelhouders.</p> <p>2. Deze dividenduitkering zal als volgt worden verdeeld:  - [Naam Aandeelhouder 1]: EUR 25.000,-- (50%)  - [Naam Aandeelhouder 2]: EUR 25.000,-- (50%)</p> <p>3. De vennootschap zal de dividenduitkering uitbetalen op [datum] of zo spoedig mogelijk daarna.</p> <p>4. Het bestuur van de vennootschap heeft de balans- en uitkeringstest uitgevoerd en goedgekeurd dat de vennootschap na de dividenduitkering in staat zal zijn om haar opeisbare schulden te blijven betalen.</p> <p><b>**Ondertekening:**</b></p> <p>Ondergetekenden, allen aandeelhouders van de vennootschap, bevestigen hiermee hun instemming met bovengenoemd besluit:</p> <p>_____</p> <p>[Naam Aandeelhouder 1] [Handtekening] Datum: [Datum]</p> <p>_____</p> <p>[Naam Aandeelhouder 2] [Handtekening] Datum: [Datum]</p> <p>---</p>	<p>Gezamenlijk te noemen "Aandeelhouders".</p> <p><b>**Overwegende dat:**</b></p> <p>- De Aandeelhouders gezamenlijk 100% van de aandelen in het kapitaal van [Naam BV] houden;</p> <p>- De jaarrekening van de Vennootschap is goedgekeurd en vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders;</p> <p>- De Algemene Vergadering van Aandeelhouders heeft vastgesteld dat er voldoende winst is om uit te keren;</p> <p>- Het bestuur van de Vennootschap een positieve balans- en uitkeringstest heeft uitgevoerd.</p> <p><b>**Besluiten als volgt:**</b></p> <p><b>**Artikel 1: Dividenduitkering**</b></p> <p>1.1 De Aandeelhouders besluiten hierbij tot een dividenduitkering van €50.000,- aan de aandeelhouders van [Naam BV].</p> <p>1.2 Deze dividenduitkering zal in gelijke delen worden uitgekeerd aan de twee aandeelhouders, ieder voor een bedrag van €25.000,-.</p> <p><b>**Artikel 2: Kennisgeving en Formaliteiten**</b></p> <p>2.1 De Vennootschap zal zorgdragen voor de vereiste kennisgevingen en formaliteiten in verband met de dividenduitkering, inclusief de benodigde administratieve handelingen.</p> <p><b>**Ondertekend door de Aandeelhouders:**</b></p> <p><b>**Voor Aandeelhouder 1:**</b> [Naam Aandeelhouder 1] [Handtekening] [Datum]</p> <p><b>**Voor Aandeelhouder 2:**</b> [Naam Aandeelhouder 2] [Handtekening] [Datum]</p> <p>---</p>	<p>dividenduitkering.</p> <p>Dividendbelasting: Over het uitgekeerde dividend moet dividendbelasting worden ingehouden en afgedragen aan de Belastingdienst.</p> <p>Goedkeuring bestuur: In de meeste gevallen is de goedkeuring van het bestuur vereist voor een dividenduitkering.</p> <p>Voorbeeld van een dividendbesluit (let op: dit is slechts een voorbeeld en geen juridisch document):  Besluit tot dividenduitkering  Datum: [Datum]  Onderwerp: Vaststelling dividenduitkering over [Boekjaar]  Aanwezig:  [Naam bestuurder(s)]  [Naam aandeelhouder 1]  [Naam aandeelhouder 2]  Besloten wordt:  Tot vaststelling van een dividenduitkering van EUR 50.000,-- over het boekjaar [Boekjaar].  De dividenduitkering zal plaatsvinden aan de aandeelhouders conform hun aandelenbezit, te weten:  [Naam aandeelhouder 1]: EUR 25.000,-- (50% van de aandelen)  [Naam aandeelhouder 2]: EUR 25.000,-- (50% van de aandelen)  De dividenduitkering zal plaatsvinden op [Datum].  Getekend,  [Naam bestuurder(s)]  Aanbeveling:  Het is raadzaam om een financieel adviseur en/of een jurist te raadplegen bij het opstellen van een dividendbesluit om ervoor te zorgen dat alles correct verloopt. Zij kunnen je helpen met de uitkeringstoets, de statutaire bepalingen en de dividendbelasting.  Belangrijke bronnen:  De besloten vennootschap (bv)   Ondernemersplein - KVK  Bv en dividend uitkeren, dit zijn de regels - Schenkeveld Advocaten  Ik hoop dat deze informatie nuttig is!</p>
--	---	--	---	---

		<p>Dit besluit moet door beide aandeelhouders worden ondertekend om rechtsgeldig te zijn. Zorg ervoor dat de balans- en uitkeringstest goed wordt gedocumenteerd en dat alle wettelijke en statutaire vereisten worden nageleefd.</p> <p>Als je meer informatie nodig hebt of verdere hulp wenst, laat het me gerust weten!</p>	<p>Dit is een basisvoorbeeld en het is aan te raden om juridische expertise in te schakelen om te waarborgen dat het besluit voldoet aan alle wettelijke en statutaire eisen. Heb je nog andere vragen of zaken waar ik je mee kan helpen?</p>	
<p><b>De algemene vergadering van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid besluit tot ontbinding van de vennootschap. Op het moment van de ontbinding heeft de vennootschap geen baten meer. Wat zijn de gevolgen?</b></p>	<p>Dit is beschreven in artikel 2:19 lid 4 BW: <i>"Indien de rechtspersoon op het tijdstip van zijn ontbinding geen baten meer heeft, houdt hij alsdan op te bestaan. In dat geval doet het bestuur of, bij toepassing van artikel 19a, de Kamer van Koophandel, daarvan opgaaf aan de registers waar de rechtspersoon is ingeschreven."</i> Dit wordt ook wel een turboliquidatie genoemd. Kenmerkend is dat de vennootschap niet vereffend hoeft te worden.</p>	<p>Wanneer de algemene vergadering van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) besluit tot ontbinding van de vennootschap en er op het moment van ontbinding geen baten meer zijn, zijn de gevolgen als volgt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Ontbinding en beëindiging**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De BV houdt op te bestaan op het moment van ontbinding. Omdat er geen baten (activa) meer zijn, gaat de BV direct over tot liquidatie.</li> </ul> </li> <li><b>**Vereenvoudigde Liquidatie**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aangezien de vennootschap geen activa meer heeft, wordt de vereenvoudigde liquidatieprocedure toegepast. Dit betekent dat er geen vereffeningsfase nodig is waarin activa verkocht en schulden afbetaald moeten worden.</li> </ul> </li> <li><b>**Inschrijving bij de Kamer van Koophandel (KvK)**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De vennootschap dient het besluit tot ontbinding te melden aan de Kamer van Koophandel. De KvK zal de BV vervolgens uitschrijven uit het Handelsregister.</li> </ul> </li> <li><b>**Beëindiging van rechten en verplichtingen**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Na ontbinding en uitschrijving uit het Handelsregister vervallen de rechten en verplichtingen van de vennootschap, voor zover er geen schuldeisers zijn die aanspraak kunnen maken op het vermogen van de vennootschap.</li> </ul> </li> <li><b>**Eventuele schuldeisers**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als er toch nog schulden zijn, kunnen schuldeisers de bestuurders persoonlijk aansprakelijk stellen. De bestuurders zijn verplicht om bij de ontbinding van de BV te</li> </ul> </li> </ol>	<p>Als een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) besluit tot ontbinding en er op het moment van de ontbinding geen baten meer zijn, zijn er specifieke gevolgen en procedures die gevolgd moeten worden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Directe Ontbinding**:</b> De vennootschap houdt op te bestaan op het moment van de ontbindingsbesluit. Dit wordt ook wel een "turboliquidatie" genoemd. Omdat er geen baten zijn, is er geen vereffening nodig.</li> <li><b>**Inschrijving bij de Kamer van Koophandel**:</b> De ontbinding en de beëindiging van de vennootschap moeten worden ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. De bestuurders van de BV zijn verantwoordelijk voor deze inschrijving.</li> <li><b>**Publicatie**:</b> De Kamer van Koophandel zal de ontbinding publiceren in het Handelsregister. Dit is om derden te informeren over de beëindiging van de vennootschap.</li> <li><b>**Aansprakelijkheid van Bestuurders**:</b> Het is belangrijk dat er geen baten meer zijn op het moment van de ontbinding. Als later blijkt dat er wel nog baten waren, kunnen de bestuurders persoonlijk aansprakelijk worden gesteld voor schulden van de BV die onbetaald blijven.</li> <li><b>**Rechten van Schuldeisers**:</b> Als er schulden zijn en er geen baten meer zijn om deze te betalen, moeten schuldeisers worden geïnformeerd. In geval van een turboliquidatie moeten de schuldeisers</li> </ol>	<p>Als de algemene vergadering van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) besluit tot ontbinding en er op dat moment geen baten meer zijn, zijn de gevolgen relatief eenvoudig en snel af te handelen. Hieronder een uiteenzetting van de belangrijkste aspecten:</p> <p>Directe beëindiging van de BV</p> <p>In tegenstelling tot situaties waarin er nog vermogen (baten) aanwezig is, houdt de BV in dit geval direct op te bestaan op het moment van ontbinding. Er is geen sprake van een vereffeningsfase (liquidatie), omdat er niets te vereffenen valt. Dit is een belangrijk verschil met situaties waarin er nog bezittingen of schulden zijn. Geen vereffening nodig</p> <p>Normaal gesproken treedt na ontbinding een vereffeningsfase in, waarin de aanwezige bezittingen worden verkocht (geliquideerd) en de schulden worden betaald. Omdat er geen baten zijn, is deze fase overbodig. Er hoeven geen vereffenaars te worden benoemd en er hoeven geen handelingen te worden verricht om vermogen te gelde te maken. Uitschrijving bij de Kamer van Koophandel (KvK)</p> <p>Het is essentieel dat de ontbinding wordt doorgegeven aan de KvK. De BV wordt dan uitgeschreven uit het Handelsregister. Deze uitschrijving is de formele bevestiging van het einde van de BV. Zonder deze uitschrijving blijft de BV in het register staan, wat administratieve verplichtingen met zich mee kan blijven brengen.</p> <p>Geen heropening van de vereffening mogelijk</p> <p>In situaties waarin er na de ontbinding en vereffening toch nog baten blijken te zijn,</p>

		<p>verklaren dat er geen baten (activa) en schulden meer zijn. Mocht blijken dat er toch nog schuldeisers zijn, kunnen de bestuurders aansprakelijk worden gesteld voor eventuele resterende schulden.</p> <p>Het is belangrijk dat het proces van ontbinding zorgvuldig wordt uitgevoerd om juridische en financiële complicaties te voorkomen. Heb je nog meer vragen over ontbinding of een ander onderwerp?</p>	<p>zelfstandig actie ondernemen om hun vorderingen te innen, bijvoorbeeld door beslag te leggen op eventueel later geïdentificeerd vermogen.</p> <p>Zorg ervoor dat je een juridisch adviseur raadpleegt om ervoor te zorgen dat alle wettelijke en administratieve verplichtingen correct worden nageleefd tijdens het ontbindingsproces.</p> <p>Is er iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>kan de vereffening worden heropend. Omdat er in dit geval geen vereffening heeft plaatsgevonden (er waren immers geen baten), is heropening niet aan de orde. Als er later onverhoopt toch nog baten opduiken (bijvoorbeeld een onverwachte betaling van een oude vordering), is er juridisch gezien geen BV meer om deze te ontvangen. In dergelijke uitzonderlijke gevallen is het raadzaam juridisch advies in te winnen.</p> <p>Samenvattend: De BV houdt direct op te bestaan. Er is geen vereffening nodig. Uitschrijving bij de KVK is noodzakelijk. Heropening van de vereffening is niet mogelijk.</p> <p>Het is belangrijk om te benadrukken dat deze situatie alleen geldt als er daadwerkelijk geen baten meer zijn op het moment van ontbinding. Als er nog wel bezittingen zijn, al zijn ze gering, dan is er wel degelijk een vereffening nodig en gelden andere regels. Zorgvuldigheid is dus geboden bij de vaststelling van de financiële situatie van de BV op het moment van ontbinding.</p>
<p><b>Wanneer moet, naar Nederlands recht, uiterlijk een jaarrekening van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid worden opgemaakt, vastgesteld en gedeponereerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel?</b></p>	<p>- De termijn voor het opmaken van de jaarrekening is beschreven in artikel 2:210 lid 1 BW: <i>"Jaarlijks binnen vijf maanden na afloop van het boekjaar der vennootschap, behoudens verlenging van deze termijn met ten hoogste vijf maanden door de algemene vergadering op grond van bijzondere omstandigheden, maakt het bestuur een jaarrekening op en legt het deze voor de aandeelhouders ter inzage ten kantore van de vennootschap. (...)</i> Binnen deze termijn legt het bestuur ook het bestuursverslag ter inzage voor de aandeelhouders, tenzij de artikelen 396 lid 7, of 403 voor de vennootschap gelden. (...)"</p> <p>- De vaststelling van de jaarrekening is beschreven in artikel 2:210 lid 3 t/m 5 BW: <i>"3. De jaarrekening wordt vastgesteld door de algemene vergadering. Vaststelling van de jaarrekening strekt niet tot kwijting aan een bestuurder onderscheidenlijk commissaris.</i></p>	<p>Volgens Nederlandse wetgeving moet een jaarrekening van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) op de volgende manieren worden opgemaakt, vastgesteld en gedeponereerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel (KVK):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Opmaken van de jaarrekening**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De bestuurders van de BV moeten de jaarrekening opmaken binnen <b>**vijf maanden na afloop van het boekjaar**</b>. Dit betekent dat de jaarrekening normaal gesproken voor 1 juni moet zijn opgemaakt, als het boekjaar op 1 januari eindigt.</li> </ul> </li> <li><b>**Vaststellen van de jaarrekening**:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De jaarrekening moet binnen <b>**twee maanden na opmaken**</b> worden vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA). Als de AVA deze termijn niet naleeft, moet de jaarrekening openbaar worden gemaakt met de mededeling dat deze niet is</li> </ul> </li> </ol>	<p>Volgens het Nederlandse Burgerlijk Wetboek (BW) moet een jaarrekening van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) op de volgende manieren worden opgemaakt, vastgesteld en gedeponereerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Jaarrekening opmaken**:</b> Het bestuur van de BV moet een jaarrekening opmaken binnen vijf maanden na afloop van het boekjaar. Dit kan worden verlengd met maximaal vijf maanden door de algemene vergadering op grond van bijzondere omstandigheden.</li> <li><b>**Jaarrekening vaststellen**:</b> De jaarrekening moet worden vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders binnen de termijn van vier maanden na het opmaken, tenzij de vennootschap effecten heeft toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt. In dat geval geldt de termijn van vier maanden en kan deze niet worden</li> </ol>	<p>Volgens het Nederlands recht zijn er verschillende termijnen voor het opmaken, vaststellen en deponeren van de jaarrekening van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV). Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste termijnen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Opmaken van de jaarrekening: Het bestuur van de BV is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening. De jaarrekening moet binnen 5 maanden na afloop van het boekjaar worden opgemaakt (artikel 2:210 lid 1 Burgerlijk Wetboek). Het boekjaar is vaak gelijk aan het kalenderjaar, maar dit kan afwijken. Als het boekjaar gelijk is aan het kalenderjaar, dan moet de jaarrekening uiterlijk op 31 mei worden opgemaakt. De algemene vergadering kan deze termijn eenmalig met maximaal 5 maanden verlengen. In dat geval moet de jaarrekening uiterlijk 10 maanden na afloop van het boekjaar worden</li> </ol>



	<p>4. Besluiten waarbij de jaarrekening wordt vastgesteld, worden in de statuten niet onderworpen aan de goedkeuring van een orgaan van de vennootschap of van derden.</p> <p>5. Indien alle aandeelhouders tevens bestuurder van de vennootschap zijn, geldt ondertekening van de jaarrekening door alle bestuurders en commissarissen tevens als vaststelling in de zin van lid 3, mits alle overige vergadergerechtigden in de gelegenheid zijn gesteld om kennis te nemen van de opgemaakte jaarrekening en met deze wijze van vaststelling hebben ingestemd zoals bedoeld in artikel 238 lid 1. In afwijking van lid 3 strekt deze vaststelling tevens tot kwijting aan de bestuurders en commissarissen. De statuten kunnen de in de eerste zin bedoelde wijze van vaststelling van de jaarrekening uitsluiten.”</p> <p>Voor de termijnen met betrekking tot de vaststelling en deponering moet artikel 2:394 lid 1 t/m 3 BW worden geraadpleegd:</p> <p>“1. De rechtspersoon is verplicht tot openbaarmaking van de jaarrekening binnen acht dagen na de vaststelling. De openbaarmaking geschiedt door deponering van de volledig in de Nederlandse taal gestelde jaarrekening of, als die niet is vervaardigd, de jaarrekening in het Frans, Duits of Engels, bij het handelsregister, indien van toepassing op de wijze als voorgeschreven bij of krachtens artikel 19a van de Handelsregisterwet 2007. De dag van vaststelling moet zijn vermeld.</p> <p>2. Is de jaarrekening niet binnen twee maanden na afloop van de voor het opmaken voorgeschreven termijn overeenkomstig de wettelijke voorschriften vastgesteld, dan maakt het bestuur onverwijld de opgemaakte jaarrekening op de in lid 1 voorgeschreven wijze openbaar; op de jaarrekening wordt vermeld dat zij nog niet is vastgesteld. Binnen twee maanden na gerechtelijke vernietiging van een jaarrekening moet de rechtspersoon een afschrift van de in de uitspraak opgenomen bevelen met betrekking tot de jaarrekening deponeren</p>	<p>vastgesteld.</p> <p>3. <b>**Gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel**</b>;</p> <p>- Na vaststelling moet de jaarrekening binnen <b>**twee maanden**</b> bij de Kamer van Koophandel worden gedeponeerd. Dit betekent dat de jaarrekening voor 1 augustus moet worden gedeponeerd als de AVA de jaarrekening op 1 juni vaststelt.</p> <p>Het is belangrijk om deze termijnen nauwkeurig te volgen om te voorkomen dat er boetes of andere juridische gevolgen ontstaan. Heb je nog andere vragen over de administratieve verplichtingen van een BV?</p>	<p>verlengd.</p> <p>3. <b>**Jaarrekening gedeponeerd**</b>: Na vaststelling moet de jaarrekening binnen vier weken worden gedeponeerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel.</p> <p>Heb je nog andere vragen over de jaarrekening of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>opgemaakt.</p> <p>2. Vaststellen van de jaarrekening: Na het opmaken van de jaarrekening moet deze worden vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders. De wet noemt geen specifieke termijn voor het vaststellen, maar het is belangrijk dat dit tijdig gebeurt in verband met de uiterlijke termijn voor deponering. Als alle aandeelhouders tevens bestuurder zijn, geldt de ondertekening van de jaarrekening door deze bestuurders als vaststelling door de aandeelhouders.</p> <p>3. Deponeren van de jaarrekening: De vastgestelde jaarrekening moet worden gedeponeerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel. De jaarrekening moet uiterlijk 12 maanden na afloop van het boekjaar openbaar zijn gemaakt door deponering (artikel 2:394 lid 3 BW). Als het boekjaar gelijk is aan het kalenderjaar, dan moet de jaarrekening uiterlijk op 31 december worden gedeponeerd. Om de jaarrekening tijdig te deponeren, is het raadzaam om de jaarrekening uiterlijk 11 maanden na afloop van het boekjaar vast te stellen. Samenvattend (bij een boekjaar gelijk aan het kalenderjaar): 31 mei: Uiterste datum opmaken jaarrekening (of 31 oktober bij verlenging). 31 december: Uiterste datum deponeren jaarrekening. Let op: Het niet tijdig deponeren van de jaarrekening is een economisch delict en kan leiden tot sancties, zoals een boete. Er kunnen specifieke situaties zijn waarin andere termijnen gelden. Het is altijd raadzaam om bij twijfel een deskundige te raadplegen, zoals een accountant of jurist. Ik hoop dat dit antwoord je voldoende informatie geeft.</p>
--	--	---	---	--

	<p>bij het handelsregister, met vermelding van de uitspraak.</p> <p>3. Uiterlijk twaalf maanden na afloop van het boekjaar moet de rechtspersoon de jaarrekening op de in lid 1 voorgeschreven wijze openbaar hebben gemaakt.”</p>			
<p><b>Er wordt een contract gesloten door een werknemer van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die niet als statutair bestuurder is ingeschreven en ook niet over een volmacht beschikt. Is de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, naar Nederlands recht, aan dat contract gebonden?</b></p>	<p>De BV in beginsel alleen gebonden aan rechtshandelingen die zijn verricht door de statutair bestuurders of personen met een volmacht (bijvoorbeeld vastgelegd in een schriftelijke machtiging of in de statuten). Zie ook artikel 2:240 BW en artikel 3:60 e.v. BW. Aangezien de werknemer in dit geval geen statutair bestuurder is en geen volmacht heeft, heeft hij formeel geen vertegenwoordigingsbevoegdheid.</p> <p>Ondanks het ontbreken van formele bevoegdheid, kan de BV toch gebonden zijn op grond van de leer van schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid. Zie artikel 3:61 lid 2 BW.</p> <p>De BV zou ook gebonden zijn als de overeenkomst wordt bekrachtigd. Zie artikel 3:69 BW.</p>	<p>Ja, de Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) is aan het contract gebonden, zelfs als de werknemer niet als statutair bestuurder is ingeschreven en geen volmacht heeft   Wet &amp; Recht (https://www.wetrecht.nl/besloten-vennootschap-bv/). Dit komt omdat de BV als rechtspersoon zelf juridische handelingen kan uitvoeren en aansprakelijk is voor de door haar vertegenwoordigde werknemers   Wet &amp; Recht (https://www.wetrecht.nl/besloten-vennootschap-bv/).</p> <p>Dus, als een werknemer namens de BV een contract sluit, is de BV aansprakelijk voor de verplichtingen uit dat contract, tenzij er sprake is van onbehoorlijk bestuur of andere uitzonderlijke omstandigheden.</p> <p>Heb je nog andere vragen over aansprakelijkheid of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Ja, volgens Nederlands recht kan een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) aan een door een werknemer gesloten contract gebonden zijn, zelfs als de werknemer geen statutair bestuurder is en geen volmacht heeft   Wet &amp; Recht (https://www.wetrecht.nl/besloten-vennootschap-bv/). Dit komt omdat de BV als rechtspersoon zelf aansprakelijk is voor de handelingswijze van zijn werknemers, zolang deze handelingen binnen de grenzen van hun werkzaamheden liggen en niet in strijd zijn met de statuten van de BV   Wet &amp; Recht (https://www.wetrecht.nl/besloten-vennootschap-bv/).</p> <p>Dus, als de werknemer handelt namens de BV en de handelingen passen binnen de taken die hem zijn toegewezen, kan de BV aansprakelijk zijn voor het contract   Wet &amp; Recht (https://www.wetrecht.nl/besloten-vennootschap-bv/).</p> <p>Heb je nog andere vragen over aansprakelijkheid of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Of een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) gebonden is aan een contract dat is gesloten door een werknemer die geen statutair bestuurder is en geen volmacht heeft, hangt af van een aantal factoren. Het basisprincipe is dat alleen degenen die bevoegd zijn om de BV te vertegenwoordigen, haar kunnen binden aan een overeenkomst. Dit zijn in principe de statutaire bestuurders. Hoofregel: Geen binding zonder vertegenwoordigingsbevoegdheid In beginsel is de BV niet gebonden aan een overeenkomst die is gesloten door een werknemer die niet bevoegd is om de BV te vertegenwoordigen. Dit is het geval als de werknemer geen statutair bestuurder is en geen expliciete volmacht heeft gekregen van de BV om namens haar te handelen. Uitzonderingen op de hoofdregel Er zijn echter uitzonderingen op deze hoofdregel, waarbij de BV toch gebonden kan zijn aan de overeenkomst: Schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid: Als de BV door haar handelen of nalaten de indruk heeft gewekt bij de wederpartij dat de werknemer wel bevoegd was om de BV te vertegenwoordigen, kan de BV toch gebonden zijn aan de overeenkomst. Dit wordt de "schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid" genoemd. Factoren die hierbij een rol spelen zijn: De functie van de werknemer binnen de BV. Had de werknemer een functie waarin het logisch zou zijn dat hij dergelijke overeenkomsten kon sluiten? Het gedrag van de BV. Heeft de BV bijvoorbeeld eerder soortgelijke handelingen van de werknemer toegestaan of bekrachtigd? De omstandigheden van het geval. Was het voor de wederpartij redelijkerwijs</p>

				<p>duidelijk dat de werknemer niet bevoegd was?  Bekrachtiging achteraf: Zelfs als de werknemer niet bevoegd was om de overeenkomst te sluiten, kan de BV de overeenkomst achteraf bekrachtigen. Dit betekent dat de BV alsnog instemt met de overeenkomst en deze daarmee geldig maakt.</p> <p>Volmacht door stilzwijgende aanvaarding:  In sommige gevallen kan een volmacht ook stilzwijgend worden verleend. Dit is het geval als uit de omstandigheden blijkt dat de BV de werknemer de bevoegdheid heeft willen geven om namens haar te handelen.</p> <p>Conclusie  Of de BV gebonden is aan het contract hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval. Het is belangrijk om te beoordelen of er sprake is van schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid, bekrachtiging achteraf of een stilzwijgende volmacht.</p> <p>Aanbeveling  Om problemen te voorkomen, is het aan te raden om als wederpartij altijd te controleren of de persoon met wie u een overeenkomst sluit, daadwerkelijk bevoegd is om de BV te vertegenwoordigen. Dit kunt u doen door: Het Handelsregister van de Kamer van Koophandel te raadplegen om te controleren wie de statutaire bestuurders zijn.  Om een schriftelijke volmacht te vragen.  Voor de BV is het belangrijk om duidelijkheid te scheppen over de bevoegdheden van haar werknemers en om te voorkomen dat er onduidelijkheid ontstaat over de vertegenwoordigingsbevoegdheid.  Disclaimer: Deze informatie is algemeen van aard en is geen juridisch advies. Voor specifiek advies in uw situatie is het raadzaam om een jurist te raadplegen.</p>
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Wat is het verschil tussen een drag-along en een tag-along bepaling in een aandeelhoudersovereenkomst die gesloten is naar Nederlands recht?</b></p>	<p>Een drag-along bepaling verplicht een aandeelhouder om mee te verkopen aan een derde partij als een andere aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p>	<p>Een <b>**drag-along**</b> en een <b>**tag-along**</b> bepaling zijn beide mechanismen die in aandeelhoudersovereenkomsten worden gebruikt om de rechten van aandeelhouders te beschermen tijdens</p>	<p>Een <b>**drag-along**</b> en een <b>**tag-along**</b> bepaling zijn beide mechanismen die in aandeelhoudersovereenkomsten worden gebruikt om de rechten van aandeelhouders te beschermen tijdens</p>	<p>In een aandeelhoudersovereenkomst naar Nederlands recht kunnen verschillende bepalingen worden opgenomen om de verhoudingen tussen aandeelhouders te regelen, met name in situaties waarin een</p>

	<p>Een tag-along bepaling geeft een aandeelhouder het recht om mee te verkopen aan een derde partij als een aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p>	<p>verkooptransacties, maar ze werken op verschillende manieren:</p> <p><b>### Drag-Along Bepaling</b> Een drag-along bepaling stelt dat een meerderheidsaandeelhouder zijn minderheidsaandeelhouders kan dwingen om hun aandelen mee te verkopen aan dezelfde koper. Dit zorgt ervoor dat alle aandelen aan dezelfde koper kunnen worden verkocht, wat vaak handig is bij een volledige bedrijfsverkoop. Dit geeft de meerderheidsaandeelhouder de zekerheid dat hij of zij de volledige controle over de verkoop kan behouden.</p> <p><b>### Tag-Along Bepaling</b> Een tag-along bepaling geeft minderheidsaandeelhouders het recht om hun aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder. Dit betekent dat als een meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt, de minderheidsaandeelhouders ook de mogelijkheid hebben om hun aandelen te verkopen aan dezelfde koper onder dezelfde voorwaarden. Dit biedt bescherming voor minderheidsaandeelhouders, zodat ze niet worden achtergesteld bij een verkooptransactie.</p> <p><b>### Samenvatting</b> - <b>**Drag-Along**</b>: Meerderheidsaandeelhouder kan minderheidsaandeelhouders dwingen om hun aandelen mee te verkopen. - <b>**Tag-Along**</b>: Minderheidsaandeelhouders hebben het recht om hun aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder.</p> <p>Heb je nog andere vragen over aandeelhoudersovereenkomsten of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>verkooptransacties, maar ze werken op verschillende manieren:</p> <p><b>### Drag-Along Bepaling</b> Een drag-along bepaling, ook wel "meesleeprecht" genoemd, geeft de meerderheidsaandeelhouder het recht om minderheidsaandeelhouders te verplichten hun aandelen te verkopen wanneer de meerderheidsaandeelhouder zijn eigen aandelen verkoopt. Dit zorgt ervoor dat alle aandelen aan dezelfde koper kunnen worden verkocht, wat vooral handig is bij een volledige bedrijfsverkoop.</p> <p><b>### Tag-Along Bepaling</b> Een tag-along bepaling, ook wel "meeverkooprecht" genoemd, geeft minderheidsaandeelhouders het recht om hun aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder. Dit betekent dat als een meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt, de minderheidsaandeelhouders ook de mogelijkheid hebben om hun aandelen te verkopen onder dezelfde gunstige voorwaarden. Dit biedt bescherming tegen ongelijke behandeling bij verkooptransacties.</p> <p><b>### Samenvatting</b> - <b>**Drag-Along**</b>: Meerderheidsaandeelhouder kan minderheidsaandeelhouders verplichten hun aandelen te verkopen. - <b>**Tag-Along**</b>: Minderheidsaandeelhouders hebben het recht om hun aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder.</p> <p>Heb je nog andere vragen over aandeelhoudersovereenkomsten of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>van de aandeelhouders zijn aandelen wil verkopen. Twee van deze bepalingen zijn de drag-along en de tag-along bepaling. Hoewel ze op elkaar lijken, dienen ze verschillende doelen en beschermen ze verschillende partijen. Hieronder leg ik het verschil tussen deze twee bepalingen uit: Drag-along bepaling (Meesleepregeling) Doel: Een drag-along bepaling beschermt de meerderheidsaandeelhouder(s). Het geeft de meerderheidsaandeelhouder het recht om minderheidsaandeelhouders te verplichten hun aandelen ook te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder zelf. Werking: Als een meerderheidsaandeelhouder een koper vindt voor zijn aandelen, kan hij met een drag-along bepaling de minderheidsaandeelhouders dwingen om hun aandelen aan dezelfde koper te verkopen tegen dezelfde prijs en voorwaarden. Voordeel voor meerderheidsaandeelhouder: Het stelt de meerderheidsaandeelhouder in staat om het gehele bedrijf (100% van de aandelen) aan een koper aan te bieden, wat vaak aantrekkelijker is voor potentiële kopers en mogelijk een hogere verkoopprijs oplevert. Het voorkomt ook dat minderheidsaandeelhouders een verkoop blokkeren. Voorbeeld: A heeft 70% van de aandelen in een BV en B heeft 30%. Een koper wil alle aandelen kopen. Met een drag-along bepaling kan A, B dwingen om zijn 30% ook aan de koper te verkopen. Tag-along bepaling (Meeliftregeling) Doel: Een tag-along bepaling beschermt de minderheidsaandeelhouder(s). Het geeft de minderheidsaandeelhouder het recht om mee te liften met de verkoop van de meerderheidsaandeelhouder. Werking: Als een meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen wil verkopen, kan de minderheidsaandeelhouder met een tag-along bepaling eisen dat de koper ook zijn aandelen koopt tegen dezelfde voorwaarden. Voordeel voor</p>
--	--	--	--	---

				<p>minderheidsaandeelhouder: Het beschermt de minderheidsaandeelhouder tegen de situatie waarin de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt aan een ongewenste partij of onder ongunstige voorwaarden. Het biedt de minderheidsaandeelhouder de mogelijkheid om onder dezelfde gunstige voorwaarden te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder.</p> <p>Voorbeeld: A heeft 70% van de aandelen in een BV en B heeft 30%. A wil zijn aandelen verkopen. Met een tag-along bepaling kan B eisen dat de koper ook zijn 30% koopt tegen dezelfde prijs per aandeel.</p> <p>Belangrijke punten:</p> <p>Combinatie: Beide bepalingen kunnen in dezelfde aandeelhoudersovereenkomst worden opgenomen. Dit biedt een evenwichtige bescherming voor zowel meerderheids- als minderheidsaandeelhouders.</p> <p>Onderhandeling: De exacte formulering van de drag-along en tag-along bepalingen is onderhandelbaar en moet zorgvuldig worden vastgelegd in de aandeelhoudersovereenkomst. Het is belangrijk om hierbij juridisch advies in te winnen.</p> <p>Statuten: In sommige gevallen kunnen deze bepalingen ook in de statuten van de vennootschap worden opgenomen.</p> <p>Kort samengevat:</p> <p>Door deze bepalingen goed te begrijpen en op te nemen in een aandeelhoudersovereenkomst, kunnen aandeelhouders zich beschermen en duidelijke afspraken maken voor de toekomst van de onderneming. Het is raadzaam om bij het opstellen van een aandeelhoudersovereenkomst altijd juridisch advies in te winnen.</p>
<p><b>Er is sprake van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met twee aandeelhouders, die ieder 50% van de aandelen houden. Deze aandeelhouders sluiten een aandeelhoudersovereenkomst naar Nederlands recht. Maak een drag-along en een tag-along bepaling, die geschikt</b></p>	<p>De drag-along bepaling zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(ix) De voorwaarden voor het intropen van de bepaling, bijvoorbeeld een derde partij die bereid is om 100% van de aandelen te kopen.</p> <p>(x) Het minimale overnamebod van de</p>	<p>Hier zijn de drag-along en tag-along bepalingen die geschikt zijn om geïncorporeerd te worden in een aandeelhoudersovereenkomst voor een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met twee aandeelhouders die ieder 50% van de aandelen houden:</p> <p>---</p>	<p>Hier zijn twee bepalingen die geschikt zijn voor opname in een aandeelhoudersovereenkomst van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met twee aandeelhouders die ieder 50% van de aandelen houden:</p> <p><b>**Drag-Along Bepaling (Meesleeprecht)**</b></p>	<p>Hier zijn voorbeelden van een drag-along en een tag-along bepaling, geschikt voor een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) met twee aandeelhouders die elk 50% van de aandelen bezitten. Deze bepalingen zijn bedoeld als voorbeeld en moeten altijd worden beoordeeld en aangepast door een juridisch adviseur om aan de specifieke omstandigheden van de BV en de</p>

<p><b>is om geïncorporeerd te worden in deze aandeelhoudersovereenkomst.</b></p>	<p>(xi) derde partij, bijvoorbeeld een marktconform bod. De aandelen van de aandeelhouder die 'meegesleept' worden bij de verkoop moeten tegen dezelfde voorwaarden worden overgenomen als waartegen de verkopende aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p> <p>(xii) De procedure voor het invoeren van de drag-along moet worden beschreven.</p> <p>De tag-along bepaling zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(vii) De voorwaarden voor het invoeren van de bepaling, bijvoorbeeld als een derde partij meer dan een bepaald percentage wenst te kopen.</p> <p>(viii) De aandelen van de 'meeverkopende' aandeelhouder moeten tegen dezelfde voorwaarden worden overgenomen als waartegen de verkopende aandeelouder diens aandelen verkoopt.</p> <p>(ix) De procedure voor het invoeren van de tag-along moet worden beschreven.</p> <p>Omdat sprake is van een 50/50 aandeelhouderschap, moet ook een voorziening worden opgenomen voor eventuele 'deadlocks', bijvoorbeeld als beide aandeelhouders aan een andere derde wensen te verkopen.</p>	<p><b>**Drag-Along Bepaling**</b></p> <p><b>**Artikel X: Drag-Along Recht**</b></p> <p>1. Indien een Aandeelhouder (de "Verkopende Aandeelhouder") een bona fide aanbod ontvangt van een derde partij (de "Koper") om alle door hem gehouden Aandelen te kopen, heeft de Verkopende Aandeelhouder het recht, maar niet de verplichting, om van de andere Aandeelhouder (de "Meesleep Aandeelhouder") te eisen dat deze al zijn Aandelen onder dezelfde voorwaarden en condities verkoopt aan de Koper.</p> <p>2. De Verkopende Aandeelhouder zal de Meesleep Aandeelhouder schriftelijk op de hoogte stellen van het aanbod van de Koper, waarbij de voorwaarden van de verkoop worden vermeld (de "Drag-Along Kennisgeving").</p> <p>3. Binnen [X] dagen na ontvangst van de Drag-Along Kennisgeving is de Meesleep Aandeelhouder verplicht om mee te werken aan de verkoop van zijn Aandelen onder de voorwaarden vermeld in de Drag-Along Kennisgeving.</p> <p>4. De kosten verbonden aan de verkoop van de Aandelen (met uitzondering van persoonlijke kosten van de Meesleep Aandeelhouder) worden gedragen door de Vennootschap.</p> <p>---</p> <p><b>**Tag-Along Bepaling**</b></p> <p><b>**Artikel X: Tag-Along Recht**</b></p> <p>1. Indien een Aandeelhouder (de "Verkopende Aandeelhouder") voornemens is om een deel of alle door hem gehouden Aandelen te verkopen aan een derde partij (de "Koper"), dan zal de Verkopende Aandeelhouder de andere Aandeelhouder (de "Meeverkoop Aandeelhouder") schriftelijk op de hoogte stellen van zijn voornemen (de "Tag-Along</p>	<p>1. <b>**Drag-Along Recht**</b></p> <p>1.1 Indien een Aandeelhouder (de "Verkopende Aandeelhouder") een bod ontvangt van een derde partij om alle aandelen in de Vennootschap te kopen, heeft de Verkopende Aandeelhouder het recht om de andere Aandeelhouder (de "Meegesleepte Aandeelhouder") te verplichten zijn/haar aandelen aan deze derde partij te verkopen onder dezelfde voorwaarden en condities.</p> <p>2. <b>**Verplichting Meegesleepte Aandeelhouder**</b></p> <p>2.1 De Meegesleepte Aandeelhouder is verplicht om zijn/haar aandelen aan de derde partij te verkopen en over te dragen onder de voorwaarden zoals beschreven in het bod dat door de Verkopende Aandeelhouder is ontvangen en geaccepteerd.</p> <p>3. <b>**Kennisgeving**</b></p> <p>3.1 De Verkopende Aandeelhouder dient de Meegesleepte Aandeelhouder schriftelijk op de hoogte te stellen van het bod, inclusief alle relevante voorwaarden en condities, binnen [termijn] na ontvangst van het bod.</p> <p><b>**Tag-Along Bepaling (Meeverkooprecht)**</b></p> <p>1. <b>**Tag-Along Recht**</b></p> <p>1.1 Indien een Aandeelhouder (de "Verkopende Aandeelhouder") voornemens is om zijn/haar aandelen aan een derde partij te verkopen, heeft de andere Aandeelhouder (de "Meeverkopende Aandeelhouder") het recht om zijn/haar aandelen onder dezelfde voorwaarden en condities mee te verkopen.</p> <p>2. <b>**Uitoefening Tag-Along Recht**</b></p> <p>2.1 De Verkopende Aandeelhouder moet de Meeverkopende Aandeelhouder schriftelijk op de hoogte stellen van zijn/haar voornemen om aandelen te verkopen, inclusief de voorwaarden van de voorgenomen verkoop.</p> <p>2.2 De Meeverkopende Aandeelhouder moet binnen [termijn] na ontvangst van de</p>	<p>aandeelhouders te voldoen.</p> <p>1. Drag-along bepaling (Meesleepregeling)</p> <p>Deze bepaling stelt de meerderheidsaandeelhouder (in dit geval, aangezien beide aandeelhouders 50% bezitten, is er een specifieke regeling nodig, zie hieronder) in staat om de andere aandeelhouder te verplichten zijn/haar aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder.</p> <p>Optie 1 (Vereiste van gezamenlijke beslissing tot verkoop):</p> <p>"Indien beide Aandeelhouders gezamenlijk besluiten tot de verkoop van 100% van de geplaatste aandelen in de Vennootschap aan een derde, zijn beide Aandeelhouders verplicht om hun Aandelen aan die derde te verkopen onder dezelfde voorwaarden (inclusief prijs per Aandeel, betalingsvoorwaarden en garanties). Elke Aandeelhouder zal alle redelijkerwijs benodigde handelingen verrichten en documenten ondertekenen om een dergelijke verkoop te effectueren."</p> <p>Optie 2 (Bij patstelling, beslissing door onafhankelijke derde):</p> <p>"In het geval dat een van de Aandeelhouders een bindend aanbod ontvangt van een derde voor de aankoop van alle Aandelen in de Vennootschap en de andere Aandeelhouder niet instemt met de verkoop binnen [aantal] dagen na schriftelijke kennisgeving van dit aanbod, zullen de Aandeelhouders gezamenlijk een onafhankelijke derde (bijvoorbeeld een M&amp;A adviseur of accountant) aanwijzen. Deze derde zal binnen [aantal] dagen een bindend advies uitbrengen over de redelijkheid van het aanbod. Indien de onafhankelijke derde het aanbod als redelijk beoordeelt, zijn beide Aandeelhouders verplicht hun Aandelen aan de derde te verkopen onder de voorwaarden van het aanbod."</p> <p>2. Tag-along bepaling (Meeverkoopregeling)</p> <p>Deze bepaling geeft de minderheidsaandeelhouder het recht om zijn/haar aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder in geval van</p>
--	--	--	---	---

		<p>Kennisgeving"), waarbij de voorwaarden van de verkoop worden vermeld.</p> <p>2. Binnen [X] dagen na ontvangst van de Tag-Along Kennisgeving heeft de Meeverkoop Aandeelhouder het recht, maar niet de verplichting, om onder dezelfde voorwaarden en condities als de Verkopende Aandeelhouder zijn Aandelen aan de Koper te verkopen (het "Tag-Along Recht").</p> <p>3. De Verkopende Aandeelhouder zal ervoor zorgen dat de Koper akkoord gaat met de koop van de Aandelen van de Meeverkoop Aandeelhouder onder dezelfde voorwaarden en condities als overeengekomen tussen de Verkopende Aandeelhouder en de Koper.</p> <p>4. Indien de Meeverkoop Aandeelhouder zijn Tag-Along Recht uitoefent, zal de Verkopende Aandeelhouder ervoor zorgen dat de verkoop van de Aandelen van de Meeverkoop Aandeelhouder gelijktijdig plaatsvindt met de verkoop van zijn eigen Aandelen.</p> <p>5. De kosten verbonden aan de verkoop van de Aandelen (met uitzondering van persoonlijke kosten van de Meeverkoop Aandeelhouder) worden gedragen door de Vennootschap.</p> <p>---</p> <p>Dit zijn basisbepalingen en het is aan te raden om juridisch advies in te winnen om er zeker van te zijn dat de bepalingen volledig en correct zijn volgens de specifieke omstandigheden en vereisten. Heb je nog meer vragen of heb je hulp nodig met een ander onderwerp?</p>	<p>kennisgeving schriftelijk aangeven of hij/zij zijn/haar tag-along recht wenst uit te oefenen.</p> <p>3. <b>**Verplichtingen Verkopende Aandeelhouder**</b></p> <p>3.1 De Verkopende Aandeelhouder is verplicht om ervoor te zorgen dat de derde partij bereid is om de aandelen van de Meeverkopende Aandeelhouder te kopen onder dezelfde voorwaarden en condities als die van de Verkopende Aandeelhouder.</p> <p>Deze bepalingen bieden bescherming en duidelijkheid voor zowel meerderheids- als minderheidsaandeelhouders bij een verkoop van aandelen. Het is altijd raadzaam om juridisch advies in te winnen bij het opstellen van dergelijke bepalingen om ervoor te zorgen dat ze voldoen aan alle wettelijke vereisten en de specifieke omstandigheden van de vennootschap.</p> <p>Laat me weten of je verdere vragen hebt!</p>	<p>een verkoop van aandelen aan een derde. "Indien een Aandeelhouder (de "Verkopende Aandeelhouder") zijn/haar Aandelen (of een deel daarvan) wenst te verkopen aan een derde, is de Verkopende Aandeelhouder verplicht om de andere Aandeelhouder (de "Meeverkopende Aandeelhouder") schriftelijk op de hoogte te stellen van de voorgenomen verkoop, inclusief de identiteit van de koper, het aantal te verkopen Aandelen en de voorwaarden van de verkoop (de "Kennisgeving"). De Meeverkopende Aandeelhouder heeft het recht om binnen [aantal] dagen na ontvangst van de Kennisgeving schriftelijk aan de Verkopende Aandeelhouder mee te delen dat hij/zij ook zijn/haar Aandelen (of een pro rata deel daarvan) wenst te verkopen onder dezelfde voorwaarden. In dat geval is de Verkopende Aandeelhouder verplicht om ervoor te zorgen dat de koper ook de Aandelen van de Meeverkopende Aandeelhouder onder dezelfde voorwaarden koopt."</p> <p>Belangrijke overwegingen:  Definities: Zorg voor duidelijke definities van termen zoals "Aandelen," "Vennootschap," "derde," en "bindend aanbod."  Procedure: Beschrijf nauwkeurig de procedure voor het uitoefenen van de drag-along en tag-along rechten, inclusief termijnen en kennisgevingsvereisten.  Uitzonderingen: Overweeg of er uitzonderingen moeten worden opgenomen, bijvoorbeeld voor overdrachten aan gelieerde partijen of in geval van een herstructurering.  Prijs en voorwaarden: De bepalingen moeten duidelijk stellen dat de prijs en voorwaarden voor alle verkopende aandeelhouders gelijk moeten zijn.  Rechtskeuze en forumkeuze: Neem bepalingen op over het toepasselijke recht (Nederlands recht) en de bevoegde rechter.  Conclusie:  Deze voorbeelden bieden een basis voor drag-along en tag-along bepalingen in een aandeelhoudersovereenkomst. Het is cruciaal om juridisch advies in te winnen</p>
--	--	---	---	--

				om ervoor te zorgen dat de bepalingen correct zijn opgesteld en aansluiten bij de specifieke situatie van de BV en de aandeelhouders.
<b>Op welke wijze(n) kunnen aandeelhouders in een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid invloed uitoefenen op het bestuur?</b>	<p>Er zijn vele manieren waarop aandeelhouders in meer of mindere mate invloed kunnen uitoefenen op het bestuur. Enkele in het oog springende mogelijkheden:</p> <p>(vii) De algemene vergadering kan het bestuur benoemen en ontslaan en heeft daarmee invloed op de samenstelling van het bestuur. Zie artikel 2:244 BW.</p> <p>(viii) In de statuten kan worden bepaald dat bepaalde bestuursbesluiten voorafgaand moeten worden goedgekeurd door de algemene vergadering. Zie artikel 2:239 lid 3 BW.</p> <p>(ix) De statuten kunnen bepalen dat het bestuur zich dient te gedragen naar de aanwijzingen van de algemene vergadering. Zie artikel 2:239 lid 4 BW.</p>	<p>Aandeelhouders in een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) hebben verschillende manieren om invloed uit te oefenen op het bestuur:</p> <p>1. <b>**Stemrecht in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA)**:</b> - Aandeelhouders kunnen hun stemrecht uitoefenen tijdens de AVA. Besluiten die betrekking hebben op belangrijke strategische en operationele zaken, zoals de benoeming en het ontslag van bestuurders, de goedkeuring van de jaarrekening, en besluiten over belangrijke bedrijfsacties (zoals fusies of overnames), worden genomen tijdens deze vergadering.</p> <p>2. <b>**Benaming en Ontslag van Bestuurders**:</b> - Aandeelhouders hebben het recht om bestuurders te benoemen en te ontslaan. Dit geeft hen directe invloed op de samenstelling en het functioneren van het bestuur.</p> <p>3. <b>**Goedkeuring van Belangrijke Besluiten**:</b> - Voor bepaalde belangrijke besluiten, zoals wijzigingen in de statuten, kapitaalverhogingen of -verlagingen, en grote investeringsbesluiten, is de goedkeuring van de aandeelhouders vereist.</p> <p>4. <b>**Statutaire Bepalingen en Aandeelhoudersovereenkomst**:</b> - Aandeelhouders kunnen invloed uitoefenen door specifieke bepalingen op te nemen in de statuten van de BV en in een aandeelhoudersovereenkomst. Dit kan bijvoorbeeld gaan over de manier waarop besluiten moeten worden genomen, welke besluiten goedkeuring vereisen, en de rechten en plichten van de aandeelhouders en bestuurders.</p> <p>5. <b>**Recht op Informatie**:</b></p>	<p>Aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kunnen op verschillende manieren invloed uitoefenen op het bestuur. Hier zijn enkele belangrijke manieren:</p> <p>1. <b>**Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA)**:</b> Aandeelhouders hebben het recht om deel te nemen aan de AVA, waar ze belangrijke beslissingen kunnen nemen, zoals de benoeming en ontslag van bestuurders, goedkeuring van jaarrekeningen en winstverdelingen.</p> <p>2. <b>**Benaming en Ontslag van Bestuurders**:</b> Aandeelhouders hebben de bevoegdheid om bestuurders te benoemen en te ontslaan. Dit geeft hen directe invloed op wie de leiding heeft over de vennootschap en hoe deze wordt bestuurd.</p> <p>3. <b>**Goedkeuring van Besluiten**:</b> Voor bepaalde belangrijke bestuursbesluiten kan statutaire of wettelijke goedkeuring van de aandeelhouders vereist zijn. Dit omvat beslissingen zoals fusies, overnames, statutenwijzigingen en uitgifte van nieuwe aandelen.</p> <p>4. <b>**Stemrecht**:</b> Aandeelhouders kunnen hun stemrecht uitoefenen op de AVA om invloed uit te oefenen op beslissingen die de richting van de vennootschap bepalen. Hoe groter het aandelenbelang, hoe groter de stemkracht.</p> <p>5. <b>**Aandeelhoudersovereenkomst**:</b> Aandeelhouders kunnen onderling afspraken maken in een aandeelhoudersovereenkomst, waarin specifieke rechten en verplichtingen worden vastgelegd. Dit kan bijvoorbeeld bepalingen bevatten over goedkeuring van bepaalde bestuursbesluiten, drag-along en tag-along rechten, en andere invloedmechanismen.</p>	<p>Aandeelhouders in een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kunnen op verschillende manieren invloed uitoefenen op het bestuur. Hieronder volgen de belangrijkste manieren:</p> <p>1. Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) De AVA is het belangrijkste orgaan waarin aandeelhouders hun invloed kunnen uitoefenen. De AVA heeft de volgende bevoegdheden: Benaming en ontslag van bestuurders: De AVA is bevoegd om bestuurders te benoemen en te ontslaan. Dit is een cruciale bevoegdheid, omdat de aandeelhouders zo kunnen bepalen wie het dagelijks bestuur van de BV voert. Vaststelling van de jaarrekening: De AVA stelt de jaarrekening vast. Hiermee controleren de aandeelhouders de financiële gang van zaken van de BV. Besluiten over winstuitkering: De AVA besluit over de winstuitkering. Aandeelhouders kunnen dus bepalen of en hoeveel winst er wordt uitgekeerd. Statutenwijziging: De AVA kan de statuten van de BV wijzigen. De statuten bevatten de basisregels van de BV, dus een wijziging kan grote gevolgen hebben. Overige belangrijke besluiten: De AVA neemt ook besluiten over andere belangrijke zaken, zoals fusies, overnames en ontbinding van de BV.</p> <p>2. Aandeelhoudersovereenkomst In een aandeelhoudersovereenkomst kunnen aandeelhouders aanvullende afspraken maken over de uitoefening van hun invloed. Deze afspraken kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op: Stemrecht: Er kunnen afspraken worden gemaakt over de uitoefening van het stemrecht, bijvoorbeeld door een stemovereenkomst. Blokkade van besluiten: Er kan worden afgesproken dat bepaalde besluiten alleen kunnen worden genomen met instemming van een bepaalde groep aandeelhouders.</p>



		<p>- Aandeelhouders hebben het recht om informatie te ontvangen over de gang van zaken binnen de vennootschap. Dit omvat toegang tot de jaarrekening, het jaarverslag en andere belangrijke documenten. Dit recht stelt aandeelhouders in staat om geïnformeerd te blijven en hun invloed effectief uit te oefenen.</p> <p>6. <b>**Gebruik van Speciale Rechten**</b>: - In sommige gevallen kunnen aandeelhouders gebruik maken van speciale rechten die zijn opgenomen in de statuten of aandeelhoudersovereenkomst, zoals het recht om een externe audit te laten uitvoeren of het recht om een buitengewone algemene vergadering bijeen te roepen.</p> <p>Door deze rechten en middelen kunnen aandeelhouders actief betrokken blijven bij het bestuur en de strategische richting van de vennootschap.</p> <p>Heb je nog andere vragen of behoefte aan verdere uitleg over een van deze punten?</p>	<p>6. <b>**Informatie- en Inzagerecht**</b>: Aandeelhouders hebben het recht op informatie en inzage in bepaalde documenten van de vennootschap, zoals jaarrekeningen en bestuursverslagen. Dit stelt hen in staat om geïnformeerd te blijven over de gang van zaken binnen de vennootschap en zo invloed uit te oefenen.</p> <p>7. <b>**Recht om Vergadering te Bijeenroepen**</b>: Aandeelhouders met een bepaald percentage van de aandelen kunnen verzoeken om een buitengewone algemene vergadering bijeen te roepen om specifieke onderwerpen te bespreken en te besluiten.</p> <p>Deze mechanismen stellen aandeelhouders in staat om actief betrokken te zijn bij het bestuur van de BV en zorgen ervoor dat de belangen van de aandeelhouders worden behartigd.</p> <p>Heb je nog andere vragen of is er iets specifiek waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Geschillenregeling: Er kunnen afspraken worden gemaakt over de wijze waarop geschillen tussen aandeelhouders worden opgelost.</p> <p>3. Statuten In de statuten van de BV kunnen ook bepalingen worden opgenomen die de invloed van aandeelhouders vergroten. Bijvoorbeeld: Verzwaarde meerderheid: Er kan worden bepaald dat voor bepaalde besluiten een gekwalificeerde meerderheid van stemmen is vereist. Bijzondere vergaderrechten: Er kunnen bijzondere vergaderrechten worden toegekend aan bepaalde aandeelhouders.</p> <p>4. Informele invloed Naast de formele mogelijkheden hebben aandeelhouders ook informele mogelijkheden om invloed uit te oefenen. Bijvoorbeeld door: Gesprekken met het bestuur: Aandeelhouders kunnen in gesprek gaan met het bestuur om hun standpunten kenbaar te maken. Netwerken: Aandeelhouders kunnen hun netwerk gebruiken om invloed uit te oefenen. Directeur-grotaandeelhouder (DGA) Als een aandeelhouder tevens bestuurder is, wordt deze persoon een directeur-grotaandeelhouder (DGA) genoemd. Een DGA heeft zowel zeggenschap over het dagelijkse bestuur als invloed op strategische beslissingen door zijn of haar aandelenbezit. Beperkte aansprakelijkheid Het is belangrijk om te onthouden dat aandeelhouders in beginsel niet persoonlijk aansprakelijk zijn voor de schulden van de BV. Hun aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat zij in de BV hebben geïnvesteerd. Conclusie Aandeelhouders in een Nederlandse BV hebben diverse mogelijkheden om invloed uit te oefenen op het bestuur. De belangrijkste mogelijkheden zijn de AVA, de aandeelhoudersovereenkomst en de statuten. Daarnaast kunnen aandeelhouders ook informele invloed uitoefenen. De precieze mate van invloed</p>
--	--	--	---	--

				hangt af van de specifieke omstandigheden van de BV en de afspraken die zijn gemaakt tussen de aandeelhouders.
<b>Welke gronden zijn er om een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid aansprakelijk te stellen en wie kan zich op deze gronden beroepen?</b>	<p>Er zijn diverse gronden om een statutair bestuurder aansprakelijk te stellen. Enkele in het oog springende:</p> <p>(vii) Artikel 6:162 BW. Een bestuurder is aansprakelijk in geval van onrechtmatig bestuurshandelen. De benadeelde persoon jegens wie onrechtmatig is gehandeld kan hier een beroep op doen. Dit is nader uitgewerkt in jurisprudentie.</p> <p>(viii) Artikel 2:9 BW. Een bestuurder is aansprakelijk in geval van onbehoorlijk bestuur. Op deze bepaling kan een beroep worden gedaan door de BV, maar ook door een curator.</p> <p>(ix) Artikel 2:248 BW. In geval van faillissement is een bestuurder aansprakelijk jegens de boedel, indien hij zijn taak kennelijk onbehoorlijk heeft vervuld en aannemelijk is dat dit een belangrijke oorzaak is van het faillissement van de BV. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als niet is voldaan aan de administratieplicht of als jaarrekeningen niet tijdig zijn gepubliceerd. Op deze bepaling kan een beroep worden gedaan door de curator.</p> <p>Denk daarnaast ook aan:</p> <p>(ix) Artikel 2:203 lid 2 BW. Bestuurders die handelen namens een BV i.o. zijn hoofdelijk verbonden, totdat de BV na haar oprichting de rechtshandelingen heeft bekrachtigd. Op deze</p>	<p>Een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kan op verschillende gronden aansprakelijk worden gesteld?](<a href="https://www.grantthornton.nl/in-sights/themas/faillissement/wat-zijn-gronden-voor-bestuurdersaansprakelijkheid-bv-nv/">https://www.grantthornton.nl/in-sights/themas/faillissement/wat-zijn-gronden-voor-bestuurdersaansprakelijkheid-bv-nv/</a>).</p> <p>Hier zijn de belangrijkste gronden en wie zich op deze gronden kan beroepen:</p> <p>### Gronden voor Bestuurdersaansprakelijkheid</p> <p>1. <b>**Onbehoorlijke Taakvervulling**</b>: - Een bestuurder is aansprakelijk als hij of zij zijn of haar taken niet behoorlijk vervult. Dit betekent dat de bestuurder niet de zorgvuldigheid en toewijding heeft betoond die van een redelijk bestuurder verwacht kan worden.</p> <p>2. <b>**Schending van de Wet of Statuten**</b>: - Als een bestuurder handelt in strijd met de wet of de statuten van de BV, kan hij of zij aansprakelijk worden gesteld. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de bestuurder onjuiste beslissingen neemt die niet in lijn zijn met de statuten.</p> <p>3. <b>**Onnodige Financiële Risico's**</b>: - Bestuurders kunnen aansprakelijk worden gesteld als ze onnodige financiële risico's nemen zonder de juiste voorbereiding en bescherming.</p> <p>4. <b>**Schulden Ontstaan Bij Oprichting**</b>: - Indien een bestuurder namens de nog niet opgerichte BV handelt en de vennootschap failliet gaat binnen één jaar na oprichting, kan de bestuurder persoonlijk aansprakelijk worden gesteld?](<a href="https://www.grantthornton.nl/in-sights/themas/faillissement/wat-zijn-gronden-voor-bestuurdersaansprakelijkheid-bv-nv/">https://www.grantthornton.nl/in-sights/themas/faillissement/wat-zijn-gronden-voor-bestuurdersaansprakelijkheid-bv-nv/</a>).</p>	<p>Een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kan op verschillende gronden aansprakelijk worden gesteld. Hier zijn de belangrijkste gronden en wie zich op deze gronden kan beroepen:</p> <p>### Gronden voor Bestuurdersaansprakelijkheid</p> <p>1. <b>**Behoorlijke Taakvervulling**</b>: De bestuurder is verplicht om zijn taken behoorlijk te vervullen. Als hij of zij hierin tekort is geschoten, kan de BV de bestuurder aansprakelijk stellen. Dit is interne aansprakelijkheid, waarbij de bestuurder aansprakelijk is tegenover de BV.</p> <p>2. <b>**Persoonlijk Ernstig Verwijt**</b>: De bestuurder kan aansprakelijk worden gesteld door derden, zoals schuldeisers, als er sprake is van een persoonlijk ernstig verwijt. Dit betekent dat een redelijk handelend bestuurder in dezelfde omstandigheden anders zou hebben gehandeld.</p> <p>3. <b>**Handelen in Strijd met de Wet of Statuten**</b>: Als de bestuurder handelt in strijd met de wet of de statuten van de BV, kan hij of zij aansprakelijk worden gesteld.</p> <p>4. <b>**Onnodige Financiële Risico's**</b>: Het nemen van onnodige financiële risico's zonder behoorlijke voorbereiding kan leiden tot aansprakelijkheid van de bestuurder.</p> <p>5. <b>**Faillissement**</b>: Tijdens een faillissement kan de curator de bestuurder aansprakelijk stellen voor het tekort in de boedel.</p> <p>### Wie Kan Zich Beroepen</p> <p>- <b>**De BV**</b>: De BV zelf kan de bestuurder</p>	<p>Er zijn verschillende gronden om een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) aansprakelijk te stellen. Het is belangrijk om te onthouden dat een BV in principe zelf aansprakelijk is voor haar schulden. Bestuurdersaansprakelijkheid is dus een uitzondering. Hieronder volgen de belangrijkste gronden en wie zich daarop kan beroepen:</p> <p>1. <b>Onbehoorlijk bestuur (artikel 2:9 Burgerlijk Wetboek (BW))</b> Dit is de meest voorkomende grond voor bestuurdersaansprakelijkheid. Er is sprake van onbehoorlijk bestuur als een bestuurder een ernstig verwijt kan worden gemaakt van de wijze waarop hij zijn bestuurstaak heeft uitgevoerd. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij: Schending van de statutaire bepalingen: Het handelen in strijd met de statuten van de BV. Het aangaan van onverantwoorde risico's: Het nemen van risico's die een redelijk handelend bestuurder niet zou nemen. Het negeren van waarschuwingssignalen: Het negeren van duidelijke signalen dat de financiële situatie van de BV verslechtert. Het benadelen van de BV: Het bewust benadelen van de BV ten gunste van zichzelf of anderen. Het niet voldoen aan de administratieplicht: Het niet correct of volledig bijhouden van de administratie. Wie kan zich hierop beroepen? De BV zelf: De BV kan de bestuurder aansprakelijk stellen voor de schade die zij heeft geleden als gevolg van onbehoorlijk bestuur. In de praktijk gebeurt dit echter niet vaak, omdat het bestuur de BV vertegenwoordigt. De curator in geval van faillissement: Als de BV failliet is gegaan, kan de curator de bestuurder aansprakelijk stellen voor het tekort in het faillissement, indien dit het gevolg is van onbehoorlijk bestuur. Dit wordt ook wel faillissementsactie</p>

		<p>bepaling kan een beroep worden gedaan door wederpartijen van de rechtshandelingen.</p> <p>Artikel 2:216 lid 3 BW. Bestuurders zijn aansprakelijk als zij de uitkeringstest niet goed hebben uitgevoerd. De BV kan op deze bepaling een beroep doen.</p>	<p>5. <b>**Persoonlijk Ernstig Verwijt**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een bestuurder kan aansprakelijk worden gesteld door derden, zoals schuldeisers, als er sprake is van een persoonlijk ernstig verwijt. Dit betekent dat een redelijk handelend bestuurder in dezelfde omstandigheden anders zou hebben gehandeld.</li> </ul> <p>### Wie Kan Zich Beroepen</p> <p>1. <b>**De Vennootschap**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De BV zelf kan de bestuurder aansprakelijk stellen voor onbehoorlijke taakvervulling of schending van de wet of statuten.</li> </ul> <p>2. <b>**Schuldeisers**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schuldeisers kunnen de bestuurder aansprakelijk stellen als ze hun vordering niet kunnen halen op de vennootschap en er sprake is van een persoonlijk ernstig verwijt.</li> </ul> <p>3. <b>**Curator**</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In geval van faillissement kan de curator de bestuurder aansprakelijk stellen voor tekorten in de boedel van de vennootschap.</li> </ul> <p>Het is belangrijk dat bestuurders zich van hun verantwoordelijkheden bewust zijn en de benodigde zorgvuldigheid en toewijding tonen om juridische complicaties te voorkomen. Heb je nog meer vragen over bestuurdersaansprakelijkheid of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>aansprakelijk stellen voor behoorlijke taakvervulling en handelen in strijd met de wet of statuten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Schuldeisers**</b>: Schuldeisers kunnen de bestuurder aansprakelijk stellen als er sprake is van een persoonlijk ernstig verwijt.</li> <li>- <b>**Curator**</b>: Tijdens een faillissement kan de curator de bestuurder aansprakelijk stellen voor het tekort in de boedel.</li> </ul> <p>Het is belangrijk om een juridisch adviseur te raadplegen om een goed begrip te krijgen van de specifieke omstandigheden en mogelijke aansprakelijkheden.</p> <p>Heb je nog andere vragen of is er iets specifiek waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>genoemd (artikel 2:248 BW).</p> <p>Individuele schuldeisers: In uitzonderlijke gevallen kunnen individuele schuldeisers een bestuurder rechtstreeks aansprakelijk stellen, bijvoorbeeld als de bestuurder hen persoonlijk heeft misleid of op onrechtmatige wijze heeft gehandeld.</p> <p>2. Specifieke wettelijke bepalingen</p> <p>Naast artikel 2:9 BW zijn er ook specifieke wettelijke bepalingen die kunnen leiden tot bestuurdersaansprakelijkheid. Enkele voorbeelden zijn:</p> <p>Artikel 2:138/248 BW (onbehoorlijk bestuur in faillissement): Deze artikelen regelen de aansprakelijkheid van bestuurders in geval van faillissement. Als de administratie niet op orde is of de jaarrekening niet tijdig is gepubliceerd, wordt onbehoorlijk bestuur vermoed.</p> <p>Artikel 2:394 BW (onrechtmatige dividenduitkering): Bestuurders kunnen aansprakelijk zijn als zij hebben meegewerkt aan een dividenduitkering waarvan zij wisten of behoorden te weten dat de BV daardoor niet meer aan haar betalingsverplichtingen zou kunnen voldoen.</p> <p>Wie kan zich hierop beroepen?</p> <p>De curator in geval van faillissement (artikel 2:248 BW).</p> <p>Schuldeisers in geval van onrechtmatige dividenduitkering (artikel 2:394 BW).</p> <p>Belangrijk om te onthouden:</p> <p>Interne en externe aansprakelijkheid: Er wordt onderscheid gemaakt tussen interne aansprakelijkheid (jegens de BV) en externe aansprakelijkheid (jegens derden, zoals schuldeisers).</p> <p>Hoofdelijke aansprakelijkheid: In veel gevallen zijn bestuurders hoofdelijk aansprakelijk. Dit betekent dat elke bestuurder voor het geheel van de schade kan worden aangesproken.</p> <p>Bewijslast: De partij die de bestuurder aansprakelijk stelt, draagt de bewijslast.</p> <p>D&amp;O verzekering: Bestuurders kunnen zich verzekeren tegen bestuurdersaansprakelijkheid met een Directors and Officers (D&amp;O) verzekering. Het is raadzaam om bij concrete vragen over bestuurdersaansprakelijkheid altijd juridisch advies in te winnen. Deze</p>
(x)					
(xi)		<p>Artikel 36 Invorderingswet. Als een bestuurder niet tijdig melding maakt van betalingsonmacht van een BV ten aanzien van belasting-, premie of pensioenschulden, is er aansprakelijkheid jegens de Belastingdienst.</p>			
(xii)		<p>Artikel 2:249 BW. Als een misleidende jaarrekening is gepubliceerd, kan een bestuurder aansprakelijk zijn jegens derden. Schadelijdende derden kunnen hier een beroep op doen.</p>			

				informatie is algemeen van aard en kan geen vervanging zijn voor deskundig advies.
<b>Kan een aandeelhouder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder?</b>	<p>Er zijn diverse gronden om een aandeelhouder te dwingen om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder:</p> <p>(vii) Op grond van afspraken in een aandeelhoudersovereenkomst en/of statuten kan een aandeelhouder verplicht zijn aandelen over te dragen (denk aan aanbiedingsplichten).</p> <p>(viii) Door middel van de uitstootprocedure (artikel 2:336 e.v. BW) kan een aandeelhouder worden gedwongen zijn aandelen over te dragen, wanneer deze aandeelhouder door zijn gedragingen al dan niet in hoedanigheid van aandeelhouder het belang van de vennootschap zodanig schaadt of heeft geschaad, dat het voortduren van zijn aandeelhouderschap in redelijkheid niet kan worden geduld.</p> <p>(ix) Door middel van een uitkoopprocedure (artikel 2:201a BW). Als een aandeelhouder ten minste 95% van de aandelen in een BV houdt, kan hij de minderheidsaandeelhouders uitkopen.</p>	<p>Ja, een aandeelhouder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kan onder bepaalde omstandigheden gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder. Dit kan op grond van een drag-along bepaling in de aandeelhoudersovereenkomst of de statuten, zoals eerder besproken.</p> <p>Daarnaast kan een aandeelhouder in specifieke gevallen door de rechter worden gedwongen om zijn aandelen over te dragen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren als er sprake is van ernstige fricties binnen de vennootschap die een normale bedrijfsvoering onmogelijk maken en het in het belang van de vennootschap is dat een aandeelhouder zijn aandelen overdraagt.</p> <p>Het proces en de gronden voor gedwongen overdracht moeten zorgvuldig worden nageleefd om te voldoen aan de wettelijke vereisten en om te voorkomen dat de rechten van de aandeelhouder worden geschonden.</p> <p>Heb je nog meer vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Ja, een aandeelhouder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kan in bepaalde gevallen gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder. Dit kan gebeuren op basis van specifieke bepalingen in de statuten van de BV of in een aandeelhoudersovereenkomst. Enkele van deze situaties zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Good Leaver/Bad Leaver Bepalingen**:</b> In een aandeelhoudersovereenkomst kunnen bepalingen worden opgenomen die bepalen onder welke omstandigheden een aandeelhouder (bijvoorbeeld bij ontslag, overlijden of langdurige ziekte) zijn aandelen moet aanbieden aan de andere aandeelhouders.</li> <li><b>**Goodwill Bepalingen**:</b> Sommige statuten of aandeelhoudersovereenkomsten bevatten bepalingen die de overdracht van aandelen verplichten als een aandeelhouder zich niet houdt aan de afgesproken gedragsregels of als er sprake is van een belangenconflict.</li> <li><b>**Blokkebepalingen (Statuten)**:</b> De statuten van de BV kunnen regels bevatten over de overdracht van aandelen, zoals goedkeuring van de aandeelhouders of de Raad van Commissarissen voordat aandelen mogen worden overgedragen.</li> <li><b>**Drag-Along Bepaling**:</b> Zoals eerder besproken, kunnen aandeelhouders met een drag-along bepaling in de aandeelhoudersovereenkomst verplicht worden om hun aandelen aan een derde partij te verkopen wanneer de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt.</li> </ol> <p>Het is belangrijk om juridische expertise in te schakelen bij het opstellen van de statuten en</p>	<p>Ja, in bepaalde gevallen kan een aandeelhouder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder. Dit is mogelijk op basis van de wet, namelijk via de zogenaamde geschillenregeling (art. 2:336 BW) en de uitkoopregeling (art. 2:343 BW). Geschillenregeling (art. 2:336 BW): Deze regeling is van toepassing als er een ernstig conflict is tussen aandeelhouders dat de belangen van de vennootschap schaadt. De rechter kan dan op vordering van een of meer aandeelhouders een andere aandeelhouder verplichten zijn aandelen over te dragen. Het moet gaan om een situatie waarin het voortduren van het aandeelhouderschap redelijkerwijs niet meer kan worden geveerd. Denk hierbij aan situaties waarin een aandeelhouder: Zich ernstig misdraagt en daarmee de gang van zaken in de vennootschap belemmert. Geheime informatie doorspeelt naar concurrenten. Structureel afspraken niet nakomt. Uitkoopregeling (art. 2:343 BW): Deze regeling biedt een mogelijkheid tot gedwongen overdracht van aandelen als een aandeelhouder de andere aandeelhouders zodanig in hun rechten schaadt dat het voortduren van het aandeelhouderschap niet langer van hen kan worden geveerd. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als een aandeelhouder: Besluiten blokkeert die in het belang van de vennootschap zijn. Geen toegang verleent tot belangrijke informatie. Zijn verplichtingen uit een aandeelhoudersovereenkomst niet nakomt. Belangrijke punten: Vordering bij de rechter: Een gedwongen overdracht van aandelen moet altijd via een vordering bij de rechter worden afgedwongen. Grondslag: Er moet een voldoende</p>

			<p>aandeelhoudersovereenkomsten om ervoor te zorgen dat dergelijke bepalingen duidelijk zijn en juridisch afdwingbaar.</p> <p>Heb je nog andere vragen of is er iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>ernstige grondslag zijn om een gedwongen overdracht te rechtvaardigen. Het functioneren van de vennootschap moet in gevaar worden gebracht.</p> <p>Waardebepaling: De rechter zal, indien hij de vordering tot gedwongen overdracht toewijst, de prijs van de aandelen laten bepalen door een onafhankelijke deskundige.</p> <p>Statuten en aandeelhoudersovereenkomst: De statuten van de BV of een aandeelhoudersovereenkomst kunnen afwijkende regelingen bevatten over de overdracht van aandelen. Het is belangrijk om deze documenten te raadplegen.</p> <p>Conclusie: Een aandeelhouder van een Nederlandse BV kan in bepaalde gevallen gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen. Dit is echter geen eenvoudige procedure en vereist een sterke juridische basis. Het is daarom van groot belang om juridisch advies in te winnen als u te maken krijgt met een dergelijke situatie.</p> <p>Aanvullende informatie: Gedwongen overdracht van aandelen - Russell Advocaten Amsterdam Gedwongen overname van aandelen ex Artikel 2:343 BW. - Team Advocaten besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid - AMS Advocaten Ik hoop dat deze informatie nuttig is. Mocht u verdere vragen hebben, aarzel dan niet om contact op te nemen met een jurist gespecialiseerd in ondernemingsrecht.</p>
--	--	--	--	--

Prompt	Model	Gemini – gratis (1)	Gemini – gratis (2)	Gemini - betaald
<p><b>Wie bepaalt wat de omvang is van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid?</b></p>	<p>In artikel 2:245 lid 1 BW staat het volgende: “Voor zover bij de statuten niet anders is bepaald, wordt de bezoldiging van bestuurders door de algemene vergadering vastgesteld.” In de praktijk is het veelal de algemene vergadering die de beloning vaststelt.</p>	<b>Makkelijk</b>		
		<p><b>Wie bepaalt het salaris van een bestuurder van een BV?</b></p> <p>In Nederland wordt het salaris van een statutair bestuurder van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) over het algemeen bepaald door de <b>algemene vergadering van aandeelhouders</b>. Dit betekent dat de mensen die aandelen in de BV hebben, samen beslissen hoeveel de bestuurder betaald krijgt.</p> <p><b>Hoe gaat dit in zijn werk?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Voorstel:</b> Vaak doet de raad van commissarissen (als die er is) een voorstel aan de aandeelhouders voor de hoogte van het salaris.</li> <li><b>Besluit:</b> De aandeelhouders komen vervolgens bijeen in een algemene vergadering en nemen een besluit over het voorstel. Ze kunnen het voorstel goedkeuren, afwijzen of aanpassen.</li> </ol> <p><b>Wat staat er in de wet?</b></p> <p>Dit is vastgelegd in de Nederlandse wet, specifiek in Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Artikel 2:245 BW stelt dat de bezoldiging van bestuurders wordt vastgesteld door de algemene vergadering, tenzij de statuten van de BV anders bepalen.</p>	<p><b>Wie bepaalt de beloning van een statutair bestuurder?</b></p> <p>In Nederland wordt de beloning van een statutair bestuurder van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) over het algemeen bepaald door de <b>algemene vergadering</b>. Dit betekent dat de aandeelhouders, samenkomend in een vergadering, besluiten over de hoogte van het salaris of andere vergoedingen die aan de bestuurder worden uitgekeerd.</p> <p><b>Een paar belangrijke punten hierbij:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Statuten:</b> De statuten van de BV kunnen ook regels bevatten over de beloning van bestuurders. Als de statuten bijvoorbeeld een specifieke procedure voorschrijven, moet deze gevolgd worden.</li> <li>● <b>Raad van commissarissen:</b> Als de BV een raad van commissarissen heeft, is het gebruikelijk dat deze raad een advies uitbrengt aan de algemene vergadering over de hoogte van de bestuurdersbeloning.</li> <li>● <b>Belangenafweging:</b> Bij de vaststelling van de beloning wordt er vaak een afweging gemaakt tussen enerzijds de prestaties van de bestuurder en de</li> </ul>	<p>De omvang van de beloning van een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) wordt in principe vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders (AvA). Dit is het orgaan binnen de BV dat de uiteindelijke zeggenschap heeft.</p> <p>Hoe komt de beloning tot stand?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Benoeming en bezoldiging:</b> De AvA benoemt de statutair bestuurder en stelt tevens de bezoldiging vast. Dit kan gebeuren bij de benoeming zelf, maar ook op een later moment.</li> <li><b>Statuten:</b> In de statuten van de BV kunnen bepalingen zijn opgenomen over de bezoldiging van bestuurders, bijvoorbeeld over de wijze van vaststelling of over bepaalde limieten.</li> <li><b>Overeenkomst:</b> Er wordt meestal een (management)overeenkomst gesloten tussen de BV en de bestuurder, waarin de afspraken over de beloning (en andere arbeidsvoorwaarden) worden vastgelegd. Deze overeenkomst moet in lijn zijn met het besluit van de AvA.</li> <li><b>Advies:</b> In sommige gevallen, met name bij grotere BV's, kan de raad van commissarissen (indien aanwezig) een adviserende rol spelen</li> </ol>

		<p><b>Waarom is dit zo geregeld?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Controle:</b> Door de aandeelhouders het recht te geven om over het salaris van de bestuurder te beslissen, wordt er een vorm van controle uitgeoefend op de kosten van de BV.</li> <li>● <b>Belangenafweging</b> : Aandeelhouders hebben belang bij een goede bedrijfsvoering en een gezond financieel resultaat. Door het salaris te bepalen, kunnen ze ervoor zorgen dat de beloning van de bestuurder in lijn is met de prestaties van de BV.</li> </ul> <p><b>Samengevat:</b></p> <p>Het salaris van een bestuurder van een BV is dus geen vast bedrag, maar wordt bepaald door de aandeelhouders. Dit zorgt ervoor dat er een balans is tussen de belangen van de bestuurder en de belangen van de aandeelhouders.</p> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp?</b></p> <p>Als je meer wilt weten over de rechten en plichten van een bestuurder, of over de algemene vergadering van aandeelhouders, dan kun je het beste contact opnemen met een notaris of een advocaat gespecialiseerd in vennootschapsrecht.</p> <p><b>Let op:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en is geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een professional.</p>	<p>belangen van de vennootschap, en anderzijds de marktconforme beloning voor soortgelijke functies.</p> <p><b>Waarom is dit zo geregeld?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Aandeelhoudersbelang:</b> De aandeelhouders zijn de eigenaren van de BV en hebben dus een groot belang bij een efficiënte besteding van de winst. Door de beloning van de bestuurder vast te stellen, kunnen zij invloed uitoefenen op de kostenstructuur van de vennootschap.</li> <li>● <b>Controlemechanisme:</b> Het feit dat de aandeelhouders over de bestuurdersbeloning beslissen, werkt als een soort controlemechanisme. Bestuurders zullen zich er bewust van zijn dat hun beloning aan de goedkeuring van de aandeelhouders is onderworpen.</li> </ul> <p><b>Kortom,</b> hoewel de algemene vergadering de uiteindelijke beslissing neemt over de beloning van een statutair bestuurder, spelen er vaak meerdere partijen en factoren een rol in dit proces.</p> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp?</b></p> <p>Ik kan je bijvoorbeeld meer vertellen over de verschillende soorten beloningen die aan bestuurders kunnen worden gegeven,</p>	<p>bij het vaststellen van de beloning.</p> <p>5. Goedkeuring: Hoewel de AvA in principe het laatste woord heeft, is het van belang dat de vaststelling van de beloning op een zorgvuldige en transparante wijze gebeurt. Dit is mede van belang in het kader van goed bestuur en om eventuele conflicten met aandeelhouders te voorkomen.</p> <p>Wat valt er onder de beloning? De beloning van een statutair bestuurder kan uit verschillende componenten bestaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vast salaris: Een periodiek vast bedrag.</li> <li>● Variabele beloning: Bijvoorbeeld een bonus afhankelijk van de behaalde resultaten.</li> <li>● Secundaire arbeidsvoorwaarden: Denk aan een auto van de zaak, pensioenbijdrage, onkostenvergoedingen, etc.</li> <li>● Aandelenopties of winstdeling: In sommige gevallen kunnen bestuurders ook participeren in de winst of aandelenopties ontvangen.</li> </ul> <p>Belangrijke aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Redelijkheid: De beloning moet redelijk zijn in verhouding tot de functie, de verantwoordelijkheden en de prestaties van de bestuurder, alsook in verhouding tot de</li> </ul>
--	--	--	---	---

		<p><b>Heb je nog andere vragen hierover?</b></p>	<p>of over de fiscale gevolgen van bestuurdersbeloningen.</p> <p><i>Let op: Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Voor specifieke vragen over jouw situatie is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist of accountant.</i></p>	<p>omvang en de resultaten van de BV.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Transparantie:</b> Het is belangrijk dat de beloning op een transparante wijze wordt vastgesteld en gecommuniceerd naar de aandeelhouders.</li> <li>● <b>Governance:</b> Goed bestuur is essentieel bij het bepalen van de beloning. Dit omvat onder andere het vermijden van belangenverstrengeling en het zorgvuldig afwegen van de belangen van alle betrokkenen.</li> </ul> <p>Let op: In uitzonderlijke gevallen kan de rechter ingrijpen als de beloning evident onredelijk is. Dit is echter een hoge drempel.</p> <p>Conclusie: De AvA is het orgaan dat de omvang van de beloning van een statutair bestuurder vaststelt. Dit gebeurt in de regel op basis van een voorstel, rekening houdend met de statuten, de overeenkomst met de bestuurder en de principes van goed bestuur.</p>
<p><b>Maak een managementovereenkomst tussen een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid en een statutair bestuurder, die een natuurlijk persoon is, waarin in ieder geval de beloning is geregeld. Nederlands recht is van toepassing op de overeenkomst.</b></p>	<p>Een managementovereenkomst zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(xxv) de partijaanduiding (naam, adres en eventueel KvK-nummer);</p> <p>(xxvi) een beschrijving van de opdracht (de te verrichte werkzaamheden en eventuele bevoegdheden);</p> <p>(xxvii) afspraken over vergoedingen (niet alleen managementvergoedingen, maar ook onkostenvergoedingen, bonussen, de wijze van facturatie, de wijze van betaling, afspraken over</p>	<p>Het opstellen van een volledige managementovereenkomst is een complex proces dat specifiek op de situatie van jouw bedrijf moet worden afgestemd. Het is aan te raden om hiervoor juridische hulp in te schakelen.</p> <p><b>Echter, ik kan je wel een basis geven voor een managementovereenkomst tussen een BV en een statutair bestuurder, met speciale aandacht voor de beloning:</b></p> <p>Managementovereenkomst</p> <p><b>Tussen:</b> [Naam Besloten Vennootschap met beperkte aansprakelijkheid],</p>	<p>Het opstellen van een volledige en waterdichte managementovereenkomst is een complexe juridische aangelegenheid en vereist kennis van specifieke omstandigheden en wetgeving. <b>Ik kan je als taalmodel geen juridisch advies geven.</b> Het is sterk aan te raden om voor het opstellen van een dergelijke overeenkomst een <b>notaris of advocaat</b> te raadplegen.</p> <p><b>Echter, ik kan je wel een basisstructuur geven van een managementovereenkomst, die je als uitgangspunt kunt gebruiken.</b></p> <p><b>Managementovereenkomst</b></p>	<p><b>Managementovereenkomst Tussen:</b> [Naam vennootschap], een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, gevestigd te [plaats], Nederland, ingeschreven in het Handelsregister onder nummer [nummer], hierna te noemen "de Vennootschap", <b>En:</b> [Naam natuurlijk persoon], wonende te [plaats], Nederland, hierna te noemen "de Bestuurder", <b>Overwegende dat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De Vennootschap een onderneming drijft op het gebied van [beschrijving activiteiten];</li> </ul>



	<p>(xxviii) doorbetaling tijdens ziekte en vakantie); afspraken over loonheffingen en andere heffingen;</p> <p>(xxix) afspraken over de duur en beëindiging van de overeenkomst;</p> <p>(xxx) non-concurrentieafspraken;</p> <p>(xxxii) geheimhoudingsafspraken;</p> <p>(xxxiii) toepasselijk recht en rechtsmacht.</p>	<p>gevestigd te [plaats], hierna te noemen: “de Vennootschap”; en [Naam Statutair Bestuurder], wonende te [plaats], hierna te noemen: “de Bestuurder”.</p> <p><b>1. Aanvaarding van de bestuurdersfunctie</b> De Bestuurder aanvaardt de benoeming tot statutair bestuurder van de Vennootschap.</p> <p><b>2. Duur</b> De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, ingaande op [datum].</p> <p><b>3. Taak en bevoegdheden</b> De Bestuurder zal zijn taak als bestuurder naar beste vermogen uitoefenen en zich daarbij laten leiden door het belang van de Vennootschap. De Bestuurder is bevoegd tot alle handelingen die met de bestuurdersfunctie verband houden, tenzij de wet of de statuten anders bepalen.</p> <p><b>4. Beloning</b> 4.1. De Vennootschap zal aan de Bestuurder een maandelijks vast salaris vergoeden van [bedrag] euro bruto. 4.2. Naast het vaste salaris heeft de Bestuurder recht op [vermeld eventuele andere vergoedingen, zoals een bonus, vakantiegeld, pensioenregeling, auto van de zaak, etc.]. 4.3. De beloning wordt maandelijks achteraf uitbetaald.</p> <p><b>5. Onkostenvergoeding</b> De Vennootschap vergoedt aan de Bestuurder alle redelijke kosten die hij in verband met de uitoefening van zijn functie maakt, zoals reis- en verblijfkosten.</p> <p><b>6. Concurrentiebeding</b> Gedurende een periode van [aantal] jaar na beëindiging van deze overeenkomst, zal de Bestuurder zich onthouden van alle werkzaamheden die direct of indirect concurrerend zijn met de activiteiten van de Vennootschap.</p> <p><b>7. Geheimhouding</b> De Bestuurder verplicht zich tot geheimhouding van alle</p>	<p>Tussen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [Naam besloten vennootschap], statutair gevestigd te [plaats], hierna te noemen: “de Vennootschap”;</li> <li>• en</li> </ul> <p>[Naam bestuurder], wonende te [plaats], hierna te noemen: “de Bestuurder”;</p> <p>is de volgende overeenkomst gesloten.</p> <p><b>Artikel 1 – Definities</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vennootschap:</b> zo als hierboven gedefinieerd.</li> <li>• <b>Bestuurder:</b> zoals hierboven gedefinieerd.</li> <li>• <b>Overeenkomst:</b> de ze managementovereenkomst.</li> </ul> <p><b>Artikel 2 – Benoeming</b></p> <p>De Vennootschap benoemt de Bestuurder tot statutair bestuurder van de Vennootschap.</p> <p><b>Artikel 3 – Duur</b></p> <p>Deze Overeenkomst wordt aangegaan voor een bepaalde/onbepaalde tijd. Indien de Overeenkomst voor een bepaalde tijd is aangegaan, eindigt deze op [datum].</p> <p><b>Artikel 4 – Taakvervulling</b></p> <p>De Bestuurder zal zijn taak als bestuurder naar beste vermogen vervullen en zich</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De Vennootschap een statutair bestuurder nodig heeft voor de dagelijkse leiding en het behartigen van de belangen van de Vennootschap;</li> <li>• De Bestuurder over de benodigde kennis, ervaring en kwaliteiten beschikt om deze functie te vervullen;</li> <li>• Partijen een managementovereenkomst willen sluiten waarin de afspraken over de functie, verantwoordelijkheden en beloning van de Bestuurder worden vastgelegd;</li> </ul> <p><b>Komen als volgt overeen:</b>  <b>Artikel 1: Functie en verantwoordelijkheden</b>  1.1 De Bestuurder wordt benoemd tot statutair bestuurder van de Vennootschap.  1.2 De Bestuurder is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de Vennootschap en het behartigen van haar belangen.  1.3 De Bestuurder is bevoegd de Vennootschap te vertegenwoordigen, tenzij anders bepaald in de statuten van de Vennootschap.  1.4 De Bestuurder is verplicht de aanwijzingen van de algemene vergadering van aandeelhouders op te volgen.  1.5 De Bestuurder zal de Vennootschap informeren over belangrijke ontwikkelingen binnen de onderneming.  <b>Artikel 2: Beloning</b>  2.1 De Bestuurder ontvangt een jaartijks salaris van [bedrag] euro, te betalen in twaalf maandelijks termijnen.  2.2 Daarnaast heeft de Bestuurder recht op een bonus van maximaal [percentage] van de nettowinst van de Vennootschap, indien de door de algemene vergadering van aandeelhouders vastgestelde doelstellingen zijn behaald.  2.3 De Bestuurder heeft recht op vergoeding van redelijke kosten die hij maakt in de uitoefening van zijn functie.  <b>Artikel 3: Duur en beëindiging</b>  3.1 Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van [aantal] jaar en wordt</p>
--	---	--	--	---

		<p>vertrouwelijke informatie die hij tijdens de uitoefening van zijn functie verkrijgt.</p> <p><b>8. Beëindiging</b> Deze overeenkomst kan door beide partijen worden beëindigd door opzegging tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van een opzegtermijn van [aantal] maanden.</p> <p><b>9. Toepasselijk recht</b> Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</p> <p><b>10. Geschillen</b> Alle geschillen die voortvloeien uit deze overeenkomst zullen worden beslecht door de rechtbank [plaats].</p> <p><b>11. Overige bepalingen</b> [Neem hier eventuele andere bepalingen op die voor jouw situatie relevant zijn, zoals een boetebeding, een ontbindingsbeding, etc.]</p> <p><b>Aldus overeengekomen en ondertekend te [plaats] op [datum].</b></p> <p>[Handtekening Vennootschap] [Handtekening Bestuurder] [Naam] [Naam]</p> <p><b>Let op:</b> Dit is een voorbeeld en geen juridisch advies. Het is essentieel om deze overeenkomst aan te passen aan de specifieke situatie van jouw bedrijf en om juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Wat je nog meer moet regelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Sociale verzekeringen:</b> Zorg ervoor dat de sociale verzekeringen voor de bestuurder goed geregeld zijn.</li> <li>● <b>Fiscale aspecten:</b> Raadpleeg</li> </ul>	<p>houden aan de statuten van de Vennootschap en de geldende wet- en regelgeving.</p> <p><b>Artikel 5 – Bevoegdheden</b></p> <p>De Bestuurder is bevoegd om namens de Vennootschap alle handelingen te verrichten die in verband met de bedrijfsvoering van de Vennootschap gebruikelijk zijn, voor zover deze niet bij wet of statuten aan een ander orgaan zijn voorbehouden.</p> <p><b>Artikel 6 – Beloning</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De Vennootschap zal aan de Bestuurder als tegenprestatie voor de nakoming van deze Overeenkomst een maandelijks salaris vergoeden van [bedrag] euro bruto.</li> <li>2. Daarnaast heeft de Bestuurder recht op [andere vergoedingen, bijvoorbeeld een bonus, auto van de zaak, pensioenregeling].</li> <li>3. De hoogte van de beloning kan jaarlijks worden aangepast op basis van [criteria, bijvoorbeeld inflatie, bedrijfsresultaten].</li> </ol> <p><b>Artikel 7 – Geheimhouding</b></p> <p>De Bestuurder verplicht zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die hij tijdens de uitvoering van deze Overeenkomst ter kennis komt.</p> <p><b>Artikel 8 – Ontbinding</b></p>	<p>telkens stilzwijgend verlengd voor een periode van één jaar, tenzij een van de partijen de overeenkomst ten minste [aantal] maanden voor het einde van de looptijd schriftelijk opzegt.</p> <p>3.2 Deze overeenkomst kan door beide partijen worden ontbonden wegens gewichtige redenen, met inachtneming van een opzegtermijn van [aantal] maanden.</p> <p><b>Artikel 4: Toepasselijk recht</b></p> <p>4.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</p> <p><b>Artikel 5: Geschillen</b></p> <p>5.1 Alle geschillen die voortvloeien uit of verband houden met deze overeenkomst zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter<sup>1</sup> te [plaats].</p> <p><a href="http://www.decoratieploeg.nl">1. www.decoratieploeg.nl</a></p> <p><a href="http://www.decoratieploeg.nl">www.decoratieploeg.nl</a></p> <p><b>Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt te [plaats] op [datum].</b> [Handtekening Vennootschap] [Handtekening Bestuurder]</p>
--	--	--	--	--

		<p>een fiscalist voor advies over de fiscale gevolgen van de managementovereenkomst.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Pensioen:</b> Als je een pensioenregeling voor de bestuurder wilt treffen, neem dan contact op met een pensioenadviseur.</li> <li>● <b>Aansprakelijkheid</b> : Overweeg het afsluiten van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.</li> </ul> <p><b>Waarom een jurist inschakelen?</b></p> <p>Een jurist kan je helpen bij het opstellen van een waterdichte managementovereenkomst die alle mogelijke scenario's dekt. Daarnaast kan een jurist je adviseren over de fiscale en sociale gevolgen van de overeenkomst.</p>	<p>Deze Overeenkomst kan worden ontbonden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● door wederzijds goedvinden;</li> <li>● door [opzeggingstermijn] op te zeggen;</li> <li>● in geval van faillissement van een van de partijen.</li> </ul> <p><b>Artikel 9 – Toepasselijk recht</b></p> <p>Op deze Overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</p> <p><b>Artikel 10 – Geschillen</b></p> <p>Alle geschillen die voortvloeien uit deze Overeenkomst zullen worden beslecht door de bevoegde rechter te [plaats].</p> <p>Aldus overeengekomen en ondertekend te [plaats] op [datum].</p> <p>[Handtekening Vennootschap] [Handtekening Bestuurder]</p> <p><b>Let op:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Op maat maken:</b> Deze overeenkomst is een basismodel. Pas de overeenkomst aan op de specifieke situatie van jouw bedrijf en bestuurder.</li> <li>● <b>Juridisch advies:</b> Raadpleeg altijd een notaris of advocaat voor juridisch advies.</li> </ul>	
--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Aansprakelijkheid</b> : Zelfs met een zorgvuldig opgestelde overeenkomst blijft de bestuurder aansprakelijk voor zijn handelingen.</li> </ul> <p><b>Onderwerpen die je nog kunt toevoegen aan de overeenkomst:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Concurrentiebeding:</b> Bepaal of je een concurrentiebeding wilt opnemen.</li> <li>● <b>Intellectuele eigendom:</b> Regel de rechten op intellectuele eigendom die tijdens de dienstbetrekking worden ontwikkeld.</li> <li>● <b>Pensioenregeling:</b> Maak afspraken over de pensioenregeling van de bestuurder.</li> <li>● <b>Ontslagregeling:</b> Bepaal de voorwaarden waaronder de overeenkomst kan worden ontbonden.</li> <li>● <b>Aansprakelijkheidsbeperking:</b> Overweeg of je een aansprakelijkheidsbeperking wilt opnemen (let op: dit kan beperkt zijn door de wet).</li> </ul> <p><b>Disclaimer:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies.</p>	
<p><b>Mag een Nederlandse stichting winst uitkeren aan een bestuurder? Beargumenteer het antwoord.</b></p>	<p>In beginsel niet. Op grond van artikel 2:285 lid 3 BW geldt een uitkeringsverbod: <i>"Het doel van de stichting mag niet inhouden het doen van uitkeringen aan oprichters of</i></p>	<p>Het opstellen van een volledige managementovereenkomst is een complex proces dat specifiek op de situatie van jouw bedrijf moet worden</p>	<p>Nee, een Nederlandse stichting mag geen winst uitkeren aan een bestuurder.</p>	<p>Nee, een Nederlandse stichting mag in principe geen winst uitkeren aan een bestuurder. Dit is een fundamenteel</p>

	<p><i>aan hen die deel uitmaken van haar organen noch ook aan anderen, tenzij wat deze laatsten betreft de uitkeringen een ideële of sociale strekking hebben.</i>" Het gedeelte na de "tenzij" komt in de praktijk nauwelijks voor.</p>	<p>afgestemd. Het is aan te raden om hiervoor juridische hulp in te schakelen.</p> <p><b>Echter, ik kan je wel een basis geven voor een managementovereenkomst tussen een BV en een statutair bestuurder, met speciale aandacht voor de beloning:</b></p> <p>Managementovereenkomst</p> <p><b>Tussen:</b> [Naam Besloten Vennootschap met beperkte aansprakelijkheid], gevestigd te [plaats], hierna te noemen: "de Vennootschap"; en [Naam Statutair Bestuurder], wonende te [plaats], hierna te noemen: "de Bestuurder".</p> <p><b>1. Aanvaarding van de bestuurdersfunctie</b> De Bestuurder aanvaardt de benoeming tot statutair bestuurder van de Vennootschap.</p> <p><b>2. Duur</b> De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, ingaande op [datum].</p> <p><b>3. Taak en bevoegdheden</b> De Bestuurder zal zijn taak als bestuurder naar beste vermogen uitoefenen en zich daarbij laten leiden door het belang van de Vennootschap. De Bestuurder is bevoegd tot alle handelingen die met de bestuurdersfunctie verband houden, tenzij de wet of de statuten anders bepalen.</p> <p><b>4. Beloning</b> 4.1. De Vennootschap zal aan de Bestuurder een maandelijks vast salaris vergoeden van [bedrag] euro bruto. 4.2. Naast het vaste salaris heeft de Bestuurder recht op [vermeld eventuele andere vergoedingen, zoals een bonus, vakantiegeld, pensioenregeling, auto van de zaak, etc.]. 4.3. De beloning wordt maandelijks achteraf uitbetaald.</p>	<p><b>Waarom niet?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Doel van de stichting:</b> Een stichting heeft een bepaald doel waarvoor ze is opgericht. Alle middelen van de stichting moeten worden gebruikt om dit doel te bereiken. Het uitkeren van winst aan bestuurders zou afbreuk doen aan dit doel, omdat het geld dan niet meer beschikbaar is voor de stichting zelf.</li> <li>● <b>Geen winsttoogmerk:</b> Een stichting heeft geen winsttoogmerk. Het is dus in strijd met het hele idee van een stichting om winst uit te keren aan bestuurders.</li> <li>● <b>Belastingvoordeelen:</b> Veel stichtingen hebben een ANBI-status (Algemeen Nut Beogende Instelling). Dit betekent dat giften aan de stichting fiscaal aftrekbaar zijn. Als een stichting winst zou uitkeren aan bestuurders, zou ze deze status kunnen verliezen.</li> </ul> <p><b>Wat mag een stichting wel doen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Onkostenvergoeding:</b> Een stichting mag wel een onkostenvergoeding aan een bestuurder geven. Dit is een vergoeding voor de kosten die de bestuurder maakt in het kader van zijn functie.</li> </ul>	<p>kenmerk van een stichting. Hier zijn de argumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Geen winsttoogmerk: Een stichting is een rechtspersoon die is opgericht om een bepaald ideëel doel te bereiken. Ze heeft geen winsttoogmerk. Dit betekent dat eventuele inkomsten of winst die de stichting genereert, gebruikt moeten worden om dat doel te realiseren.</li> <li>● Verbod op winstuitkering: De wet bepaalt dat een stichting geen winst mag uitkeren aan oprichters, bestuurders of andere personen. Dit verbod is vastgelegd in de wet en in de statuten van de stichting.</li> <li>● Beloning van bestuurders: Bestuurders van een stichting kunnen wel een vergoeding krijgen voor hun werkzaamheden. Dit kan een onkostenvergoeding zijn voor gemaakte kosten, of een vacatiegeld als beloning voor de tijd en inzet. Het is echter geen winstuitkering, maar een compensatie voor de geleverde prestaties. Er moet een redelijke verhouding zijn tussen de vergoeding en de verrichte werkzaamheden.</li> <li>● ANBI-status: Veel stichtingen hebben een ANBI-status (Algemeen Nut Beogende Instelling). Om deze</li> </ul>
--	--	---	--	--

		<p><b>5. Onkostenvergoeding</b> De Vennootschap vergoedt aan de Bestuurder alle redelijke kosten die hij in verband met de uitoefening van zijn functie maakt, zoals reis- en verblijfkosten.</p> <p><b>6. Concurrentiebeding</b> Gedurende een periode van [aantal] jaar na beëindiging van deze overeenkomst, zal de Bestuurder zich onthouden van alle werkzaamheden die direct of indirect concurrerend zijn met de activiteiten van de Vennootschap.</p> <p><b>7. Geheimhouding</b> De Bestuurder verplicht zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die hij tijdens de uitoefening van zijn functie verkrijgt.</p> <p><b>8. Beëindiging</b> Deze overeenkomst kan door beide partijen worden beëindigd door opzegging tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van een opzegtermijn van [aantal] maanden.</p> <p><b>9. Toepasselijk recht</b> Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</p> <p><b>10. Geschillen</b> Alle geschillen die voortvloeien uit deze overeenkomst zullen worden beslecht door de rechtbank [plaats].</p> <p><b>11. Overige bepalingen</b> [Neem hier eventuele andere bepalingen op die voor jouw situatie relevant zijn, zoals een boetebeding, een ontbindingsbeding, etc.]</p> <p><b>Aldus overeengekomen en ondertekend te [plaats] op [datum].</b></p> <p>[Handtekening Vennootschap] [Handtekening Bestuurder] [Naam] [Naam]</p> <p><b>Let op:</b> Dit is een voorbeeld en geen juridisch advies. Het is essentieel om deze</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Salaris voor werknemers:</b> Als een stichting werknemers in dienst heeft, mogen deze natuurlijk wel een salaris krijgen.</li> </ul> <p><b>Kortom:</b> Het is belangrijk om te onthouden dat een stichting een organisatie is zonder winstoogmerk. Alle middelen moeten ten goede komen aan het doel van de stichting. Het uitkeren van winst aan bestuurders is daarom niet toegestaan.</p> <p><b>Wil je meer weten over stichtingen of andere rechtsvormen?</b> Stel gerust je vraag!</p>	<p>status te behouden, is het cruciaal dat er geen winstuitkering plaatsvindt aan bestuurders. Als dit wel gebeurt, kan de ANBI-status worden ingetrokken, wat fiscale gevolgen heeft voor de stichting en haar donateurs.</p> <p>Uitzonderingen en nuances:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Loon in geval van gezagsverhouding: In uitzonderlijke gevallen kan een bestuurder in loondienst zijn bij de stichting. Dit is alleen mogelijk als er sprake is van een gezagsverhouding, waarbij de bestuurder ondergeschikt is aan de stichting en werkt in opdracht van de stichting. In dat geval ontvangt de bestuurder een salaris, maar dit moet marktconform zijn en in verhouding staan tot de verrichte werkzaamheden. Het is geen winstuitkering, maar een beloning voor verrichte arbeid.</li> <li>● Commerciële activiteiten: Een stichting mag commerciële activiteiten ontplooiën om haar ideële doel te bereiken. De winst die hieruit voortkomt, moet echter volledig ten goede komen aan het doel van de stichting en mag niet worden uitgekeerd aan bestuurders.</li> </ul> <p>Conclusie: Het is essentieel dat het bestuur van een stichting zich bewust is van het verbod op winstuitkering. Het overtreden van dit</p>
--	--	--	---	---

		<p>overeenkomst aan te passen aan de specifieke situatie van jouw bedrijf en om juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Wat je nog meer moet regelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Sociale verzekeringen:</b> Zorg ervoor dat de sociale verzekeringen voor de bestuurder goed geregeld zijn.</li> <li>● <b>Fiscale aspecten:</b> Raadpleeg een fiscalist voor advies over de fiscale gevolgen van de managementovereenkomst.</li> <li>● <b>Pensioen:</b> Als je een pensioenregeling voor de bestuurder wilt treffen, neem dan contact op met een pensioenadviseur.</li> <li>● <b>Aansprakelijkheid:</b> Overweeg het afsluiten van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.</li> </ul> <p><b>Waarom een jurist inschakelen?</b></p> <p>Een jurist kan je helpen bij het opstellen van een waterdichte managementovereenkomst die alle mogelijke scenario's dekt. Daarnaast kan een jurist je adviseren over de fiscale en sociale gevolgen van de overeenkomst.</p>		<p>verbod kan leiden tot juridische problemen en zelfs tot opheffing van de stichting. Het is raadzaam om bij twijfel juridisch advies in te winnen.</p> <p>Belangrijke bronnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">KVK.nl - Een stichting starten: zo werkt het</a></li> <li>● <a href="#">AFAS SB - Mag een stichting winst maken?</a></li> </ul> <p>Ik hoop dat dit antwoord je vraag voldoende beantwoordt.</p>
<p><b>Wie kan een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ontslaan?</b></p>	<p>In artikel 2:244 lid 1 BW staat het volgende: "<i>Iedere bestuurder kan te allen tijde worden geschorst en ontslagen door het orgaan dat bevoegd is tot benoeming. De statuten kunnen bepalen dat een</i></p>	<p>Het opstellen van een volledige managementovereenkomst is een complex proces dat specifiek op de situatie van jouw bedrijf moet worden</p>	<p><b>Dat is een goede vraag!</b> Het ontslaan van een statutair bestuurder is niet zomaar iets. Dit komt omdat een statutair</p>	<p>De algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) is in principe bevoegd om een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) te</p>

	<p><i>bestuurder eveneens kan worden ontslagen door een ander orgaan, tenzij de benoeming overeenkomstig artikel 272 door de raad van commissarissen geschiedt. Is uitvoering gegeven aan artikel 239a, dan is het bestuur te allen tijde bevoegd tot schorsing van een uitvoerend bestuurder.</i>" In de meeste gevallen kan een statutair bestuurder van een Nederlandse BV worden ontslagen door de algemene vergadering.</p>	<p>afgestemd. Het is aan te raden om hiervoor juridische hulp in te schakelen.</p> <p><b>Echter, ik kan je wel een basis geven voor een managementovereenkomst tussen een BV en een statutair bestuurder, met speciale aandacht voor de beloning:</b></p> <p>Managementovereenkomst</p> <p><b>Tussen:</b> [Naam Besloten Vennootschap met beperkte aansprakelijkheid], gevestigd te [plaats], hierna te noemen: "de Vennootschap"; en [Naam Statutair Bestuurder], wonende te [plaats], hierna te noemen: "de Bestuurder".</p> <p><b>1. Aanvaarding van de bestuurdersfunctie</b> De Bestuurder aanvaardt de benoeming tot statutair bestuurder van de Vennootschap.</p> <p><b>2. Duur</b> De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, ingaande op [datum].</p> <p><b>3. Taak en bevoegdheden</b> De Bestuurder zal zijn taak als bestuurder naar beste vermogen uitoefenen en zich daarbij laten leiden door het belang van de Vennootschap. De Bestuurder is bevoegd tot alle handelingen die met de bestuurdersfunctie verband houden, tenzij de wet of de statuten anders bepalen.</p> <p><b>4. Beloning</b> 4.1. De Vennootschap zal aan de Bestuurder een maandelijks vast salaris vergoeden van [bedrag] euro bruto. 4.2. Naast het vaste salaris heeft de Bestuurder recht op [vermeld eventuele andere vergoedingen, zoals een bonus, vakantiegeld, pensioenregeling, auto van de zaak, etc.]. 4.3. De beloning wordt maandelijks achteraf uitbetaald.</p>	<p>bestuurder een belangrijke rol heeft binnen een bedrijf.</p> <p><b>Wie kan dit dan doen?</b> Over het algemeen is het de <b>algemene vergadering van aandeelhouders (AvA)</b> die de bevoegdheid heeft om een statutair bestuurder te ontslaan. Dit betekent dat alle aandeelhouders samen een besluit moeten nemen om de bestuurder te laten vertrekken.</p> <p><b>Waarom is de AvA bevoegd?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Eigenaren van het bedrijf:</b> De aandeelhouders zijn de eigenaars van het bedrijf. Zij hebben dus het recht om te bepalen wie er leiding geeft aan het bedrijf.</li> <li>● <b>Verantwoordelijk heid:</b> De AvA is verantwoordelijk voor het goed functioneren van het bedrijf. Als een bestuurder niet goed functioneert, dan heeft de AvA het recht om daar iets aan te doen.</li> </ul> <p><b>Belangrijk om te weten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Redelijke grond:</b> Hoewel de AvA vrij is om een bestuurder te ontslaan, is het wel belangrijk dat er een redelijke grond voor is. Dit kan bijvoorbeeld zijn als de bestuurder zich niet aan de afspraken houdt of als hij niet goed presteert.</li> <li>● <b>Procedure:</b> Er zijn bepaalde procedures die gevolgd moeten</li> </ul>	<p>ontslaan. Dit is vastgelegd in artikel 2:244 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Belangrijke punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Hoofregel: De AVA is altijd bevoegd om een bestuurder te ontslaan, tenzij de statuten van de BV anders bepalen.</li> <li>● Statuten: In de statuten kan bepaald zijn dat een ander orgaan, bijvoorbeeld de raad van commissarissen (RvC), ook bevoegd is om bestuurders te ontslaan.</li> <li>● Ontslagbesluit: Het ontslagbesluit wordt genomen door de AVA volgens de procedure die in de statuten is vastgelegd.</li> <li>● Hoorplicht: Over het algemeen moet de AVA de betreffende bestuurder horen voordat er een besluit tot ontslag wordt genomen.</li> <li>● Geen ontslagvergunning: In tegenstelling tot "gewone" werknemers is voor het ontslag van een statutair bestuurder geen voorafgaande toestemming van het UWV nodig.</li> <li>● Redelijke grond: Hoewel er geen preventieve ontslagbescherming is zoals bij gewone werknemers, moet er wel sprake zijn van een redelijke grond voor het ontslag. Wat een redelijke grond is, hangt</li> </ul>
--	--	---	--	---



		<p><b>5. Onkostenvergoeding</b> De Vennootschap vergoedt aan de Bestuurder alle redelijke kosten die hij in verband met de uitoefening van zijn functie maakt, zoals reis- en verblijfkosten.</p> <p><b>6. Concurrentiebeding</b> Gedurende een periode van [aantal] jaar na beëindiging van deze overeenkomst, zal de Bestuurder zich onthouden van alle werkzaamheden die direct of indirect concurrerend zijn met de activiteiten van de Vennootschap.</p> <p><b>7. Geheimhouding</b> De Bestuurder verplicht zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die hij tijdens de uitoefening van zijn functie verkrijgt.</p> <p><b>8. Beëindiging</b> Deze overeenkomst kan door beide partijen worden beëindigd door opzegging tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van een opzegtermijn van [aantal] maanden.</p> <p><b>9. Toepasselijk recht</b> Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</p> <p><b>10. Geschillen</b> Alle geschillen die voortvloeien uit deze overeenkomst zullen worden beslecht door de rechtbank [plaats].</p> <p><b>11. Overige bepalingen</b> [Neem hier eventuele andere bepalingen op die voor jouw situatie relevant zijn, zoals een boetebeding, een ontbindingsbeding, etc.]</p> <p><b>Aldus overeengekomen en ondertekend te [plaats] op [datum].</b></p> <p>[Handtekening Vennootschap] [Handtekening Bestuurder] [Naam] [Naam]</p> <p><b>Let op:</b> Dit is een voorbeeld en geen juridisch advies. Het is essentieel om deze</p>	<p>worden bij het ontslag van een bestuurder. Het is belangrijk om deze procedures goed te volgen, zodat het ontslag rechtsgeldig is.</p> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp?</b> Ik kan je bijvoorbeeld meer vertellen over de verschillen tussen een statutair bestuurder en een gewoon werknemer, of over de rechten van een bestuurder bij ontslag.</p> <p><b>Let op:</b> Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Als je met een specifieke situatie te maken hebt, is het verstandig om een advocaat te raadplegen.</p>	<p>af van de specifieke omstandigheden van het geval.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eenzijdige beëindiging door bestuurder: Een statutair bestuurder kan zelf ook zijn functie neerleggen (ontslag nemen). Dit is een eenzijdige rechtshandeling en vereist geen instemming van de AVA.</li> </ul> <p>Samenvattend: De AVA is in de meeste gevallen bevoegd om een statutair bestuurder van een BV te ontslaan. De statuten kunnen echter een andere regeling treffen. Het is belangrijk om de statuten van de betreffende BV te raadplegen om de exacte bevoegdheden en procedures te bepalen.</p>
--	--	--	---	--

		<p>overeenkomst aan te passen aan de specifieke situatie van jouw bedrijf en om juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Wat je nog meer moet regelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Sociale verzekeringen:</b> Zorg ervoor dat de sociale verzekeringen voor de bestuurder goed geregeld zijn.</li> <li>● <b>Fiscale aspecten:</b> Raadpleeg een fiscalist voor advies over de fiscale gevolgen van de managementovereenkomst.</li> <li>● <b>Pensioen:</b> Als je een pensioenregeling voor de bestuurder wilt treffen, neem dan contact op met een pensioenadviseur.</li> <li>● <b>Aansprakelijkheid</b> : Overweeg het afsluiten van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.</li> </ul> <p><b>Waarom een jurist inschakelen?</b></p> <p>Een jurist kan je helpen bij het opstellen van een waterdichte managementovereenkomst die alle mogelijke scenario's dekt. Daarnaast kan een jurist je adviseren over de fiscale en sociale gevolgen van de overeenkomst.</p>		
<p><b>Een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid heeft twee aandeelhouders die ieder 50% van de aandelen houden. De algemene</b></p>	<p>Dit aandeelhoudersbesluit zou ten minste het volgende moeten bevatten: (xxv) de aanduiding van de aandeelhouders die het</p>	<p>Het opstellen van een volledige managementovereenkomst is een complex proces dat specifiek op de situatie van jouw bedrijf moet worden</p>	<p>Natuurlijk help ik je graag bij het opstellen van een aandeelhoudersbesluit voor het ontslag van een statutair bestuurder.</p>	<p>Het is goed dat je dit aankaart. Het ontslag van een statutair bestuurder van een BV is een belangrijke beslissing die zorgvuldig moet worden genomen. Hieronder volgt een voorbeeld van een</p>

<p><b>vergadering besluit buiten vergadering een de statutair bestuurder te ontslaan. Maak het aandeelhoudersbesluit dat nodig is om dit ontslag te realiseren.</b></p>	<p>(xxvi) aandeelhoudersbesluit nemen; de toelichting dat de aandeelhouders <u>alle</u> aandelen in het kapitaal van de BV houden en instemmen met besluitvorming buiten vergadering;</p> <p>(xxvii) een duidelijke omschrijving van het besluit om de betreffende statutair bestuurder te ontslaan, met vermelding van de naam van de betreffende statutair bestuurder en de ingangsdatum van het ontslag;</p> <p>(xxviii) eventueel te verlenen décharge voor het gevoerde bestuur;</p> <p>(xxix) de bestuurder moet in de gelegenheid zijn gesteld om zijn of haar zienswijze te geven en het is raadzaam dit in het aandeelhoudersbesluit te documenteren;</p> <p>(xxx) er moet worden vastgesteld of er naast de aandeelhouders nog andere vergadergerechtigden zijn; de aandeelhouders moeten het besluit dateren en ondertekenen;</p> <p>(xxxii) veelal wordt in het aandeelhoudersbesluit vermeld dat een kopie wordt toegezonden aan het bestuur, zodat deze aantekening kan maken van het besluit.</p>	<p>afgestemd. Het is aan te raden om hiervoor juridische hulp in te schakelen.</p> <p><b>Echter, ik kan je wel een basis geven voor een managementovereenkomst tussen een BV en een statutair bestuurder, met speciale aandacht voor de beloning:</b></p> <p>Managementovereenkomst</p> <p><b>Tussen:</b> [Naam Besloten Vennootschap met beperkte aansprakelijkheid], gevestigd te [plaats], hierna te noemen: “de Vennootschap”; en [Naam Statutair Bestuurder], wonende te [plaats], hierna te noemen: “de Bestuurder”.</p> <p><b>1. Aanvaarding van de bestuurdersfunctie</b> De Bestuurder aanvaardt de benoeming tot statutair bestuurder van de Vennootschap.</p> <p><b>2. Duur</b> De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, ingaande op [datum].</p> <p><b>3. Taak en bevoegdheden</b> De Bestuurder zal zijn taak als bestuurder naar beste vermogen uitoefenen en zich daarbij laten leiden door het belang van de Vennootschap. De Bestuurder is bevoegd tot alle handelingen die met de bestuurdersfunctie verband houden, tenzij de wet of de statuten anders bepalen.</p> <p><b>4. Beloning</b> 4.1. De Vennootschap zal aan de Bestuurder een maandelijks vast salaris vergoeden van [bedrag] euro bruto. 4.2. Naast het vaste salaris heeft de Bestuurder recht op [vermeld eventuele andere vergoedingen, zoals een bonus, vakantiegeld, pensioenregeling, auto van de zaak, etc.]. 4.3. De beloning wordt maandelijks achteraf uitbetaald.</p>	<p><b>Let op:</b> Hoewel ik je een voorbeeld kan geven, is het <b>sterk aan te raden</b> om juridisch advies in te winnen bij een notaris of advocaat. Zij kunnen ervoor zorgen dat het besluit aan alle wettelijke eisen voldoet en dat er geen onvoorziene consequenties zijn.</p> <p><b>Wat moet er in het besluit staan?</b></p> <p>Een aandeelhoudersbesluit moet aan een aantal formele eisen voldoen. In het geval van ontslag van een bestuurder is het belangrijk dat het besluit duidelijk en ondubbelzinnig is. Hieronder vind je een voorbeeld van een aandeelhoudersbesluit dat je kunt aanpassen aan jouw specifieke situatie:</p> <p><b>Aandeelhoudersbesluit</b></p> <p>[Plaats], [Datum]</p> <p><b>Ondergetekenden:</b></p> <p>[Naam en adres aandeelhouder 1], houder van [aantal] aandelen, tezamen goed voor [percentage]% van het geplaatste kapitaal [Naam en adres aandeelhouder 2], houder van [aantal] aandelen, tezamen goed voor [percentage]% van het geplaatste kapitaal</p> <p>besluiten als volgt:</p> <p>Gelet op artikel [artikelnummer] van de statuten van [naam vennootschap], besluiten wij, ondergetekenden, die tezamen [percentage]% van het geplaatste kapitaal vertegenwoordigen, het volgende:</p> <p><b>1. Ontslag bestuurder:</b> Wij ontslaan met ingang van [datum] [naam bestuurder] als statutair bestuurder van [naam vennootschap].</p>	<p>aandeelhoudersbesluit voor het ontslag van een statutair bestuurder buiten vergadering, samen met belangrijke overwegingen:</p> <p>Belangrijke overwegingen vooraf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Statuten: Controleer altijd de statuten van de BV. Hoewel de wet (artikel 2:244 BW) bepaalt dat de algemene vergadering bevoegd is tot ontslag, kunnen de statuten aanvullende bepalingen bevatten (bijvoorbeeld over een opzegtermijn).</li> <li>● Reden van ontslag: Hoewel de wet geen specifieke ontslaggronden vereist, is het in verband met eventuele latere discussies (bijvoorbeeld over een ontslagvergoeding) raadzaam om een reden voor het ontslag vast te leggen.</li> <li>● Ondernemingsraad (OR): Als er een OR is, moet deze om advies worden gevraagd over het voorgenomen ontslag.</li> <li>● Hoorplicht: De bestuurder moet in de gelegenheid worden gesteld om zijn zienswijze te geven voordat het definitieve besluit wordt genomen. Dit kan ook schriftelijk.</li> <li>● Buiten vergadering: Een besluit buiten vergadering is mogelijk als alle aandeelhouders hiermee instemmen. Dit moet schriftelijk worden vastgelegd.</li> </ul>
---	--	---	--	--

		<p><b>5. Onkostenvergoeding</b> De Vennootschap vergoedt aan de Bestuurder alle redelijke kosten die hij in verband met de uitoefening van zijn functie maakt, zoals reis- en verblijfkosten.</p> <p><b>6. Concurrentiebeding</b> Gedurende een periode van [aantal] jaar na beëindiging van deze overeenkomst, zal de Bestuurder zich onthouden van alle werkzaamheden die direct of indirect concurrerend zijn met de activiteiten van de Vennootschap.</p> <p><b>7. Geheimhouding</b> De Bestuurder verplicht zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die hij tijdens de uitoefening van zijn functie verkrijgt.</p> <p><b>8. Beëindiging</b> Deze overeenkomst kan door beide partijen worden beëindigd door opzegging tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van een opzegtermijn van [aantal] maanden.</p> <p><b>9. Toepasselijk recht</b> Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</p> <p><b>10. Geschillen</b> Alle geschillen die voortvloeien uit deze overeenkomst zullen worden beslecht door de rechtbank [plaats].</p> <p><b>11. Overige bepalingen</b> [Neem hier eventuele andere bepalingen op die voor jouw situatie relevant zijn, zoals een boetebeding, een ontbindingsbeding, etc.]</p> <p><b>Aldus overeengekomen en ondertekend te [plaats] op [datum].</b></p> <p>[Handtekening Vennootschap] [Handtekening Bestuurder] [Naam] [Naam]</p> <p><b>Let op:</b> Dit is een voorbeeld en geen juridisch advies. Het is essentieel om deze</p>	<p><b>2. Reden ontslag:</b> [Hier kun je optioneel de reden voor het ontslag vermelden, bijvoorbeeld: "wegens verlies van vertrouwen".]</p> <p>Aldus besloten en getekend.</p> <p>[Handtekening aandeelhouder 1] [Handtekening aandeelhouder 2]</p> <p><b>Belangrijke punten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Statuten:</b> Controle er altijd de statuten van jullie vennootschap. Er kunnen specifieke regels staan over het ontslag van bestuurders.</li> <li>● <b>Bijzondere meerderheid:</b> Soms is voor bepaalde besluiten een bijzondere meerderheid vereist (bijvoorbeeld 2/3 van de stemmen). Controleer dit ook in de statuten.</li> <li>● <b>Notariële akte:</b> Afhankelijk van de statuten of de waarde van de vennootschap kan het nodig zijn om het besluit in een notariële akte vast te leggen.</li> <li>● <b>Benoeming nieuwe bestuurder:</b> Vergeet niet om direct na het ontslag een nieuwe bestuurder te benoemen.</li> </ul> <p><b>Nogmaals:</b> Dit is slechts een voorbeeld. Het is essentieel om juridisch advies in te winnen om ervoor te zorgen dat het</p>	<p>Voorbeeld aandeelhoudersbesluit buiten vergadering: Besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van [Naam BV] Datum: [Datum] Ondergetekenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● [Naam aandeelhouder 1], woonplaats [Woonplaats], houdende 50% van de aandelen in [Naam BV];</li> <li>● [Naam aandeelhouder 2], woonplaats [Woonplaats], houdende 50% van de aandelen in [Naam BV];</li> </ul> <p>Verklaren het volgende te hebben besloten: Overwegende dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● [Naam BV] een statutair directeur heeft, te weten [Naam directeur];</li> <li>● De aandeelhouders het in het belang van de vennootschap achten om de bestuurdersfunctie van [Naam directeur] te beëindigen;</li> <li>● [Eventueel: De reden voor het ontslag, bijvoorbeeld: "Er is een verschil van inzicht ontstaan over de te volgen strategie." of "De heer/mevrouw [Naam directeur] functioneert naar het oordeel van de aandeelhouders niet langer naar behoren."];</li> <li>● [Eventueel: De bestuurder in de gelegenheid is gesteld om zijn/haar zienswijze te geven op [Datum] /</li> </ul>
--	--	--	---	---

		<p>overeenkomst aan te passen aan de specifieke situatie van jouw bedrijf en om juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Wat je nog meer moet regelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Sociale verzekeringen:</b> Zorg ervoor dat de sociale verzekeringen voor de bestuurder goed geregeld zijn.</li> <li>● <b>Fiscale aspecten:</b> Raadpleeg een fiscalist voor advies over de fiscale gevolgen van de managementovereenkomst.</li> <li>● <b>Pensioen:</b> Als je een pensioenregeling voor de bestuurder wilt treffen, neem dan contact op met een pensioenadviseur.</li> <li>● <b>Aansprakelijkheid:</b> Overweeg het afsluiten van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.</li> </ul> <p><b>Waarom een jurist inschakelen?</b></p> <p>Een jurist kan je helpen bij het opstellen van een waterdichte managementovereenkomst die alle mogelijke scenario's dekt. Daarnaast kan een jurist je adviseren over de fiscale en sociale gevolgen van de overeenkomst.</p>	<p>ontslag correct en volgens de wet verloopt.</p> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek onderdeel van het ontslagproces?</b> Stel je vraag gerust!</p>	<p>middels brief van [Datum].];</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Alle aandeelhouders instemmen met dit besluit buiten vergadering.</li> </ul> <p>Besluiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De heer/mevrouw [Naam directeur] wordt per direct/per [Datum] ontslagen als statutair directeur van [Naam BV].</li> <li>2. [Eventueel: Er wordt een regeling getroffen met de directeur met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, vast te leggen in een vaststellingsovereenkomst.]</li> <li>3. [Eventueel: Een nieuwe bestuurder zal op een later moment worden benoemd/Er wordt besloten tot een andere vorm van bestuur.]</li> </ol> <p>Aldus besloten en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te [Plaats] op [Datum]. Handtekeningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● [Handtekening aandeelhouder 1]</li> <li>● [Handtekening aandeelhouder 2]</li> </ul> <p>Belangrijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dit is een voorbeeld. Het is belangrijk om dit besluit te laten beoordelen door een jurist om te zorgen dat het aan alle wettelijke en statutaire eisen voldoet.</li> <li>● Zorg voor een goede administratie van het besluit.</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>● Informeer de Kamer van Koophandel over het ontslag van de bestuurder.</li> </ul> <p>Door deze stappen zorgvuldig te volgen, kan het ontslag van de statutair bestuurder op een correcte en juridisch houdbare manier worden afgehandeld.</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<p><b>Wat zijn de voorwaarden om te mogen overgaan tot een dividenduitkering aan aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid?</b></p>	<p>Er moet een aandeelhoudersbesluit worden genomen en daarnaast moet gedocumenteerd worden dat het bestuur goedkeuring verleent. Er mag alleen dividend worden uitgekeerd uit de vrije reserves. Daarnaast moet de uitkeringstest zijn uitgevoerd en moet het resultaat positief zijn. Dit is beschreven in artikel 2:216 BW. De leden 1 en 2 zijn het meest relevant:</p> <p><i>“1. De algemene vergadering is bevoegd tot bestemming van de winst die door de vaststelling van de jaarrekening is bepaald en tot vaststelling van uitkeringen, voor zover het eigen vermogen groter is dan de reserves die krachtens de wet of de statuten moeten worden aangehouden. De statuten kunnen de bevoegdheden, bedoeld in de eerste zin, beperken of toekennen aan een ander orgaan.</i></p> <p><i>2. Een besluit dat strekt tot uitkering heeft geen gevolgen zolang het bestuur geen goedkeuring heeft verleend. Het bestuur weigert slechts de goedkeuring indien het weet of redelijkerwijs behoort te voorzien dat de vennootschap na de uitkering niet zal kunnen blijven voortgaan met het betalen van haar opeisbare schulden.”</i></p> <p>Er kunnen ook nog aanvullende eisen in de statuten zijn opgenomen of in eventuele (aandeelhouders)overeenkomsten.</p>	<p>Het opstellen van een volledige managementovereenkomst is een complex proces dat specifiek op de situatie van jouw bedrijf moet worden afgestemd. Het is aan te raden om hiervoor juridische hulp in te schakelen.</p> <p><b>Echter, ik kan je wel een basis geven voor een managementovereenkomst tussen een BV en een statutair bestuurder, met speciale aandacht voor de beloning:</b></p> <p>Managementovereenkomst</p> <p><b>Tussen:</b> [Naam Besloten Vennootschap met beperkte aansprakelijkheid], gevestigd te [plaats], hierna te noemen: “de Vennootschap”; <b>en</b> [Naam Statutair Bestuurder], wonende te [plaats], hierna te noemen: “de Bestuurder”.</p> <p><b>1. Aanvaarding van de bestuurdersfunctie</b> De Bestuurder aanvaardt de benoeming tot statutair bestuurder van de Vennootschap.</p> <p><b>2. Duur</b> De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, ingaande op [datum].</p> <p><b>3. Taak en bevoegdheden</b> De Bestuurder zal zijn taak als bestuurder naar beste vermogen uitoefenen en zich daarbij laten leiden door het belang van de Vennootschap. De Bestuurder is bevoegd tot alle handelingen die met de</p>	<p>Voorwaarden voor een dividenduitkering in een BV</p> <p>Het uitkeren van dividend aan aandeelhouders van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) is een belangrijke beslissing die niet zomaar genomen kan worden. Er zijn namelijk een aantal voorwaarden waaraan voldaan moet worden.</p> <p>1. Winstgevendheid:</p> <p>De meest voor de hand liggende voorwaarde is dat de BV winstgevend moet zijn. Er moet voldoende winst zijn om uit te keren aan de aandeelhouders.</p> <p>2. Beperkte balanstest:</p> <p>Naast winstgevendheid moet ook aan de zogenaamde 'beperkte balanstest' worden voldaan. Dit betekent dat het eigen vermogen van de BV na de dividenduitkering groter moet zijn dan de reserves die de wet of de statuten voorschrijven. Met andere woorden, de BV moet voldoende kapitaal behouden om haar verplichtingen te kunnen nakomen.</p> <p>3. Besluit van de algemene vergadering:</p> <p>Het besluit om dividend uit te keren wordt genomen door de algemene vergadering van aandeelhouders. Dit betekent dat alle</p>	<p>Er zijn een aantal voorwaarden waaraan moet worden voldaan voordat een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) dividend mag uitkeren aan haar aandeelhouders. Deze voorwaarden zijn vastgelegd in artikel 2:216 van het Burgerlijk Wetboek (BW) en zijn bedoeld om de belangen van zowel de aandeelhouders als de schuldeisers van de BV te beschermen.</p> <p>1. Besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA)</p> <p>In principe neemt de AVA het besluit tot dividenduitkering met een absolute meerderheid van stemmen. Dit betekent dat meer dan de helft van de uitgebrachte stemmen voor het voorstel tot dividenduitkering moet zijn.</p> <p>2. Balanstest</p> <p>Voordat er dividend kan worden uitgekeerd, moet er een balanstest worden uitgevoerd. Deze test houdt in dat het eigen vermogen van de BV groter moet zijn dan de wettelijke en statutaire reserves.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wettelijke reserves: Dit zijn reserves die op basis van de wet moeten worden aangehouden, zoals de herwaarderingsreserve.</li> <li>● Statutaire reserves: Dit zijn reserves die zijn vastgelegd in de statuten van de BV.</li> </ul> <p>3. Uitkeringstest</p> <p>Naast de balanstest moet er ook een uitkeringstest worden uitgevoerd. Deze test houdt in dat het bestuur van de BV</p>

		<p>bestuurdersfunctie verband houden, tenzij de wet of de statuten anders bepalen.</p> <p><b>4. Beloning</b> 4.1. De Vennootschap zal aan de Bestuurder een maandelijks vast salaris vergoeden van [bedrag] euro bruto. 4.2. Naast het vaste salaris heeft de Bestuurder recht op [vermeld eventuele andere vergoedingen, zoals een bonus, vakantiegeld, pensioenregeling, auto van de zaak, etc.]. 4.3. De beloning wordt maandelijks achteraf uitbetaald.</p> <p><b>5. Onkostenvergoeding</b> De Vennootschap vergoedt aan de Bestuurder alle redelijke kosten die hij in verband met de uitoefening van zijn functie maakt, zoals reis- en verblijfkosten.</p> <p><b>6. Concurrentiebeding</b> Gedurende een periode van [aantal] jaar na beëindiging van deze overeenkomst, zal de Bestuurder zich onthouden van alle werkzaamheden die direct of indirect concurrerend zijn met de activiteiten van de Vennootschap.</p> <p><b>7. Geheimhouding</b> De Bestuurder verplicht zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die hij tijdens de uitoefening van zijn functie verkrijgt.</p> <p><b>8. Beëindiging</b> Deze overeenkomst kan door beide partijen worden beëindigd door opzegging tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van een opzegtermijn van [aantal] maanden.</p> <p><b>9. Toepasselijk recht</b> Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</p> <p><b>10. Geschillen</b> Alle geschillen die voortvloeien uit deze overeenkomst zullen worden beslecht door de rechtbank [plaats].</p>	<p>aandeelhouders samen hierover moeten stemmen.</p> <p>4. Goedkeuring van het bestuur:</p> <p>Na het besluit van de algemene vergadering moet het bestuur van de BV nog goedkeuring verlenen aan de dividenduitkering. Het bestuur is verantwoordelijk voor de continuïteit van de BV en moet er dus voor zorgen dat de dividenduitkering niet ten koste gaat van de toekomst van de vennootschap.</p> <p>5. Geen schulden:</p> <p>Het is belangrijk dat de BV geen onbetaalde schulden heeft. Als er schulden zijn, kan het zijn dat de dividenduitkering wordt tegengehouden om deze schulden te betalen.</p> <p>Samenvatting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Winst:</b> De BV moet winstgevend zijn.</li> <li>● <b>Beperkte balanstest:</b> Het eigen vermogen moet na de uitkering voldoende zijn.</li> <li>● <b>Besluit AVA:</b> Alle aandeelhouders moeten instemmen.</li> <li>● <b>Goedkeuring bestuur:</b> Het bestuur moet akkoord gaan.</li> <li>● <b>Geen schulden:</b> Er mogen geen onbetaalde schulden zijn.</li> </ul> <p><b>Waarom is het belangrijk om aan deze voorwaarden te voldoen?</b> Door aan deze voorwaarden te voldoen, wordt voorkomen dat de BV in financiële problemen komt door te veel dividend uit te keren. Het</p>	<p>moet beoordelen of de BV na de dividenduitkering nog steeds aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. Met andere woorden, de BV mag door de dividenduitkering niet in betalingsonmacht raken.</p> <p>4. Goedkeuring van het bestuur Het bestuur van de BV moet goedkeuring verlenen aan het besluit van de AVA tot dividenduitkering. Zonder deze goedkeuring is het besluit tot uitkering niet geldig. Het bestuur kan de goedkeuring alleen weigeren als het weet of redelijkerwijs behoort te voorzien dat de BV na de uitkering in betalingsonmacht zal verkeren.</p> <p>5. Statutaire bepalingen Het is belangrijk om te controleren of er in de statuten van de BV specifieke bepalingen zijn opgenomen over dividenduitkering. Deze bepalingen kunnen aanvullende eisen stellen. Samenvattend Een dividenduitkering is alleen toegestaan als aan alle bovenstaande voorwaarden is voldaan. Het is belangrijk dat het bestuur van de BV zorgvuldig te werk gaat en alle relevante factoren in overweging neemt om te voorkomen dat de BV in financiële problemen komt. Let op: Deze informatie is algemeen van aard en is geen vervanging voor juridisch advies. Raadpleeg altijd een jurist of andere deskundige voor advies over uw specifieke situatie.</p>
--	--	---	---	---

		<p><b>11. Overige bepalingen</b> [Neem hier eventuele andere bepalingen op die voor jouw situatie relevant zijn, zoals een boetebeding, een ontbindingsbeding, etc.]</p> <p><b>Aldus overeengekomen en ondertekend te [plaats] op [datum].</b></p> <p>[Handtekening Vennootschap] [Handtekening Bestuurder] [Naam] [Naam]</p> <p><b>Let op:</b> Dit is een voorbeeld en geen juridisch advies. Het is essentieel om deze overeenkomst aan te passen aan de specifieke situatie van jouw bedrijf en om juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Wat je nog meer moet regelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Sociale verzekeringen:</b> Zorg ervoor dat de sociale verzekeringen voor de bestuurder goed geregeld zijn.</li> <li>● <b>Fiscale aspecten:</b> Raadpleeg een fiscalist voor advies over de fiscale gevolgen van de managementovereenkomst.</li> <li>● <b>Pensioen:</b> Als je een pensioenregeling voor de bestuurder wilt treffen, neem dan contact op met een pensioenadviseur.</li> <li>● <b>Aansprakelijkheid</b> : Overweeg het afsluiten van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.</li> </ul>	<p>beschermt ook de belangen van de schuldeisers van de BV.</p> <p><b>Wil je meer weten over dividenduitkeringen of andere onderwerpen rondom BV's?</b> Stel je vraag gerust!</p> <p><b>Let op:</b> Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Voor specifieke vragen over jouw situatie is het raadzaam om contact op te nemen met een accountant of advocaat.</p> <p><b>Disclaimer:</b> De informatie in dit antwoord is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies over jouw specifieke situatie raadpleeg je een expert.</p>	
--	--	--	--	--



		<p><b>Waarom een jurist inschakelen?</b></p> <p>Een jurist kan je helpen bij het opstellen van een waterdichte managementovereenkomst die alle mogelijke scenario's dekt. Daarnaast kan een jurist je adviseren over de fiscale en sociale gevolgen van de overeenkomst.</p>		
<p><b>Maak het dividendbesluit dat nodig is om over te gaan tot een dividenduitkering van EUR 50.000,-- aan de twee aandeelhouders van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die ieder 50% van de aandelen houden.</b></p>	<p>Het aandeelhoudersbesluit zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(xxv) de aanduiding van de aandeelhouders die het aandeelhoudersbesluit nemen;</p> <p>(xxvi) de toelichting dat de aandeelhouders alle aandelen in het kapitaal van de BV houden en instemmen met besluitvorming buiten vergadering;</p> <p>(xxvii) een duidelijke omschrijving van het besluit om dividend uit te keren, inclusief de omvang van het uit te keren dividend;</p> <p>(xxviii) de bestuurder moet in de gelegenheid zijn gesteld om zijn of haar zienswijze te geven en het is raadzaam dit in het aandeelhoudersbesluit te documenteren;</p> <p>(xxix) er moet worden vastgesteld of er naast de aandeelhouders nog andere vergaderechtigden zijn;</p> <p>(xxx) de aandeelhouders moeten het besluit dateren en ondertekenen;</p> <p>(xxxi) veelal wordt in het aandeelhoudersbesluit vermeld dat een kopie wordt toegezonden aan</p>	<p>Het opstellen van een volledige managementovereenkomst is een complex proces dat specifiek op de situatie van jouw bedrijf moet worden afgestemd. Het is aan te raden om hiervoor juridische hulp in te schakelen.</p> <p><b>Echter, ik kan je wel een basis geven voor een managementovereenkomst tussen een BV en een statutair bestuurder, met speciale aandacht voor de beloning:</b></p> <p>Managementovereenkomst</p> <p><b>Tussen:</b> [Naam Besloten Vennootschap met beperkte aansprakelijkheid], gevestigd te [plaats], hierna te noemen: "de Vennootschap"; en [Naam Statutair Bestuurder], wonende te [plaats], hierna te noemen: "de Bestuurder".</p> <p><b>1. Aanvaarding van de bestuurdersfunctie</b> De Bestuurder aanvaardt de benoeming tot statutair bestuurder van de Vennootschap.</p> <p><b>2. Duur</b> De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, ingaande op [datum].</p> <p><b>3. Taak en bevoegdheden</b> De Bestuurder zal zijn taak als bestuurder naar beste vermogen uitoefenen en zich daarbij laten leiden door het belang van de</p>	<p><b>Let op:</b> Het opstellen van een juridisch document zoals een dividendbesluit vereist specialistische kennis. Hoewel ik je een voorbeeld kan geven, is het <b>sterk aan te raden</b> om juridisch advies in te winnen bij een notaris of advocaat. Zij kunnen ervoor zorgen dat het besluit aan alle wettelijke eisen voldoet en dat er geen onvoorziene consequenties zijn.</p> <p><b>Voorbeeld van een dividendbesluit:</b></p> <p><b>Aandeelhoudersbesluit</b></p> <p>[Plaats], [Datum]</p> <p><b>Ondergetekenden:</b></p> <p>[Naam en adres aandeelhouder 1], houder van [aantal] aandelen, tezamen goed voor [percentage]% van het geplaatste kapitaal [Naam en adres aandeelhouder 2], houder van [aantal] aandelen, tezamen goed voor [percentage]% van het geplaatste kapitaal</p> <p>besluiten als volgt:</p> <p>Gelet op artikel [artikelnummer] van de statuten van [naam vennootschap], besluiten wij, ondergetekenden, die tezamen [percentage]% van het geplaatste kapitaal vertegenwoordigen, het volgende:</p>	<p>Het spijt me, maar ik ben geen financieel adviseur en kan geen juridisch document opstellen zoals een dividendbesluit. Ik kan je wel algemene informatie geven over het dividendbesluit en waar je op moet letten. Wat is een dividendbesluit?</p> <p>Een dividendbesluit is een formeel besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders van een BV waarin wordt vastgelegd dat er dividend wordt uitgekeerd. Het besluit moet schriftelijk worden vastgelegd en bevat onder andere de volgende informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De naam van de BV</li> <li>● De datum van het besluit</li> <li>● Het bedrag van het dividend</li> <li>● De namen van de aandeelhouders en hun respectievelijke aandelenbezit</li> <li>● De datum van uitkering</li> <li>● De handtekening van de bestuurder(s)</li> </ul> <p>Waar moet je op letten bij een dividendbesluit?</p> <p>Er zijn een aantal belangrijke zaken waar je op moet letten bij het nemen van een dividendbesluit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Uitkeringstoets: Het bestuur van de BV moet een uitkeringstoets uitvoeren om te bepalen</li> </ul>

	<p>(xxxii) het bestuur, zodat deze aantekening kan maken van het besluit; vervolgens moet het bestuur het aandeelhouders besluit goedkeuren, na de uitkeringstest te hebben verricht, met een positief resultaat.</p>	<p>Vennootschap. De Bestuurder is bevoegd tot alle handelingen die met de bestuurdersfunctie verband houden, tenzij de wet of de statuten anders bepalen.</p> <p><b>4. Beloning</b> 4.1. De Vennootschap zal aan de Bestuurder een maandelijks vast salaris vergoeden van [bedrag] euro bruto. 4.2. Naast het vaste salaris heeft de Bestuurder recht op [vermeld eventuele andere vergoedingen, zoals een bonus, vakantiegeld, pensioenregeling, auto van de zaak, etc.]. 4.3. De beloning wordt maandelijks achteraf uitbetaald.</p> <p><b>5. Onkostenvergoeding</b> De Vennootschap vergoedt aan de Bestuurder alle redelijke kosten die hij in verband met de uitoefening van zijn functie maakt, zoals reis- en verblijfkosten.</p> <p><b>6. Concurrentiebeding</b> Gedurende een periode van [aantal] jaar na beëindiging van deze overeenkomst, zal de Bestuurder zich onthouden van alle werkzaamheden die direct of indirect concurrerend zijn met de activiteiten van de Vennootschap.</p> <p><b>7. Geheimhouding</b> De Bestuurder verplicht zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die hij tijdens de uitoefening van zijn functie verkrijgt.</p> <p><b>8. Beëindiging</b> Deze overeenkomst kan door beide partijen worden beëindigd door opzegging tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van een opzegtermijn van [aantal] maanden.</p> <p><b>9. Toepasselijk recht</b> Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.</p> <p><b>10. Geschillen</b> Alle geschillen die voortvloeien uit deze overeenkomst zullen</p>	<p>1. <b>Dividenduitkering</b> : Wij besluiten tot uitkering van een dividend van € 50.000,--.</p> <p>2. <b>Verdeling:</b> Het dividend wordt als volgt verdeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ [Naam aandeelhouder 1] ontvangt € 25.000,--.</li> <li>○ [Naam aandeelhouder 2] ontvangt € 25.000,--.</li> </ul> <p>3. <b>Uitkeringsdatum:</b> Het dividend wordt uiterlijk op [datum] uitgekeerd.</p> <p>Aldus besloten en getekend.</p> <p>[Handtekening aandeelhouder 1] [Handtekening aandeelhouder 2]</p> <p><b>Belangrijke punten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Statuten:</b> Controleer altijd de statuten van jullie vennootschap. Er kunnen specifieke regels staan over het vaststellen en uitkeren van dividend.</li> <li>● <b>Bijzondere meerderheid:</b> Soms is voor bepaalde besluiten een bijzondere meerderheid vereist (bijvoorbeeld 2/3 van de stemmen). Controleer dit ook in de statuten.</li> <li>● <b>Notariële akte:</b> Afhankelijk van de statuten of de waarde</li> </ul>	<p>of de BV na de dividenduitkering nog aan haar financiële verplichtingen kan voldoen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Statutaire bepalingen: De statuten van de BV kunnen bepalingen bevatten over de dividenduitkering.</li> <li>● Dividendbelasting: Over het uitgekeerde dividend moet dividendbelasting worden ingehouden en afgedragen aan de Belastingdienst.</li> <li>● Goedkeuring bestuur: In de meeste gevallen is de goedkeuring van het bestuur vereist voor een dividenduitkering.</li> </ul> <p>Voorbeeld van een dividendbesluit (let op: dit is slechts een voorbeeld en geen juridisch document): Besluit tot dividenduitkering Datum: [Datum] Onderwerp: Vaststelling dividenduitkering over [Boekjaar] Aanwezig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● [Naam bestuurder(s)]</li> <li>● [Naam aandeelhouder 1]</li> <li>● [Naam aandeelhouder 2]</li> </ul> <p>Besloten wordt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tot vaststelling van een dividenduitkering van EUR 50.000,-- over het boekjaar [Boekjaar].</li> <li>2. De dividenduitkering zal plaatsvinden aan de aandeelhouders conform hun aandelenbezit, te weten:</li> </ol>
--	---	--	---	---

		<p>worden beslecht door de rechtbank [plaats].</p> <p><b>11. Overige bepalingen</b> [Neem hier eventuele andere bepalingen op die voor jouw situatie relevant zijn, zoals een boetebeding, een ontbindingsbeding, etc.]</p> <p><b>Aldus overeengekomen en ondertekend te [plaats] op [datum].</b></p> <p>[Handtekening Vennootschap] [Handtekening Bestuurder] [Naam] [Naam]</p> <p><b>Let op:</b> Dit is een voorbeeld en geen juridisch advies. Het is essentieel om deze overeenkomst aan te passen aan de specifieke situatie van jouw bedrijf en om juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Wat je nog meer moet regelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Sociale verzekeringen:</b> Zorg ervoor dat de sociale verzekeringen voor de bestuurder goed geregeld zijn.</li> <li>● <b>Fiscale aspecten:</b> Raadpleeg een fiscalist voor advies over de fiscale gevolgen van de managementovereenkomst.</li> <li>● <b>Pensioen:</b> Als je een pensioenregeling voor de bestuurder wilt treffen, neem dan contact op met een pensioenadviseur.</li> <li>● <b>Aansprakelijkheid:</b> Overweeg het afsluiten van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.</li> </ul>	<p>van de vennootschap kan het nodig zijn om het besluit in een notariële akte vast te leggen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Goedkeuring bestuur:</b> Na het besluit van de algemene vergadering moet het bestuur van de BV nog goedkeuring verlenen aan de dividenduitkering.</li> <li>● <b>Belasting:</b> Houd er rekening mee dat er mogelijk dividendbelasting verschuldigd is over de uitgekeerde bedragen. Raadpleeg hierover een belastingadviseur.</li> </ul> <p><b>Wat er nog meer in kan staan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Wettelijke reserve:</b> Als er een wettelijke reserve gevormd moet worden, moet hier rekening mee worden gehouden bij het vaststellen van het uit te keren bedrag.</li> <li>● <b>Andere reserves:</b> Ook andere reserves, zoals statutaire reserves, kunnen beperkingen opleggen aan de hoogte van de dividenduitkering.</li> <li>● <b>Voorwaarden:</b> Je kunt eventueel voorwaarden stellen aan de uitkering, bijvoorbeeld dat het dividend alleen wordt uitgekeerd als aan bepaalde financiële criteria is voldaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● [Naam aandeelhouder 1]: EUR 25.000,- (50% van de aandelen)</li> <li>● [Naam aandeelhouder 2]: EUR 25.000,- (50% van de aandelen)</li> </ul> <p>1. De dividenduitkering zal plaatsvinden op [Datum].</p> <p>Getekend, [Naam bestuurder(s)] Aanbeveling: Het is raadzaam om een financieel adviseur en/of een jurist te raadplegen bij het opstellen van een dividendbesluit om ervoor te zorgen dat alles correct verloopt. Zij kunnen je helpen met de uitkeringstoets, de statutaire bepalingen en de dividendbelasting. Belangrijke bronnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">De besloten vennootschap (bv)   Ondernemersplein - KVK</a></li> <li>● <a href="#">Bv en dividend uitkeren, dit zijn de regels - Schenkeveld Advocaten</a></li> </ul> <p>Ik hoop dat deze informatie nuttig is!</p>
--	--	--	--	---

		<p><b>Waarom een jurist inschakelen?</b></p> <p>Een jurist kan je helpen bij het opstellen van een waterdichte managementovereenkomst die alle mogelijke scenario's dekt. Daarnaast kan een jurist je adviseren over de fiscale en sociale gevolgen van de overeenkomst.</p>	<p><b>Waarom is het belangrijk om juridisch advies in te winnen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Juridische correctheid:</b> Een advocaat of notaris kan ervoor zorgen dat het besluit aan alle wettelijke vereisten voldoet.</li> <li>● <b>Fiscale gevolgen:</b> Een belastingadviseur kan je adviseren over de fiscale gevolgen van de dividenduitkering.</li> <li>● <b>Persoonlijke situatie:</b> Een jurist kan je adviseren over de gevolgen voor jouw persoonlijke situatie.</li> </ul> <p><b>Samenvatting:</b></p> <p>Het opstellen van een dividendbesluit is een complex proces. Het is belangrijk om juridisch advies in te winnen om ervoor te zorgen dat alles correct verloopt.</p> <p><b>Disclaimer:</b> Dit is slechts een voorbeeld. Het is essentieel om juridisch advies in te winnen om ervoor te zorgen dat het ontslag correct en volgens de wet verloopt.</p>	
<p><b>De algemene vergadering van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid besluit tot ontbinding van de vennootschap. Op het moment van de ontbinding heeft de vennootschap geen baten meer. Wat zijn de gevolgen?</b></p>	<p>Dit is beschreven in artikel 2:19 lid 4 BW: <i>"Indien de rechtspersoon op het tijdstip van zijn ontbinding geen baten meer heeft, houdt hij alsdan op te bestaan. In dat geval doet het bestuur of, bij toepassing van artikel 19a, de Kamer van Koophandel, daarvan opgaaf aan de registers waar de rechtspersoon is ingeschreven."</i> Dit wordt ook wel een turboliquidatie genoemd.</p>	<p>Als een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) wordt ontbonden en er op dat moment geen baten meer zijn, spreken we van een <b>turboliquidatie</b>. Dit betekent dat de vennootschap direct ophoudt te bestaan.</p>	<p>Als een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) wordt ontbonden en er op dat moment geen baten meer zijn, dan spreken we van een <b>turboliquidatie</b>. Dit betekent dat de vennootschap direct ophoudt te bestaan. Er is dan geen noodzaak tot een uitgebreide</p>	<p>Als de algemene vergadering van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) besluit tot ontbinding en er op dat moment geen baten meer zijn, zijn de gevolgen relatief eenvoudig en snel af te handelen. Hieronder een uiteenzetting van de belangrijkste aspecten: Directe beëindiging van de BV</p>

	<p>Kenmerkend is dat de vennootschap niet vereffend hoeft te worden.</p>	<p><b>Gevolgen van een turboliquidatie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Geen vereffening:</b> In tegenstelling tot een normale ontbinding, waarbij er eerst een vereffening plaatsvindt om de bezittingen te verkopen en de schulden te betalen, is er bij een turboliquidatie geen sprake van een vereffeningproces.</li> <li>● <b>Onmiddellijke beëindiging:</b> De vennootschap houdt direct op te bestaan na het besluit tot ontbinding.</li> <li>● <b>Geen aansprakelijkheid voor aandeelhouders:</b> Aangezien er geen baten zijn om te verdelen, zijn de aandeelhouders niet aansprakelijk voor eventuele schulden van de vennootschap. Hun aansprakelijkheid blijft beperkt tot hetgeen zij hebben ingebracht.</li> </ul> <p><b>Waarom een turboliquidatie?</b></p> <p>Een turboliquidatie wordt vaak gekozen als een vennootschap geen activa meer heeft om te verkopen en er ook geen schulden meer zijn. Het is een snelle en eenvoudige manier om een vennootschap te beëindigen.</p> <p><b>Belangrijke aandachtspunten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Zeer zorgvuldige afweging:</b> Voordat je besluit tot een turboliquidatie overgaat,</li> </ul>	<p>vereffeningsprocedure, omdat er geen vermogen meer is om te verdelen.</p> <p><b>Gevolgen van een turboliquidatie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Snelle beëindiging:</b> De vennootschap houdt direct op te bestaan.</li> <li>● <b>Geen vereffening:</b> Er is geen uitgebreide procedure nodig om de bezittingen te verkopen en de schulden te betalen, omdat er geen bezittingen meer zijn.</li> <li>● <b>Geen verdeling van baten:</b> Aangezien er geen baten zijn, is er ook niets om te verdelen onder de aandeelhouders.</li> </ul> <p><b>Waarom zou een BV tot turboliquidatie overgaan?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Geen toekomstperspectief:</b> Als een BV niet meer levensvatbaar is en er geen mogelijkheid is om de activiteiten voort te zetten, kan ontbinding de beste optie zijn.</li> <li>● <b>Schuldenlast:</b> Als de schulden van de BV hoger zijn dan de waarde van de bezittingen, kan ontbinding een manier zijn om een faillissement te voorkomen.</li> </ul> <p><b>Wat zijn de gevolgen voor de aandeelhouders?</b></p>	<p>In tegenstelling tot situaties waarin er nog vermogen (baten) aanwezig is, houdt de BV in dit geval direct op te bestaan op het moment van ontbinding. Er is geen sprake van een vereffeningfase (liquidatie), omdat er niets te vereffenen valt. Dit is een belangrijk verschil met situaties waarin er nog bezittingen of schulden zijn. Geen vereffening nodig</p> <p>Normaal gesproken treedt na ontbinding een vereffeningfase in, waarin de aanwezige bezittingen worden verkocht (geliquideerd) en de schulden worden betaald. Omdat er geen baten zijn, is deze fase overbodig. Er hoeven geen vereffenaars te worden benoemd en er hoeven geen handelingen te worden verricht om vermogen te gelde te maken. Uitschrijving bij de Kamer van Koophandel (KVK)</p> <p>Het is essentieel dat de ontbinding wordt doorgegeven aan de KVK. De BV wordt dan uitgeschreven uit het Handelsregister. Deze uitschrijving is de formele bevestiging van het einde van de BV. Zonder deze uitschrijving blijft de BV in het register staan, wat administratieve verplichtingen met zich mee kan blijven brengen. Geen heropening van de vereffening mogelijk</p> <p>In situaties waarin er na de ontbinding en vereffening toch nog baten blijken te zijn, kan de vereffening worden heropend. Omdat er in dit geval geen vereffening heeft plaatsgevonden (er waren immers geen baten), is heropening niet aan de orde. Als er later onverhoopt toch nog baten opduiken (bijvoorbeeld een onverwachte betaling van een oude vordering), is er juridisch gezien geen BV meer om deze te ontvangen. In dergelijke uitzonderlijke gevallen is het raadzaam juridisch advies in te winnen.</p> <p>Samenvattend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De BV houdt direct op te bestaan.</li> <li>● Er is geen vereffening nodig.</li> <li>● Uitschrijving bij de KVK is noodzakelijk.</li> </ul>
--	--	---	--	---

		<p>is het belangrijk om zeer zorgvuldig te onderzoeken of er echt geen baten meer zijn. Zelfs de kleinste vordering kan gevolgen hebben voor de mogelijkheid tot een turboliquidatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Juridisch advies:</b> Het is sterk aan te raden om juridisch advies in te winnen voordat je een besluit neemt over ontbinding en liquidatie van een vennootschap. Een jurist kan je helpen bij het beoordelen van de juridische en fiscale gevolgen en ervoor zorgen dat de procedure correct wordt uitgevoerd.</li> </ul> <p><b>Samenvatting:</b></p> <p>Een turboliquidatie is een snelle en eenvoudige manier om een BV te beëindigen als er geen baten meer zijn. Het betekent dat de vennootschap direct ophoudt te bestaan en dat de aandeelhouders niet aansprakelijk zijn voor eventuele schulden. Het is echter belangrijk om je goed te laten informeren over de gevolgen en om juridisch advies in te winnen voordat je een dergelijk besluit neemt.</p> <p><b>Wil je meer weten?</b></p> <p>Als je meer wilt weten over het ontbinden van een BV of over turboliquidaties, kun je het beste contact opnemen met een notaris of een advocaat gespecialiseerd in vennootschapsrecht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Verlies van investering:</b> Aangezien er geen baten meer zijn, hebben de aandeelhouders hun investering kwijt.</li> <li>● <b>Persoonlijke aansprakelijkheid:</b> Over het algemeen zijn aandeelhouders van een BV niet persoonlijk aansprakelijk voor de schulden van de vennootschap. Echter, in sommige gevallen kan persoonlijke aansprakelijkheid ontstaan, bijvoorbeeld als de aandeelhouders zich schuldig hebben gemaakt aan onbehoorlijk bestuur.</li> </ul> <p><b>Wat zijn de gevolgen voor de schuldeisers?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Geen betaling:</b> Als er geen baten meer zijn, kunnen de schuldeisers niet worden betaald.</li> </ul> <p><b>Belangrijk om te weten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Belastingaangifte:</b> Zelfs na ontbinding moet er nog een belastingaangifte worden ingediend voor de BV.</li> <li>● <b>Uitschrijving KVK:</b> De BV moet worden uitgeschreven bij de Kamer van Koophandel.</li> <li>● <b>Archief:</b> De administratie van de BV moet nog een bepaalde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Heropening van de vereffening is niet mogelijk.</li> </ul> <p>Het is belangrijk om te benadrukken dat deze situatie alleen geldt als er <i>daadwerkelijk</i> geen baten meer zijn op het moment van ontbinding. Als er nog wel bezittingen zijn, al zijn ze gering, dan is er wel degelijk een vereffening nodig en gelden andere regels. Zorgvuldigheid is dus geboden bij de vaststelling van de financiële situatie van de BV op het moment van ontbinding.</p>
--	--	--	--	---

			<p>periode bewaard worden.</p> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Een turboliquidatie is een relatief eenvoudige manier om een BV te beëindigen als er geen baten meer zijn. Het heeft echter wel belangrijke gevolgen voor de aandeelhouders en schuldeisers. Het is daarom verstandig om juridisch advies in te winnen voordat je overgaat tot ontbinding.</p> <p><b>Let op:</b> Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Voor specifieke vragen over jouw situatie is het raadzaam om contact op te nemen met een advocaat.</p>	
<p><b>Wanneer moet, naar Nederlands recht, uiterlijk een jaarrekening van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid worden opgemaakt, vastgesteld en gedeponereerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel?</b></p>	<p>- De termijn voor het opmaken van de jaarrekening is beschreven in artikel 2:210 lid 1 BW: <i>"Jaarlijks binnen vijf maanden na afloop van het boekjaar der vennootschap, behoudens verlenging van deze termijn met ten hoogste vijf maanden door de algemene vergadering op grond van bijzondere omstandigheden, maakt het bestuur een jaarrekening op en legt het deze voor de aandeelhouders ter inzage ten kantore van de vennootschap. (...)</i> Binnen deze termijn legt het bestuur ook het bestuursverslag ter inzage voor de aandeelhouders, tenzij de artikelen 396 lid 7, of 403 voor de vennootschap gelden. (...)"</p> <p>- De vaststelling van de jaarrekening is beschreven in artikel 2:210 lid 3 t/m 5 BW: <i>"3. De jaarrekening wordt vastgesteld door de algemene vergadering. Vaststelling van de jaarrekening strekt niet tot kwijting aan een bestuurder onderscheidenlijk commissaris.</i> <i>4. Besluiten waarbij de jaarrekening wordt vastgesteld, worden in de statuten niet onderworpen aan de goedkeuring van een orgaan van de vennootschap of van derden.</i></p>	<p><b>Een goede vraag!</b> Het is belangrijk om te weten wanneer je als bedrijf aan bepaalde verplichtingen moet voldoen.</p> <p><b>Voor een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) gelden de volgende termijnen voor het opstellen, vaststellen en deponeren van de jaarrekening:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Opmaken:</b> De jaarrekening moet binnen <b>5 maanden</b> na afloop van het boekjaar worden opgemaakt. Als je boekjaar bijvoorbeeld loopt van 1 januari tot en met 31 december, dan moet je de jaarrekening uiterlijk 31 mei van het volgende jaar klaar hebben.</li> <li>● <b>Vaststellen:</b> De algemene vergadering van aandeelhouders moet de jaarrekening binnen <b>2 maanden</b> na</li> </ul>	<p><b>Het opmaken, vaststellen en deponeren van een jaarrekening van een BV heeft een aantal vaste termijnen.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Opmaken:</b> De jaarrekening moet binnen <b>5 maanden</b> na afloop van het boekjaar worden opgemaakt. Als het boekjaar bijvoorbeeld loopt van 1 januari tot en met 31 december, dan moet de jaarrekening uiterlijk 31 mei van het volgende jaar klaar zijn.</li> <li>● <b>Vaststellen:</b> De algemene vergadering van aandeelhouders moet de jaarrekening binnen <b>2 maanden</b> na het opmaken vaststellen.</li> <li>● <b>Deponeren:</b> Na vaststelling moet de jaarrekening binnen <b>8 dagen</b> worden</li> </ul>	<p>Volgens het Nederlands recht zijn er verschillende termijnen voor het opmaken, vaststellen en deponeren van de jaarrekening van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV). Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste termijnen:</p> <p>1. Opmaken van de jaarrekening:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Het bestuur van de BV is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening.</li> <li>● De jaarrekening moet binnen 5 maanden na afloop van het boekjaar worden opgemaakt (artikel 2:210 lid 1 Burgerlijk Wetboek).</li> <li>● Het boekjaar is vaak gelijk aan het kalenderjaar, maar dit kan afwijken. Als het boekjaar gelijk is aan het kalenderjaar, dan moet de jaarrekening uiterlijk</li> </ul>

	<p>5. Indien alle aandeelhouders tevens bestuurder van de vennootschap zijn, geldt ondertekening van de jaarrekening door alle bestuurders en commissarissen tevens als vaststelling in de zin van lid 3, mits alle overige vergadergerechtigden in de gelegenheid zijn gesteld om kennis te nemen van de opgemaakte jaarrekening en met deze wijze van vaststelling hebben ingestemd zoals bedoeld in artikel 238 lid 1. In afwijking van lid 3 strekt deze vaststelling tevens tot kwijting aan de bestuurders en commissarissen. De statuten kunnen de in de eerste zin bedoelde wijze van vaststelling van de jaarrekening uitsluiten.”</p> <p>Voor de termijnen met betrekking tot de vaststelling en deponering moet artikel 2:394 lid 1 t/m 3 BW worden geraadpleegd: “1. De rechtspersoon is verplicht tot openbaarmaking van de jaarrekening binnen acht dagen na de vaststelling. De openbaarmaking geschiedt door deponering van de volledig in de Nederlandse taal gestelde jaarrekening of, als die niet is vervaardigd, de jaarrekening in het Frans, Duits of Engels, bij het handelsregister, indien van toepassing op de wijze als voorgeschreven bij of krachtens artikel 19a van de Handelsregisterwet 2007. De dag van vaststelling moet zijn vermeld.</p> <p>2. Is de jaarrekening niet binnen twee maanden na afloop van de voor het opmaken voorgeschreven termijn overeenkomstig de wettelijke voorschriften vastgesteld, dan maakt het bestuur onverwijld de opgemaakte jaarrekening op de in lid 1 voorgeschreven wijze openbaar; op de jaarrekening wordt vermeld dat zij nog niet is vastgesteld. Binnen twee maanden na gerechtelijke vernietiging van een jaarrekening moet de rechtspersoon een afschrift van de in de uitspraak opgenomen bevelen met betrekking tot de jaarrekening deponeren bij het handelsregister, met vermelding van de uitspraak.</p> <p>3. Uiterlijk twaalf maanden na afloop van het boekjaar moet de rechtspersoon de</p>	<p>het opmaken vaststellen. Dus als je de jaarrekening op 31 mei klaar hebt, moet de algemene vergadering hem uiterlijk 31 juli vaststellen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Deponeren:</b> De jaarrekening moet binnen <b>8 dagen</b> na vaststelling bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel worden gedeponereerd. Als de algemene vergadering de jaarrekening op 31 juli vaststelt, moet je hem uiterlijk 8 augustus deponeren.</li> </ul> <p><b>Waarom zijn deze termijnen belangrijk?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Transparantie:</b> Do or de jaarrekening op tijd te deponeren, geef je belanghebbenden zoals klanten, leveranciers en de belastingdienst inzicht in de financiële gezondheid van je bedrijf.</li> <li>● <b>Wettelijke verplichting:</b> Het opmaken, vaststellen en deponeren van de jaarrekening is een wettelijke verplichting. Als je je niet aan deze termijnen houdt, kun je een boete krijgen.</li> </ul> <p><b>Wil je nog meer weten over jaarrekeningen of andere zaken rondom het runnen van een BV?</b></p> <p>Ik kan je bijvoorbeeld meer vertellen over:</p>	<p>gedeponeerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel.</p> <p><b>Dus, om alles op een rijtje te zetten:</b></p> <p>Als het boekjaar van een BV eindigt op 31 december:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Uiterlijk 31 mei van het volgende jaar moet de jaarrekening opgemaakt zijn.</li> <li>● Uiterlijk 31 juli van het volgende jaar moet de jaarrekening vastgesteld zijn door de algemene vergadering.</li> <li>● Uiterlijk 8 augustus van het volgende jaar moet de jaarrekening gedeponereerd zijn bij de Kamer van Koophandel.</li> </ul> <p><b>Waarom zijn deze termijnen belangrijk?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Transparantie:</b> Do or de jaarrekening openbaar te maken, krijgen belanghebbenden zoals klanten, leveranciers en de belastingdienst inzicht in de financiële gezondheid van de BV.</li> <li>● <b>Verplichting:</b> Het opmaken, vaststellen en deponeren van de jaarrekening is een wettelijke verplichting. Bedrijven die zich hier niet aan houden, kunnen een boete krijgen.</li> </ul>	<p>op 31 mei worden opgemaakt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De algemene vergadering kan deze termijn eenmalig met maximaal 5 maanden verlengen. In dat geval moet de jaarrekening uiterlijk 10 maanden na afloop van het boekjaar worden opgemaakt.</li> </ul> <p>2. Vaststellen van de jaarrekening:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Na het opmaken van de jaarrekening moet deze worden vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders.</li> <li>● De wet noemt geen specifieke termijn voor het vaststellen, maar het is belangrijk dat dit tijdig gebeurt in verband met de uiterlijke termijn voor deponering.</li> <li>● Als alle aandeelhouders tevens bestuurder zijn, geldt de ondertekening van de jaarrekening door deze bestuurders als vaststelling door de aandeelhouders.</li> </ul> <p>3. Deponeren van de jaarrekening:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De vastgestelde jaarrekening moet worden gedeponereerd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel.</li> <li>● De jaarrekening moet uiterlijk 12 maanden na afloop van het boekjaar openbaar zijn gemaakt door deponering (artikel 2:394 lid 3 BW).</li> <li>● Als het boekjaar gelijk is aan het</li> </ul>
--	---	---	---	--



	<p>jaarrekening op de in lid 1 voorgeschreven wijze openbaar hebben gemaakt.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat er allemaal in een jaarrekening moet staan</li> <li>• Hoe je een jaarrekening kunt opstellen</li> <li>• De rol van een accountant bij het opstellen van een jaarrekening</li> <li>• De gevolgen van het niet op tijd deponeren van een jaarrekening</li> </ul> <p>Of heb je andere vragen? Stel ze gerust!</p>	<p><b>Wil je meer weten over jaarrekeningen of andere zaken rondom BV's?</b> Stel je vraag gerust!</p> <p><b>Let op:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. Voor specifieke vragen over jouw situatie is het raadzaam om contact op te nemen met een accountant of advocaat.</p>	<p>kalenderjaar, dan moet de jaarrekening uiterlijk op 31 december worden gedeponeerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Om de jaarrekening tijdig te deponeren, is het raadzaam om de jaarrekening uiterlijk 11 maanden na afloop van het boekjaar vast te stellen.</li> </ul> <p>Samenvattend (bij een boekjaar gelijk aan het kalenderjaar):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 31 mei: Uiterste datum opmaken jaarrekening (of 31 oktober bij verlenging).</li> <li>• 31 december: Uiterste datum deponeren jaarrekening.</li> </ul> <p>Let op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het niet tijdig deponeren van de jaarrekening is een economisch delict en kan leiden tot sancties, zoals een boete.</li> <li>• Er kunnen specifieke situaties zijn waarin andere termijnen gelden. Het is altijd raadzaam om bij twijfel een deskundige te raadplegen, zoals een accountant of jurist.</li> </ul> <p>Ik hoop dat dit antwoord je voldoende informatie geeft.</p>
<p><b>Er wordt een contract gesloten door een werknemer van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die niet als statutair bestuurder is ingeschreven en ook niet over een volmacht beschikt. Is de besloten vennootschap met beperkte</b></p>	<p>De BV in beginsel alleen gebonden aan rechtshandelingen die zijn verricht door de statutair bestuurders of personen met een volmacht (bijvoorbeeld vastgelegd in een schriftelijke machtiging of in de statuten). Zie ook artikel 2:240 BW en artikel 3:60 e.v. BW. Aangezien de werknemer in dit geval</p>	<p><b>Nee, in principe is een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) niet gebonden aan een contract dat is gesloten door een werknemer die niet als statutair</b></p>	<p><b>Nee, in principe is de besloten vennootschap (BV) niet gebonden aan een contract dat is gesloten door een werknemer die geen statutair</b></p>	<p>Of een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) gebonden is aan een contract dat is gesloten door een werknemer die geen statutair bestuurder is en geen volmacht heeft, hangt af van een aantal factoren. Het basisprincipe is dat</p>

<p><b>aansprakelijkheid, naar Nederlands recht, aan dat contract gebonden?</b></p>	<p>geen statutair bestuurder is en geen volmacht heeft, heeft hij formeel geen vertegenwoordigingsbevoegdheid.</p> <p>Ondanks het ontbreken van formele bevoegdheid, kan de BV toch gebonden zijn op grond van de leer van schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid. Zie artikel 3:61 lid 2 BW.</p> <p>De BV zou ook gebonden zijn als de overeenkomst wordt bekrachtigd. Zie artikel 3:69 BW.</p>	<p><b>bestuurder is ingeschreven en ook geen volmacht heeft.</b></p> <p><b>Waarom niet?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bevoegdheid:</b> Alle en de statutair bestuurder(s) van een BV zijn bevoegd om namens de vennootschap rechtshandelingen te verrichten, zoals het aangaan van contracten.</li> <li>● <b>Volmacht:</b> Als een werknemer geen bestuurder is, kan hij alleen namens de BV handelen als hij daartoe een specifieke volmacht heeft gekregen. Deze volmacht moet duidelijk omschrijven welke handelingen de werknemer mag verrichten.</li> </ul> <p><b>Wat zijn de gevolgen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Ongeldig contract:</b> Het contract dat door de werknemer zonder bevoegdheid is gesloten, is in principe ongeldig. De BV is dus niet aan de verplichtingen uit dat contract gebonden.</li> <li>● <b>Uitzonderingen:</b> Er kunnen uitzonderingen zijn, bijvoorbeeld als de wederpartij gerechtvaardigd mocht vertrouwen op de bevoegdheid van de werknemer. Dit kan bijvoorbeeld het geval</li> </ul>	<p><b>bestuurder is en ook geen volmacht heeft.</b></p> <p><b>Waarom niet?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bevoegdheid:</b> Alle en de statutair bestuurder(s) of iemand die daartoe gemachtigd is (bijvoorbeeld op basis van een volmacht), kan de BV rechtsgeldig binden aan een overeenkomst. Dit is vastgelegd in de wet en in de statuten van de BV.</li> <li>● <b>Bescherming van de BV:</b> Deze regel is er om de BV te beschermen tegen onbevoegde handelingen van werknemers. Als elke werknemer zomaar contracten zou kunnen sluiten namens de BV, zou dat kunnen leiden tot financiële problemen voor de BV.</li> </ul> <p><b>Wat als de andere partij niet wist dat de werknemer geen bevoegdheid had?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Schijn van volmacht:</b> In sommige gevallen kan de BV toch aan het contract gebonden zijn, bijvoorbeeld als de andere partij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat de werknemer wel bevoegd was. Dit wordt ook wel 'schijn van volmacht' genoemd.</li> </ul>	<p>alleen degenen die bevoegd zijn om de BV te vertegenwoordigen, haar kunnen binden aan een overeenkomst. Dit zijn in principe de statutaire bestuurders.</p> <p>Hoofregel: Geen binding zonder vertegenwoordigingsbevoegdheid</p> <p>In beginsel is de BV niet gebonden aan een overeenkomst die is gesloten door een werknemer die niet bevoegd is om de BV te vertegenwoordigen. Dit is het geval als de werknemer geen statutair bestuurder is en geen expliciete volmacht heeft gekregen van de BV om namens haar te handelen.</p> <p>Uitzonderingen op de hoofregel</p> <p>Er zijn echter uitzonderingen op deze hoofregel, waarbij de BV toch gebonden kan zijn aan de overeenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid: Als de BV door haar handelen of nalaten de indruk heeft gewekt bij de wederpartij dat de werknemer wel bevoegd was om de BV te vertegenwoordigen, kan de BV toch gebonden zijn aan de overeenkomst. Dit wordt de "schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid" genoemd. Factoren die hierbij een rol spelen zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De functie van de werknemer binnen de BV. Had de werknemer een functie waarin het logisch zou zijn dat hij dergelijke overeenkomsten kon sluiten?</li> <li>○ Het gedrag van de BV. Heeft</li> </ul> </li> </ul>
--	---	--	--	---

		<p>zijn als de werknemer al eerder namens de BV heeft gehandeld en de wederpartij daar nooit problemen mee heeft ondervonden.</p> <p><b>Wat kan de wederpartij doen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Vordering tegen de werknemer:</b> De wederpartij kan proberen de schade die hij lijdt te verhalen op de werknemer persoonlijk.</li> <li>● <b>Geen vordering tegen de BV:</b> De BV kan niet worden aangesproken voor de nakoming van het contract.</li> </ul> <p><b>Hoe voorkom je dit soort situaties?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Duidelijke bevoegdheden:</b> Zorg ervoor dat de bevoegdheden van bestuurders en eventuele gevolmachtigden duidelijk zijn vastgelegd in de statuten en eventuele volmachten.</li> <li>● <b>Controle op contracten:</b> Controleer alle contracten die namens de BV worden gesloten. Zorg ervoor dat ze zijn ondertekend door een bevoegde persoon.</li> </ul> <p><b>Samengevat:</b></p> <p>Om juridische problemen te voorkomen, is het belangrijk dat alleen bevoegde personen namens een BV contracten</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Eigen risico:</b> Het is daarom belangrijk dat bedrijven goed aangeven wie er bevoegd is om namens de BV contracten te sluiten. Dit kan bijvoorbeeld door gebruik te maken van visitekaartjes, e-mailhandtekeningen of een publicatie in het Handelsregister.</li> </ul> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Om te voorkomen dat de BV aan ongewenste contracten wordt gebonden, is het van belang dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Duidelijk is vastgelegd wie de bevoegde vertegenwoordigers van de BV zijn (in de statuten en bijvoorbeeld in het Handelsregister).</li> <li>● Werknemers zich houden aan deze bevoegdheidsverdeling.</li> <li>● De BV zorgvuldig omgaat met de verlening van volmachten.</li> </ul> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp?</b> Stel gerust je vraag!</p> <p><b>Let op:</b> Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Voor specifieke vragen over jouw situatie is het raadzaam om contact op te nemen met een advocaat.</p>	<p>de BV bijvoorbeeld eerder soortgelijke handelingen van de werknemer toegestaan of bekrachtigd?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De omstandigheden van het geval. Was het voor de wederpartij redelijkerwijs duidelijk dat de werknemer niet bevoegd was?</li> <li>● <b>Bekrachtiging achteraf:</b> Zelfs als de werknemer niet bevoegd was om de overeenkomst te sluiten, kan de BV de overeenkomst achteraf bekrachtigen. Dit betekent dat de BV alsnog instemt met de overeenkomst en deze daarmee geldig maakt.</li> <li>● <b>Volmacht door stilzwijgende aanvaarding:</b> In sommige gevallen kan een volmacht ook stilzwijgend worden verleend. Dit is het geval als uit de omstandigheden blijkt dat de BV de werknemer de bevoegdheid heeft willen geven om namens haar te handelen.</li> </ul> <p><b>Conclusie</b> Of de BV gebonden is aan het contract hangt af van de specifieke</p>
--	--	--	--	--

		<p>sluiten. Als een werknemer zonder bevoegdheid een contract sluit, is de BV daar in principe niet aan gebonden.</p> <p><b>Wil je meer weten?</b></p> <p>Als je meer wilt weten over dit onderwerp, kun je het beste contact opnemen met een jurist.</p>		<p>omstandigheden van het geval. Het is belangrijk om te beoordelen of er sprake is van schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid, bekrachtiging achteraf of een stilzwijgende volmacht.</p> <p>Aanbeveling</p> <p>Om problemen te voorkomen, is het aan te raden om als wederpartij altijd te controleren of de persoon met wie u een overeenkomst sluit, daadwerkelijk bevoegd is om de BV te vertegenwoordigen. Dit kunt u doen door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Het Handelsregister van de Kamer van Koophandel te raadplegen om te controleren wie de statutaire bestuurders zijn.</li> <li>● Om een schriftelijke volmacht te vragen.</li> </ul> <p>Voor de BV is het belangrijk om duidelijkheid te scheppen over de bevoegdheden van haar werknemers en om te voorkomen dat er onduidelijkheid ontstaat over de vertegenwoordigingsbevoegdheid.</p> <p>Disclaimer: Deze informatie is algemeen van aard en is geen juridisch advies. Voor specifiek advies in uw situatie is het raadzaam om een jurist te raadplegen.</p>
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Wat is het verschil tussen een drag-along en een tag-along bepaling in een aandeelhoudersovereenkomst die gesloten is naar Nederlands recht?</b></p>	<p>Een drag-along bepaling verplicht een aandeelhouder om mee te verkopen aan een derde partij als een andere aandeelhouder diens aandelen verkoopt. Een tag-along bepaling geeft een aandeelhouder het recht om mee te verkopen aan een derde partij als een aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p>	<p>Dat is een goede vraag! Drag-along en tag-along bepalingen zijn twee belangrijke begrippen in aandeelhoudersovereenkomsten. Hoewel ze op elkaar lijken, hebben ze verschillende gevolgen voor de aandeelhouders.</p> <p><b>Drag-along bepaling</b></p>	<p>Heel goed dat je je verdiept in aandeelhoudersovereenkomsten! Drag-along en tag-along bepalingen zijn belangrijke onderdelen van zo'n overeenkomst, maar ze hebben verschillende functies.</p> <p><b>Drag-along bepaling:</b></p>	<p>In een aandeelhoudersovereenkomst naar Nederlands recht kunnen verschillende bepalingen worden opgenomen om de verhoudingen tussen aandeelhouders te regelen, met name in situaties waarin een van de aandeelhouders zijn aandelen wil verkopen. Twee van deze bepalingen zijn de drag-along en de tag-along bepaling. Hoewel ze op elkaar lijken, dienen ze verschillende doelen en beschermen ze</p>

		<p>Stel je voor dat je een bedrijf hebt samen met een vriend. Jij hebt 70% van de aandelen en je vriend 30%. Nu komt er een koper die graag al jullie aandelen wil kopen. Als er een drag-along bepaling in jullie overeenkomst staat, dan kan jij, als meerderheidsaandeelhouder, je vriend verplichten om zijn aandelen ook te verkopen aan die koper. Je 'sleept' je vriend als het ware mee in de verkoop.</p> <p><b>Tag-along bepaling</b></p> <p>Een tag-along bepaling werkt andersom. Stel je voor dat jij de minderheidsaandeelhouder bent (30%) en je vriend, de meerderheidsaandeelhouder, wil zijn aandelen verkopen. Met een tag-along bepaling heb jij het recht om mee te verkopen. Je 'hangt' als het ware aan de verkoop van je vriend.</p> <p><b>Samengevat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Drag-along:</b> De meerderheidsaandeelhouder kan de minderheidsaandeelhouder verplichten om mee te verkopen.</li> <li>● <b>Tag-along:</b> De minderheidsaandeelhouder heeft het recht om mee te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt.</li> </ul> <p><b>Waarom zijn deze bepalingen belangrijk?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bescherming van de meerderheidsaandeelhouder:</b> Met een drag-along bepaling kan de meerderheidsaandeelhouder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Betekenis:</b> Stel je voor dat je een minderheidsaandeelhouder bent in een bedrijf. Met een drag-along bepaling kan de meerderheidsaandeelhouder je 'meeslepen' bij de verkoop van zijn aandelen. Dit betekent dat als de meerderheidsaandeelhouder besluit om zijn aandelen te verkopen aan een derde partij, jij als minderheidsaandeelhouder verplicht bent om jouw aandelen ook te verkopen aan dezelfde koper onder dezelfde voorwaarden.</li> <li>● <b>Doel:</b> Het doel van een drag-along bepaling is om ervoor te zorgen dat een bedrijf als één geheel wordt verkocht. Dit is vooral handig voor de meerderheidsaandeelhouder, omdat hij zo meer controle heeft over een eventuele verkoop van het bedrijf.</li> </ul> <p><b>Tag-along bepaling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Betekenis:</b> Anders om geeft een tag-along bepaling jou als minderheidsaandeelhouder het recht om 'mee te liften' als de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt. Dit betekent dat als de meerderheidsaandeelhouder een koper vindt, jij ook de mogelijkheid</li> </ul>	<p>verschillende partijen. Hieronder leg ik het verschil tussen deze twee bepalingen uit: Drag-along bepaling (Meesleepregeling)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Doel:</b> Een drag-along bepaling beschermt de meerderheidsaandeelhouder(s). Het geeft de meerderheidsaandeelhouder het recht om minderheidsaandeelhouders te verplichten hun aandelen ook te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder zelf.</li> <li>● <b>Werking:</b> Als een meerderheidsaandeelhouder een koper vindt voor zijn aandelen, kan hij met een drag-along bepaling de minderheidsaandeelhouders dwingen om hun aandelen aan dezelfde koper te verkopen tegen dezelfde prijs en voorwaarden.</li> <li>● <b>Voordeel voor meerderheidsaandeelhouder:</b> Het stelt de meerderheidsaandeelhouder in staat om het gehele bedrijf (100% van de aandelen) aan een koper aan te bieden, wat vaak aantrekkelijker is voor potentiële kopers en mogelijk een hogere verkoopprijs oplevert. Het voorkomt ook dat minderheidsaandeelhouders een verkoop blokkeren.</li> <li>● <b>Voorbeeld:</b> A heeft 70% van de aandelen in een BV en B heeft 30%. Een koper wil alle aandelen kopen. Met een drag-along bepaling</li> </ul>
--	--	---	---	--

		<p>uder ervoor zorgen dat hij zijn hele belang kan verkopen, ook als de minderheidsaandeelhouder dat niet wil.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bescherming van de minderheidsaandeelhouder:</b> Met een tag-along bepaling kan de minderheidsaandeelhouder meeprofitieren van een verkoop en voorkomen dat hij met een nieuwe, onbekende aandeelhouder wordt opgezadeld.</li> </ul> <p><b>Wanneer zijn deze bepalingen handig?</b></p> <p>Deze bepalingen zijn vooral handig in situaties waarbij de aandeelhouders verschillende belangen hebben of wanneer er een grote kans is dat het bedrijf in de toekomst wordt verkocht.</p> <p><b>Wil je hier meer over weten?</b></p> <p>Als je meer wilt weten over drag-along en tag-along bepalingen, of als je andere vragen hebt over aandeelhoudersovereenkomsten, dan kun je het beste een jurist raadplegen. Die kan je specifiek advies geven voor jouw situatie.</p> <p><b>Let op:</b> Dit is een vereenvoudigde uitleg. In de praktijk kunnen deze bepalingen veel complexer zijn en zijn er vaak nog andere voorwaarden aan verbonden.</p>	<p>hebt om jouw aandelen onder dezelfde voorwaarden te verkopen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Doel:</b> Het doel van een tag-along bepaling is om de minderheidsaandeelhouder te beschermen. Op deze manier voorkom je dat je in een bedrijf blijft met een nieuwe eigenaar waar je misschien niet mee overweg kunt.</li> </ul> <p><b>Samengevat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Drag-along:</b> De meerderheidsaandeelhouder kan de minderheidsaandeelhouder verplichten om mee te verkopen.</li> <li>● <b>Tag-along:</b> De minderheidsaandeelhouder heeft het recht om mee te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder verkoopt.</li> </ul> <p><b>Waarom zijn deze bepalingen belangrijk?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bescherming van belangen:</b> Zowel drag-along als tag-along bepalingen dienen om de belangen van de aandeelhouders te beschermen.</li> <li>● <b>Verkoopbaarheid:</b> Deze bepalingen kunnen de verkoopbaarheid van een bedrijf verhogen, omdat potentiële kopers zekerheid hebben over</li> </ul>	<p>kan A, B dwingen om zijn 30% ook aan de koper te verkopen.</p> <p>Tag-along bepaling (Meeliftregeling)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Doel:</b> Een tag-along bepaling beschermt de minderheidsaandeelhouder(s). Het geeft de minderheidsaandeelhouder het recht om mee te liften met de verkoop van de meerderheidsaandeelhouder.</li> <li>● <b>Werking:</b> Als een meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen wil verkopen, kan de minderheidsaandeelhouder met een tag-along bepaling eisen dat de koper ook zijn aandelen koopt tegen dezelfde voorwaarden.</li> <li>● <b>Voordeel voor minderheidsaandeelhouder:</b> Het beschermt de minderheidsaandeelhouder tegen de situatie waarin de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt aan een ongewenste partij of onder ongunstige voorwaarden. Het biedt de minderheidsaandeelhouder de mogelijkheid om onder dezelfde gunstige voorwaarden te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder.</li> <li>● <b>Voorbeeld:</b> A heeft 70% van de aandelen in een BV en B heeft 30%. A wil zijn aandelen verkopen. Met een tag-along bepaling kan B</li> </ul>
--	--	--	--	---

			<p>de aandelenstructuur na de overname.</p> <p><b>Wanneer zijn deze bepalingen van toepassing?</b></p> <p>Deze bepalingen komen vaak voor in aandeelhoudersovereenkomsten van startups en andere bedrijven waar verschillende aandeelhouders betrokken zijn.</p> <p><b>Wil je nog meer weten over drag-along en tag-along bepalingen of andere aspecten van aandeelhoudersovereenkomsten?</b> Stel je vraag gerust!</p> <p><b>Let op:</b> Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Voor specifieke vragen over jouw situatie is het raadzaam om contact op te nemen met een advocaat.</p>	<p>eisen dat de koper ook zijn 30% koopt tegen dezelfde prijs per aandeel.</p> <p>Belangrijke punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Combinatie: Beide bepalingen kunnen in dezelfde aandeelhoudersovereenkomst worden opgenomen. Dit biedt een evenwichtige bescherming voor zowel meerderheids- als minderheidsaandeelhouders.</li> <li>● Onderhandeling: De exacte formulering van de drag-along en tag-along bepalingen is onderhandelbaar en moet zorgvuldig worden vastgelegd in de aandeelhoudersovereenkomst. Het is belangrijk om hierbij juridisch advies in te winnen.</li> <li>● Statuten: In sommige gevallen kunnen deze bepalingen ook in de statuten van de vennootschap worden opgenomen.</li> </ul> <p>Kort samengevat:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kenmerk</th> <th>Drag-along (Meesleepregeling)</th> <th>Tag-along (Meeliftregeling)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Beschermt</td> <td>Meerderheidsaandeelhouder</td> <td>Minderheidsaandeelhouder</td> </tr> <tr> <td>Recht van</td> <td>Meerderheidsaandeelhouder om minderheidsaandeelhouders te dwingen tot verkoop</td> <td>Minderheidsaandeelhouder om mee te liften met de verkoop van de meerderheidsaandeelhouder</td> </tr> </tbody> </table>	Kenmerk	Drag-along (Meesleepregeling)	Tag-along (Meeliftregeling)	Beschermt	Meerderheidsaandeelhouder	Minderheidsaandeelhouder	Recht van	Meerderheidsaandeelhouder om minderheidsaandeelhouders te dwingen tot verkoop	Minderheidsaandeelhouder om mee te liften met de verkoop van de meerderheidsaandeelhouder
Kenmerk	Drag-along (Meesleepregeling)	Tag-along (Meeliftregeling)											
Beschermt	Meerderheidsaandeelhouder	Minderheidsaandeelhouder											
Recht van	Meerderheidsaandeelhouder om minderheidsaandeelhouders te dwingen tot verkoop	Minderheidsaandeelhouder om mee te liften met de verkoop van de meerderheidsaandeelhouder											

				Door deze bepalingen goed te begrijpen en op te nemen in een aandeelhoudersovereenkomst, kunnen aandeelhouders zich beschermen en duidelijke afspraken maken voor de toekomst van de onderneming. Het is raadzaam om bij het opstellen van een aandeelhoudersovereenkomst altijd juridisch advies in te winnen.
<p><b>Er is sprake van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met twee aandeelhouders, die ieder 50% van de aandelen houden. Deze aandeelhouders sluiten een aandeelhoudersovereenkomst naar Nederlands recht. Maak een drag-along en een tag-along bepaling, die geschikt is om geïncorporeerd te worden in deze aandeelhoudersovereenkomst.</b></p>	<p>De drag-along bepaling zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(xiii) De voorwaarden voor het invoeren van de bepaling, bijvoorbeeld een derde partij die bereid is om 100% van de aandelen te kopen.</p> <p>(xiv) Het minimale overnamebod van de derde partij, bijvoorbeeld een marktconform bod.</p> <p>(xv) De aandelen van de aandeelhouder die 'meegesleept' worden bij de verkoop moeten tegen dezelfde voorwaarden worden overgenomen als waartegen de verkopende aandeelhouder diens aandelen verkoopt.</p> <p>(xvi) De procedure voor het invoeren van de drag-along moet worden beschreven.</p> <p>De tag-along bepaling zou ten minste het volgende moeten bevatten:</p> <p>(x) De voorwaarden voor het invoeren van de bepaling, bijvoorbeeld als een derde partij meer dan een bepaald percentage wenst te kopen.</p> <p>(xi) De aandelen van de 'meeverkopende' aandeelhouder moeten</p>	<p>Het is belangrijk om te weten dat het opstellen van juridische documenten, zoals een aandeelhoudersovereenkomst met drag-along en tag-along bepalingen, een complexe taak is die vaak juridische expertise vereist. Deze voorbeelden zijn bedoeld als algemene richtlijnen en dienen niet als vervanging voor professioneel juridisch advies.</p> <p><b>Drag-along bepaling</b></p> <p>"Indien een van de aandeelhouders een schriftelijk aanbod ontvangt om al zijn aandelen in de vennootschap te verkopen aan een derde partij, is de andere aandeelhouder verplicht om zijn aandelen onder dezelfde voorwaarden te verkopen aan dezelfde derde partij, indien deze derde partij daartoe een schriftelijk verzoek doet binnen [aantal] dagen na ontvangst van het aanbod."</p> <p><b>Tag-along bepaling</b></p> <p>"Indien een van de aandeelhouders een schriftelijk aanbod ontvangt om al zijn aandelen in de vennootschap te verkopen aan een derde partij en besluit om dit aanbod aan te nemen, heeft de andere aandeelhouder het recht om zijn aandelen onder dezelfde voorwaarden mee te verkopen aan dezelfde derde partij. De aandeelhouder die het aanbod heeft</p>	<p>Natuurlijk help ik je graag bij het opstellen van een drag-along en tag-along bepaling voor een aandeelhoudersovereenkomst. <b>Let op:</b> Het is belangrijk om te benadrukken dat dit slechts een voorbeeld is en dat het altijd raadzaam is om juridisch advies in te winnen voordat je een dergelijke overeenkomst ondertekent.</p> <p><b>Wat is belangrijk om te weten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Complexiteit:</b> Aan deelhoudersovereenkomsten kunnen complex zijn en er zijn veel factoren die van invloed kunnen zijn op de precieze formulering van de bepalingen.</li> <li>● <b>Juridisch advies:</b> Het is essentieel om een advocaat te raadplegen om ervoor te zorgen dat de overeenkomst aan alle wettelijke eisen voldoet en dat jouw belangen goed worden beschermd.</li> </ul> <p><b>Voorbeeld van drag-along en tag-along bepalingen:</b></p>	<p>Hier zijn voorbeelden van een drag-along en een tag-along bepaling, geschikt voor een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) met twee aandeelhouders die elk 50% van de aandelen bezitten. Deze bepalingen zijn bedoeld als voorbeeld en moeten altijd worden beoordeeld en aangepast door een juridisch adviseur om aan de specifieke omstandigheden van de BV en de aandeelhouders te voldoen.</p> <p>1. Drag-along bepaling (Meesleepregeling) Deze bepaling stelt de meerderheidsaandeelhouder (in dit geval, aangezien beide aandeelhouders 50% bezitten, is er een specifieke regeling nodig, zie hieronder) in staat om de andere aandeelhouder te verplichten zijn/haar aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Optie 1 (Vereiste van gezamenlijke beslissing tot verkoop): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ "Indien beide Aandeelhouders gezamenlijk besluiten tot de verkoop van 100% van de geplaatste aandelen in de</li> </ul> </li> </ul>



	<p>tegen dezelfde voorwaarden worden overgenomen als waartegen de verkopende aandeelhouder diens aandelen verkoopt. De procedure voor het oproepen van de tag-along moet worden beschreven.</p> <p>(xii)</p> <p>Omdat sprake is van een 50/50 aandeelhouderschap, moet ook een voorziening worden opgenomen voor eventuele 'deadlocks', bijvoorbeeld als beide aandeelhouders aan een andere derde wensen te verkopen.</p>	<p>ontvangen, is verplicht om de andere aandeelhouder hiervan schriftelijk op de hoogte te stellen binnen [aantal] dagen na ontvangst van het aanbod."</p> <p><b>Uitleg van de bepalingen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Drag-along:</b> De meerderheidsaandeelhouder kan de minderheidsaandeelhouder verplichten om mee te verkopen als hij zelf een goed aanbod krijgt. Dit beschermt de meerderheidsaandeelhouder tegen situaties waarin de minderheidsaandeelhouder de verkoop tegenwerkt.</li> <li>● <b>Tag-along:</b> De minderheidsaandeelhouder heeft het recht om mee te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder zijn aandelen verkoopt. Dit beschermt de minderheidsaandeelhouder tegen het risico dat de meerderheidsaandeelhouder een betere deal krijgt dan hijzelf.</li> </ul> <p><b>Belangrijke punten om te overwegen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>[Aantal] dagen:</b> Vul hier een realistisch aantal dagen in, bijvoorbeeld 14 dagen.</li> <li>● <b>"Onder dezelfde voorwaarden":</b> Dit betekent dat de minderheidsaandeelhouder dezelfde prijs en</li> </ul>	<p><b>[Naam vennootschap]</b></p> <p><b>Aandeelhoudersovereenkomst</b></p> <p>[...]</p> <p><b>Artikel [nummer]: Drag-along</b></p> <p>Indien een van de aandeelhouders een schriftelijk aanbod ontvangt om al zijn aandelen in de vennootschap te verkopen aan een derde partij ("koper"), dan heeft die aandeelhouder (de "initierende aandeelhouder") het recht om de andere aandeelhouder (de "niet-initierende aandeelhouder") schriftelijk te verplichten om zijn aandelen onder dezelfde voorwaarden te verkopen aan dezelfde koper. De niet-initierende aandeelhouder dient binnen [aantal] dagen na ontvangst van de schriftelijke kennisgeving van de initierende aandeelhouder schriftelijk te verklaren of hij al dan niet instemt met de verkoop van zijn aandelen. Bij gebreke van een tijdige reactie wordt de niet-initierende aandeelhouder geacht in te stemmen met de verkoop.</p> <p><b>Artikel [nummer]: Tag-along</b></p> <p>Indien een van de aandeelhouders een schriftelijk aanbod ontvangt om al zijn aandelen in de vennootschap te verkopen aan een derde partij ("koper"), dan heeft de andere aandeelhouder (de "tag-along aandeelhouder") het recht om schriftelijk aan de initierende aandeelhouder en de koper te verklaren dat hij zijn aandelen onder dezelfde voorwaarden wil verkopen.</p> <p><b>Wat deze bepalingen betekenen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Drag-along:</b> De meerderheidsaandeelhouder kan de minderheidsaandeelhouder verplichten om mee</li> </ul>	<p>Vennootschap aan een derde, zijn beide Aandeelhouders verplicht om hun Aandelen aan die derde te verkopen onder dezelfde voorwaarden (inclusief prijs per Aandeel, betalingsvoorwaarden en garanties). Elke Aandeelhouder zal alle redelijkerwijs benodigde handelingen verrichten en documenten ondertekenen om een dergelijke verkoop te effectueren.</p> <p>"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Optie 2 (Bij patstelling, beslissing door onafhankelijke derde): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ "In het geval dat een van de Aandeelhouders een bindend aanbod ontvangt van een derde voor de aankoop van alle</li> </ul> </li> </ul>
--	--	---	--	--

		<p>dezelfde overige voorwaarden krijgt als de meerderheidsaandeelhouder.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Overige bepalingen:</b> Je kunt deze bepalingen verder uitwerken met aanvullende voorwaarden, bijvoorbeeld over de wijze waarop de verkoopprijs wordt bepaald of wat er gebeurt als de minderheidsaandeelhouder niet akkoord gaat met de verkoop.</li> </ul> <p><b>Waarom een jurist raadplegen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Complexiteit:</b> Aan deelhoudersovereenkomsten kunnen complex zijn en er kunnen veel juridische valkuilen zijn.</li> <li>● <b>Bescherming van je belangen:</b> Een jurist kan je helpen om ervoor te zorgen dat de overeenkomst goed is afgestemd op jouw specifieke situatie en dat je belangen goed zijn beschermd.</li> <li>● <b>Toekomstige ontwikkelingen:</b> Een jurist kan je ook adviseren over de mogelijke gevolgen van de overeenkomst op de lange termijn.</li> </ul> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Het is van essentieel belang om een jurist te raadplegen bij het opstellen van een aandeelhoudersovereenkomst. Een goede</p>	<p>te verkopen als hij zelf een koper vindt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Tag-along:</b> De minderheidsaandeelhouder heeft het recht om mee te verkopen als de meerderheidsaandeelhouder een koper vindt.</li> </ul> <p><b>Wat er nog meer in kan staan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Voorwaarden:</b> Je kunt aanvullende voorwaarden opnemen, bijvoorbeeld over de wijze waarop de verkoopprijs wordt bepaald.</li> <li>● <b>Uitzonderingen:</b> Je kunt uitzonderingen op de drag-along en tag-along bepalingen opnemen, bijvoorbeeld in geval van faillissement of overmacht.</li> <li>● <b>Geschillenbeslechting:</b> Je kunt een geschillenbeslechtingsprocedure opnemen voor het geval er onenigheid ontstaat over de interpretatie of uitvoering van de bepalingen.</li> </ul> <p><b>Waarom is het belangrijk om juridisch advies in te winnen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Complexiteit:</b> Aan deelhoudersovereenkomsten kunnen complex zijn en er zijn veel juridische aspecten waar rekening mee gehouden moet worden.</li> </ul>	<p>Aandelen in de Vennootschap en de andere Aandeelhouder niet instemt met de verkoop binnen [aantal] dagen na schriftelijke kennisgeving van dit aanbod, zullen de Aandeelhouders gezamenlijk een onafhankelijke derde (bijvoorbeeld een M&amp;A adviseur of accountant) aanwijzen. Deze derde zal binnen [aantal] dagen een bindend advies uitbrengen over de redelijkheid van het aanbod. Indien de onafhankelijke derde het aanbod als redelijk beoordeelt, zijn beide Aandeelhouders verplicht hun Aandelen aan de</p>
--	--	--	--	---

		<p>jurist kan je helpen bij het opstellen van duidelijke en waterdichte bepalingen die aansluiten bij jouw specifieke situatie.</p> <p><b>Disclaimer:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene kennismaking en is geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bescherming van belangen:</b> Een advocaat kan je helpen om ervoor te zorgen dat jouw belangen goed worden beschermd en dat de overeenkomst waterdicht is.</li> </ul> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Drag-along en tag-along bepalingen zijn belangrijke instrumenten om de belangen van aandeelhouders te beschermen bij een eventuele verkoop van het bedrijf. Het is echter van essentieel belang om deze bepalingen zorgvuldig op te stellen en daarbij juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Disclaimer:</b> Dit is slechts een voorbeeld en geen juridisch advies. Het is altijd aan te raden om een advocaat te raadplegen voor specifiek juridisch advies.</p>	<p>derde te verkopen onder de voorwaarden van het aanbod."</p> <p>2. Tag-along bepaling (Meeverkoopregeling) Deze bepaling geeft de minderheidsaandeelhouder het recht om zijn/haar aandelen mee te verkopen onder dezelfde voorwaarden als de meerderheidsaandeelhouder in geval van een verkoop van aandelen aan een derde.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● "Indien een Aandeelhouder (de "Verkopende Aandeelhouder") zijn/haar Aandelen (of een deel daarvan) wenst te verkopen aan een derde, is de Verkopende Aandeelhouder verplicht om de andere Aandeelhouder (de "Meeverkopende Aandeelhouder") schriftelijk op de hoogte te stellen van de voorgenomen verkoop, inclusief de identiteit van de koper, het aantal te verkopen Aandelen en de voorwaarden van de verkoop (de "Kennisgeving"). De Meeverkopende Aandeelhouder heeft het recht om binnen [aantal] dagen na ontvangst van de Kennisgeving schriftelijk aan de Verkopende Aandeelhouder mee te delen dat hij/zij ook zijn/haar Aandelen (of een pro rata deel daarvan) wenst te verkopen onder dezelfde voorwaarden. In dat geval is de Verkopende Aandeelhouder verplicht</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>om ervoor te zorgen dat de koper ook de Aandelen van de Meeverkopende Aandeelhouder onder dezelfde voorwaarden koopt."</p> <p>Belangrijke overwegingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Definities: Zorg voor duidelijke definities van termen zoals "Aandelen," "Venootschap," "derde," en "bindend aanbod."</li> <li>● Procedure: Beschrijf nauwkeurig de procedure voor het uitoefenen van de drag-along en tag-along rechten, inclusief termijnen en kennisgevingsvereisten.</li> <li>● Uitzonderingen: Overweeg of er uitzonderingen moeten worden opgenomen, bijvoorbeeld voor overdrachten aan gelieerde partijen of in geval van een herstructurering.</li> <li>● Prijs en voorwaarden: De bepalingen moeten duidelijk stellen dat de prijs en voorwaarden voor alle verkopende aandeelhouders gelijk moeten zijn.</li> <li>● Rechtskeuze en forumkeuze: Neem bepalingen op over het toepasselijke recht (Nederlands recht) en de bevoegde rechter.</li> </ul> <p>Conclusie: Deze voorbeelden bieden een basis voor drag-along en tag-along bepalingen in een aandeelhoudersovereenkomst. Het is</p>
--	--	--	--	--

				cruciaal om juridisch advies in te winnen om ervoor te zorgen dat de bepalingen correct zijn opgesteld en aansluiten bij de specifieke situatie van de BV en de aandeelhouders.
<b>Op welke wijze(n) kunnen aandeelhouders in een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid invloed uitoefenen op het bestuur?</b>	<p>Er zijn vele manieren waarop aandeelhouders in meer of mindere mate invloed kunnen uitoefenen op het bestuur. Enkele in het oog springende mogelijkheden:</p> <p>(x) De algemene vergadering kan het bestuur benoemen en ontslaan en heeft daarmee invloed op de samenstelling van het bestuur. Zie artikel 2:244 BW.</p> <p>(xi) In de statuten kan worden bepaald dat bepaalde bestuursbesluiten voorafgaand moeten worden goedgekeurd door de algemene vergadering. Zie artikel 2:239 lid 3 BW.</p> <p>(xii) De statuten kunnen bepalen dat het bestuur zich dient te gedragen naar de aanwijzingen van de algemene vergadering. Zie artikel 2:239 lid 4 BW.</p>	<p>Aandeelhouders zijn de eigenaren van een bedrijf en hebben daarom invloed op de beslissingen die er binnen dat bedrijf worden genomen. Hier zijn een paar manieren waarop aandeelhouders in een Nederlandse BV invloed kunnen uitoefenen op het bestuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA):</b> Dit is het belangrijkste orgaan waarin alle aandeelhouders samenkomen om belangrijke beslissingen te nemen. Hier kunnen ze bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bestuurders benoemen en ontslaan</li> <li>○ De jaarrekening vaststellen</li> <li>○ Statuten wijzigen</li> <li>○ Fusie of splitsing van de vennootschap besluiten</li> </ul> </li> <li>● <b>Aandeelhoudersovereenkomst:</b> In een aandeelhoudersovereenkomst kunnen aandeelhouders afspraken maken over onderwerpen die niet in</li> </ul>	<p>Aandeelhouders zijn de eigenaren van een bedrijf, dus het is logisch dat ze een bepaalde mate van invloed willen hebben op hoe het bedrijf wordt geleid. Gelukkig zijn er verschillende manieren waarop aandeelhouders in een Nederlandse BV invloed kunnen uitoefenen op het bestuur.</p> <p><b>1. Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Belangrijkste beslissingsorgaan:</b> De AVA is het hoogste orgaan binnen een BV. Hier komen alle aandeelhouders bij elkaar om belangrijke beslissingen te nemen, zoals het benoemen en ontslaan van bestuurders, het vaststellen van het dividend en het goedkeuren van de jaarrekening.</li> <li>● <b>Stemrecht:</b> Elke aandeelhouder heeft stemrecht in de AVA, waarbij het aantal stemmen meestal gelijk is aan het aantal aandelen dat iemand bezit.</li> <li>● <b>Initiatiefrecht:</b> Aandeelhouders kunnen zelf voorstellen doen voor de agenda van de AVA.</li> </ul>	<p>Aandeelhouders in een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) kunnen op verschillende manieren invloed uitoefenen op het bestuur. Hieronder volgen de belangrijkste manieren:</p> <p>1. Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) De AVA is het belangrijkste orgaan waarin aandeelhouders hun invloed kunnen uitoefenen. De AVA heeft de volgende bevoegdheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Benoeming en ontslag van bestuurders: De AVA is bevoegd om bestuurders te benoemen en te ontslaan. Dit is een cruciale bevoegdheid, omdat de aandeelhouders zo kunnen bepalen wie het dagelijks bestuur van de BV voert.</li> <li>● Vaststelling van de jaarrekening: De AVA stelt de jaarrekening vast. Hiermee controleren de aandeelhouders de financiële gang van zaken van de BV.</li> <li>● Besluiten over winstuitkering: De AVA besluit over de winstuitkering. Aandeelhouders kunnen dus bepalen of en hoeveel winst er wordt uitgekeerd.</li> </ul>

		<p>de statuten geregeld zijn. Hierin kunnen bijvoorbeeld regels staan over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hoe er gestemd moet worden bij bepaalde besluiten</li> <li>○ Wie welke functies binnen de vennootschap mag bekleden</li> <li>○ Wat er gebeurt als een aandeelhouder zijn aandelen wil verkopen</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Recht op informatie:</b> Aandeelhouders hebben recht op informatie over de vennootschap. Ze kunnen bijvoorbeeld inzage vragen in de jaarrekening, de notulen van vergaderingen en andere relevante documenten.</li> <li>● <b>Stemrecht:</b> Aandeelhouders hebben stemrecht op de algemene vergadering. Het aantal stemmen dat een aandeelhouder heeft, is afhankelijk van het aantal aandelen dat hij bezit.</li> <li>● <b>Initiatief tot het bijeenroepen van een AVA:</b> Aandeelhouders kunnen zelf het initiatief nemen om een algemene vergadering bijeen te roepen als ze</li> </ul>	<p><b>2. Aandeelhoudersovereenkomst:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Aanvullende afspraken:</b> Een aandeelhoudersovereenkomst is een contract tussen de aandeelhouders waarin afspraken worden gemaakt over zaken die niet of niet volledig in de statuten zijn geregeld.</li> <li>● <b>Bevoegdheden:</b> In een aandeelhoudersovereenkomst kunnen bijvoorbeeld afspraken worden gemaakt over de benoeming en ontslag van bestuurders, de verdeling van winst en de verkoop van aandelen.</li> <li>● <b>Geschillenbeslechting:</b> Ook kan er een procedure worden vastgelegd voor het geval er onenigheid ontstaat tussen aandeelhouders.</li> </ul> <p><b>3. Rechtstreekse benadering van het bestuur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Communicatie:</b> Aandeelhouders kunnen rechtstreeks contact opnemen met het bestuur om vragen te stellen, suggesties te doen of zorgen te uiten.</li> <li>● <b>Aandelenbelang:</b> Hoe groter het aandelenbelang van een aandeelhouder, hoe serieuzer het bestuur meestal zal luisteren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Statutenwijziging:</b> De AVA kan de statuten van de BV wijzigen. De statuten bevatten de basisregels van de BV, dus een wijziging kan grote gevolgen hebben.</li> <li>● <b>Overige belangrijke besluiten:</b> De AVA neemt ook besluiten over andere belangrijke zaken, zoals fusies, overnames en ontbinding van de BV.</li> </ul> <p><b>2. Aandeelhoudersovereenkomst</b> In een aandeelhoudersovereenkomst kunnen aandeelhouders aanvullende afspraken maken over de uitoefening van hun invloed. Deze afspraken kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Stemrecht:</b> Er kunnen afspraken worden gemaakt over de uitoefening van het stemrecht, bijvoorbeeld door een stemovereenkomst.</li> <li>● <b>Blokkade van besluiten:</b> Er kan worden afgesproken dat bepaalde besluiten alleen kunnen worden genomen met instemming van een bepaalde groep aandeelhouders.</li> <li>● <b>Geschillenregeling:</b> Er kunnen afspraken worden gemaakt over de wijze waarop geschillen tussen aandeelhouders worden opgelost.</li> </ul> <p><b>3. Statuten</b> In de statuten van de BV kunnen ook bepalingen worden opgenomen die de invloed van aandeelhouders vergroten. Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Verzwaarde meerderheid:</b> Er kan worden bepaald dat voor</li> </ul>
--	--	--	---	---

		<p>vinden dat er belangrijke zaken besproken moeten worden.</p> <p><b>Hoe meer aandelen je hebt, hoe meer invloed je meestal hebt.</b> Maar ook als je een minderheidsaandeelhouder bent, kun je invloed uitoefenen door bijvoorbeeld samen te werken met andere minderheidsaandeelhouders.</p> <p><b>Waarom is het belangrijk om invloed uit te oefenen als aandeelhouder?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bescherming van je investering:</b> Door invloed uit te oefenen kun je ervoor zorgen dat de vennootschap gezond blijft en dat je investering veilig is.</li> <li>● <b>Meebeslissen over de toekomst van het bedrijf:</b> Als aandeelhouder ben je mede-eigenaar van het bedrijf en heb je dus ook recht om mee te beslissen over de toekomst ervan.</li> </ul> <p><b>Let op:</b> De exacte mogelijkheden om invloed uit te oefenen verschillen per vennootschap en zijn afhankelijk van de statuten en de aandeelhoudersovereenkomst.</p> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp?</b> Als je meer wilt weten over de rechten en plichten van aandeelhouders, of als je vragen hebt over een specifieke situatie, dan kun je het beste een jurist raadplegen.</p>	<p>naar zijn of haar mening.</p> <p><b>4. Benoeming van commissarissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toezicht:</b> Als een BV een raad van commissarissen heeft, dan houden deze commissarissen toezicht op het bestuur. Aandeelhouders kunnen vaak meebeslissen over de benoeming van commissarissen.</li> <li>● <b>Belangenbehartiging:</b> Commissarissen kunnen de belangen van de aandeelhouders behartigen.</li> </ul> <p><b>5. Uitkoop van aandelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Extreme maatregel:</b> In sommige gevallen kunnen aandeelhouders besluiten om hun aandelen te verkopen als ze niet tevreden zijn met het beleid van het bestuur.</li> <li>● <b>Invloed verminderen:</b> Door aandelen te verkopen, vermindert de invloed van een aandeelhouder op het bedrijf.</li> </ul> <p><b>Samengevat</b></p> <p>Aandeelhouders hebben verschillende manieren om invloed uit te oefenen op het bestuur van een BV. De mate van invloed hangt af van factoren zoals het aantal aandelen dat iemand bezit, de inhoud van de statuten en de</p>	<p>bepaalde besluiten een gekwalificeerde meerderheid van stemmen is vereist.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bijzondere vergaderrechten: Er kunnen bijzondere vergaderrechten worden toegekend aan bepaalde aandeelhouders.</li> </ul> <p>4. Informele invloed Naast de formele mogelijkheden hebben aandeelhouders ook informele mogelijkheden om invloed uit te oefenen. Bijvoorbeeld door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gesprekken met het bestuur: Aandeelhouders kunnen in gesprek gaan met het bestuur om hun standpunten kenbaar te maken.</li> <li>● Netwerken: Aandeelhouders kunnen hun netwerk gebruiken om invloed uit te oefenen.</li> </ul> <p>Directeur-grotaandeelhouder (DGA) Als een aandeelhouder tevens bestuurder is, wordt deze persoon een directeur-grotaandeelhouder (DGA) genoemd. Een DGA heeft zowel zeggenschap over het dagelijkse bestuur als invloed op strategische beslissingen door zijn of haar aandelenbezit.</p> <p>Beperkte aansprakelijkheid Het is belangrijk om te onthouden dat aandeelhouders in beginsel niet persoonlijk aansprakelijk zijn voor de schulden van de BV. Hun aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat zij in de BV hebben geïnvesteerd.</p> <p>Conclusie Aandeelhouders in een Nederlandse BV hebben diverse mogelijkheden om invloed uit te oefenen op het bestuur. De belangrijkste mogelijkheden zijn de AVA, de aandeelhoudersovereenkomst en de statuten. Daarnaast kunnen aandeelhouders ook informele invloed uitoefenen. De precieze mate van invloed</p>
--	--	--	--	---

			<p>aandeelhoudersovereenkomst, en de aanwezigheid van een raad van commissarissen.</p> <p><b>Let op:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene richtlijn en vormt geen juridisch advies. Voor specifieke vragen over jouw situatie is het raadzaam om contact op te nemen met een advocaat.</p>	<p>hangt af van de specifieke omstandigheden van de BV en de afspraken die zijn gemaakt tussen de aandeelhouders.</p>
<p><b>Welke gronden zijn er om een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid aansprakelijk te stellen en wie kan zich op deze gronden beroepen?</b></p>	<p>Er zijn diverse gronden om een statutair bestuurder aansprakelijk te stellen. Enkele in het oog springende:</p> <p>(x) Artikel 6:162 BW. Een bestuurder is aansprakelijk in geval van onrechtmatig bestuurshandelen. De benadeelde persoon jegens wie onrechtmatig is gehandeld kan hier een beroep op doen. Dit is nader uitgewerkt in jurisprudentie.</p> <p>(xi) Artikel 2:9 BW. Een bestuurder is aansprakelijk in geval van onbehoorlijk bestuur. Op deze bepaling kan een beroep worden gedaan door de BV, maar ook door een curator.</p> <p>(xii) Artikel 2:248 BW. In geval van faillissement is een bestuurder aansprakelijk jegens de boedel, indien hij zijn taak kennelijk onbehoorlijk heeft vervuld en aannemelijk is dat dit een belangrijke oorzaak is van het faillissement van de BV. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als niet is voldaan aan de administratieplicht of als jaarrekeningen niet tijdig zijn gepubliceerd. Op deze bepaling kan een beroep worden gedaan door de curator.</p>	<p>Het aansprakelijk stellen van een statutair bestuurder van een BV is een serieuze zaak en vereist zorgvuldige afweging. Hieronder staan enkele gronden waarop een bestuurder aansprakelijk gesteld kan worden en wie zich daarop kan beroepen:</p> <p><b>Gronden voor aansprakelijkheid:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Onbehoorlijk bestuur:</b> Als een bestuurder zijn taken niet naar behoren uitvoert, kan hij persoonlijk aansprakelijk worden gesteld voor de schade die daardoor ontstaat. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de bestuurder: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De belangen van de vennootschap verwaarloost</li> <li>○ Onverantwoorde risico's neemt</li> <li>○ Zich verrijkt ten koste van de vennootschap</li> </ul> </li> </ul>	<p>Een statutair bestuurder van een BV heeft een belangrijke taak en draagt verantwoordelijkheid voor het goed functioneren van de vennootschap. Maar wat gebeurt er als er iets misgaat? Onder bepaalde omstandigheden kan een bestuurder persoonlijk aansprakelijk worden gesteld.</p> <p><b>Wanneer kan een bestuurder aansprakelijk worden gesteld?</b></p> <p>Een bestuurder kan aansprakelijk worden gesteld als hij of zij zijn taak kennelijk onbehoorlijk heeft vervuld. Dit betekent dat de bestuurder iets heeft gedaan (of juist nagelaten) wat een redelijk denkend bestuurder in dezelfde situatie nooit zou hebben gedaan.</p> <p><b>Voorbeelden van onbehoorlijk bestuur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Onrechtmatige daden:</b> Als een bestuurder een onrechtmatige daad begaat, bijvoorbeeld door een contract te sluiten dat de vennootschap schade berokkent.</li> <li>● <b>Verduistering:</b> Wanneer een bestuurder geld of goederen van de vennootschap voor eigen gebruik aanwendt.</li> </ul>	<p>Er zijn verschillende gronden om een statutair bestuurder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) aansprakelijk te stellen. Het is belangrijk om te onthouden dat een BV in principe zelf aansprakelijk is voor haar schulden. Bestuurdersaansprakelijkheid is dus een uitzondering. Hieronder volgen de belangrijkste gronden en wie zich daarop kan beroepen:</p> <p>1. Onbehoorlijk bestuur (artikel 2:9 Burgerlijk Wetboek (BW))</p> <p>Dit is de meest voorkomende grond voor bestuurdersaansprakelijkheid. Er is sprake van onbehoorlijk bestuur als een bestuurder een ernstig verwijt kan worden gemaakt van de wijze waarop hij zijn bestuurstaak heeft uitgevoerd. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Schending van de statutaire bepalingen: Het handelen in strijd met de statuten van de BV.</li> <li>● Het aangaan van onverantwoorde risico's: Het nemen van risico's die een redelijk handelend bestuurder niet zou nemen.</li> <li>● Het negeren van waarschuwingssignalen: Het negeren van duidelijke signalen dat de financiële situatie van de BV verslechtert.</li> </ul>



	<p>Denk daarnaast ook aan:</p> <p>(xiii) Artikel 2:203 lid 2 BW. Bestuurders die handelen namens een BV i.o. zijn hoofdelijk verbonden, totdat de BV na haar oprichting de rechtshandelingen heeft bekrachtigd. Op deze bepaling kan een beroep worden gedaan door wederpartijen van de rechtshandelingen.</p> <p>(xiv) Artikel 2:216 lid 3 BW. Bestuurders zijn aansprakelijk als zij de uitkeringstest niet goed hebben uitgevoerd. De BV kan op deze bepaling een beroep doen.</p> <p>(xv) Artikel 36 Invorderingswet. Als een bestuurder niet tijdig melding maakt van betalingsonmacht van een BV ten aanzien van belasting-, premie of pensioenschulden, is er aansprakelijkheid jegens de Belastingdienst.</p> <p>(xvi) Artikel 2:249 BW. Als een misleidende jaarrekening is gepubliceerd, kan een bestuurder aansprakelijk zijn jegens derden. Schadelijdende derden kunnen hier een beroep op doen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Schending van de wet:</b> Als een bestuurder de wet overtreedt, kan hij ook persoonlijk aansprakelijk zijn.</li> <li>● <b>Schending van de statuten:</b> Als een bestuurder de statuten van de vennootschap overtreedt, kan hij aansprakelijk zijn jegens de vennootschap of de aandeelhouders.</li> </ul> <p><b>Wie kan zich beroepen op de aansprakelijkheid van een bestuurder?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>De vennootschap zelf:</b> De vennootschap kan een bestuurder aansprakelijk stellen als deze schade heeft veroorzaakt aan de vennootschap.</li> <li>● <b>Aandeelhouders:</b> Aandeelhouders kunnen een bestuurder aansprakelijk stellen als zij persoonlijk schade hebben geleden door het onbehoorlijk bestuur.</li> <li>● <b>Crediteuren:</b> In sommige gevallen kunnen ook crediteuren van de vennootschap een bestuurder aansprakelijk stellen.</li> </ul> <p><b>Voorwaarden voor aansprakelijkheid:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Schade:</b> Er moet sprake zijn van schade.</li> <li>● <b>Causaal verband:</b> De schade moet veroorzaakt zijn door het onbehoorlijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Onvoldoende toezicht:</b> Als een bestuurder niet voldoende toezicht houdt op de activiteiten van de vennootschap en daardoor schade ontstaat.</li> <li>● <b>Niet nakomen van wettelijke verplichtingen:</b> Bijvoorbeeld als de bestuurder de jaarrekening niet op tijd deponereert of als de vennootschap niet aan haar fiscale verplichtingen voldoet.</li> </ul> <p><b>Wie kan zich beroepen op de aansprakelijkheid van een bestuurder?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>De vennootschap zelf:</b> De vennootschap kan de bestuurder aansprakelijk stellen voor de schade die hij of zij heeft veroorzaakt.</li> <li>● <b>Crediteuren:</b> Als de vennootschap failliet gaat, kunnen crediteuren de bestuurder aansprakelijk stellen als zij kunnen aantonen dat het faillissement te wijten is aan onbehoorlijk bestuur.</li> <li>● <b>Aandeelhouders:</b> In sommige gevallen kunnen aandeelhouders de bestuurder aansprakelijk stellen, bijvoorbeeld als de bestuurder in strijd heeft gehandeld met de belangen van de aandeelhouders.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Het benadelen van de BV: Het bewust benadelen van de BV ten gunste van zichzelf of anderen.</li> <li>● Het niet voldoen aan de administratieplicht: Het niet correct of volledig bijhouden van de administratie.</li> </ul> <p>Wie kan zich hierop beroepen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De BV zelf: De BV kan de bestuurder aansprakelijk stellen voor de schade die zij heeft geleden als gevolg van onbehoorlijk bestuur. In de praktijk gebeurt dit echter niet vaak, omdat het bestuur de BV vertegenwoordigt.</li> <li>● De curator in geval van faillissement: Als de BV failliet is gegaan, kan de curator de bestuurder aansprakelijk stellen voor het tekort in het faillissement, indien dit het gevolg is van onbehoorlijk bestuur. Dit wordt ook wel faillissementsactie genoemd (artikel 2:248 BW).</li> <li>● Individuele schuldeisers: In uitzonderlijke gevallen kunnen individuele schuldeisers een bestuurder rechtstreeks aansprakelijk stellen, bijvoorbeeld als de bestuurder hen persoonlijk heeft misleid of op onrechtmatige wijze heeft gehandeld.</li> </ul> <p>2. Specifieke wettelijke bepalingen Naast artikel 2:9 BW zijn er ook specifieke wettelijke bepalingen die kunnen leiden tot</p>
--	---	---	---	--

		<p>bestuur van de bestuurder.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toerekenbaarheid</b> : Het onbehoorlijk bestuur moet aan de bestuurder kunnen worden toegerekend.</li> </ul> <p><b>Let op:</b> Het aansprakelijk stellen van een bestuurder is een ingewikkelde procedure. Het is daarom belangrijk om juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Waarom is het belangrijk om een bestuurder aan te kunnen spreken?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bescherming van de belangen van de vennootschap en de aandeelhouders:</b> Door een bestuurder aansprakelijk te stellen, kan schade hersteld worden en kan worden voorkomen dat zich in de toekomst soortgelijke situaties voordoen.</li> <li>● <b>Afwenteling van schade:</b> Als de vennootschap zelf niet in staat is om de schade te vergoeden, kunnen de aandeelhouders of crediteuren proberen de schade te verhalen op de bestuurder.</li> </ul> <p><b>Wil je meer weten?</b></p> <p>Als je meer wilt weten over de aansprakelijkheid van bestuurders, dan kun je het beste contact opnemen met een jurist.</p>	<p><b>Belangrijke uitzonderingen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Beperkte aansprakelijkheid:</b> Over het algemeen zijn bestuurders niet persoonlijk aansprakelijk voor de schulden van de vennootschap.</li> <li>● <b>Goed bestuur:</b> Als een bestuurder zijn taak naar beste vermogen heeft vervuld, kan hij of zij niet aansprakelijk worden gesteld.</li> </ul> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Bestuurders van BV's dragen een grote verantwoordelijkheid. Als zij hun taak niet naar behoren uitvoeren, kunnen zij persoonlijk aansprakelijk worden gesteld voor de schade die daardoor ontstaat. Het is daarom belangrijk dat bestuurders zich goed bewust zijn van hun verantwoordelijkheden en dat ze de nodige maatregelen nemen om risico's te beperken.</p> <p><b>Wil je meer weten over bestuurdersaansprakelijkheid?</b> Stel je vraag gerust!</p> <p><b>Let op:</b> Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Voor specifieke vragen over jouw situatie is het raadzaam om contact op te nemen met een advocaat.</p>	<p>bestuurdersaansprakelijkheid. Enkele voorbeelden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Artikel 2:138/248 BW (onbehoorlijk bestuur in faillissement): Deze artikelen regelen de aansprakelijkheid van bestuurders in geval van faillissement. Als de administratie niet op orde is of de jaarrekening niet tijdig is gepubliceerd, wordt onbehoorlijk bestuur vermoed.</li> <li>● Artikel 2:394 BW (onrechtmatige dividenduitkering): Bestuurders kunnen aansprakelijk zijn als zij hebben meegewerkt aan een dividenduitkering waarvan zij wisten of behoorden te weten dat de BV daardoor niet meer aan haar betalingsverplichtingen zou kunnen voldoen.</li> </ul> <p>Wie kan zich hierop beroepen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De curator in geval van faillissement (artikel 2:248 BW).</li> <li>● Schuldeisers in geval van onrechtmatige dividenduitkering (artikel 2:394 BW).</li> </ul> <p>Belangrijk om te onthouden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Interne en externe aansprakelijkheid: Er wordt onderscheid gemaakt tussen interne aansprakelijkheid (jegens de BV) en externe aansprakelijkheid (jegens derden, zoals schuldeisers).</li> <li>● Hoofdelijke aansprakelijkheid: In veel gevallen zijn</li> </ul>
--	--	---	---	--

				<p>bestuurders hoofdelijk aansprakelijk. Dit betekent dat elke bestuurder voor het geheel van de schade kan worden aangesproken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewijslast: De partij die de bestuurder aansprakelijk stelt, draagt de bewijslast.</li> <li>• D&amp;O verzekering: Bestuurders kunnen zich verzekeren tegen bestuurdersaansprakelijkheid met een Directors and Officers (D&amp;O) verzekering.</li> </ul> <p>Het is raadzaam om bij concrete vragen over bestuurdersaansprakelijkheid altijd juridisch advies in te winnen. Deze informatie is algemeen van aard en kan geen vervanging zijn voor deskundig advies.</p>
<p><b>Kan een aandeelhouder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder?</b></p>	<p>Er zijn diverse gronden om een aandeelhouder te dwingen om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder:</p> <p>(x) Op grond van afspraken in een aandeelhoudersovereenkomst en/of statuten kan een aandeelhouder verplicht zijn aandelen over te dragen (denk aan aanbiedingsplichten).</p> <p>(xi) Door middel van de uitstootprocedure (artikel 2:336 e.v. BW) kan een aandeelhouder worden gedwongen zijn aandelen over te dragen, wanneer deze aandeelhouder door zijn gedragingen al dan niet in hoedanigheid van aandeelhouder het belang</p>	<p><b>Over het algemeen kan een aandeelhouder van een Nederlandse BV niet gedwongen worden om zijn aandelen tegen zijn wil te verkopen aan een andere aandeelhouder.</b></p> <p>Dit komt omdat de Nederlandse wet de vrijheid van de aandeelhouder beschermt. Je mag zelf bepalen wat je met jouw aandelen doet.</p> <p><b>Maar er zijn wel een paar uitzonderingen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aandeelhoudersovereenkomst:</b> Als er een aandeelhoudersovereenkomst is, kunnen daar afspraken in staan over het overdragen van</li> </ul>	<p><b>Over het algemeen kan een aandeelhouder van een Nederlandse BV niet gedwongen worden om zijn aandelen tegen zijn wil te verkopen aan een andere aandeelhouder.</b></p> <p>Dit komt omdat de Nederlandse wet de vrijheid van de aandeelhouder beschermt. Je mag zelf bepalen wat je met jouw aandelen doet.</p> <p><b>Maar er zijn wel een paar uitzonderingen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aandeelhoudersovereenkomst:</b> Als er een aandeelhoudersovereenkomst is, kunnen daar afspraken in staan over het overdragen van</li> </ul>	<p>Ja, in bepaalde gevallen kan een aandeelhouder van een Nederlandse besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen aan een medeaandeelhouder. Dit is mogelijk op basis van de wet, namelijk via de zogenaamde geschillenregeling (art. 2:336 BW) en de uitkoopregeling (art. 2:343 BW). Geschillenregeling (art. 2:336 BW): Deze regeling is van toepassing als er een ernstig conflict is tussen aandeelhouders dat de belangen van de vennootschap schaadt. De rechter kan dan op vordering van een of meer aandeelhouders een andere aandeelhouder verplichten zijn aandelen over te dragen. Het moet gaan om een situatie waarin het voortduren van het aandeelhouderschap redelijkerwijs niet meer kan worden gevegd. Denk hierbij aan situaties waarin een aandeelhouder:</p>

	<p>(xii) van de vennootschap zodanig schaadt of heeft geschaad, dat het voortduren van zijn aandeelhouderschap in redelijkheid niet kan worden geduld. Door middel van een uitkoopprocedure (artikel 2:201a BW). Als een aandeelhouder ten minste 95% van de aandelen in een BV houdt, kan hij de minderheidsaandeelhouders uitkopen.</p>	<p>aandelen. Bijvoorbeeld dat je verplicht bent om je aandelen aan te bieden aan de andere aandeelhouder als je besluit te stoppen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Statuten:</b> Ook in de statuten van de BV kunnen regels staan over het overdragen van aandelen.</li> <li>● <b>Rechtbank:</b> In sommige gevallen kan een rechter besluiten dat een aandeelhouder zijn aandelen moet verkopen. Dit kan bijvoorbeeld als de aandeelhouder zich niet houdt aan afspraken in de statuten of de aandeelhoudersovereenkomst.</li> </ul> <p><b>Waarom is het belangrijk om te weten hoe je aandelen kunt overdragen?</b> Het is belangrijk om te weten hoe je aandelen kunt overdragen, omdat je misschien ooit wilt stoppen met investeren in het bedrijf. Of misschien wil je je aandelen verkopen aan een familielid of vriend.</p> <p><b>Wil je meer weten over aandelen of over het runnen van een bedrijf?</b> Ik kan je meer vertellen over verschillende onderwerpen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wat een aandeel eigenlijk is</li> <li>● Hoe je aandelen kunt kopen</li> <li>● Wat de voordelen zijn van het hebben van aandelen</li> <li>● En nog veel meer!</li> </ul>	<p>aandelen. Bijvoorbeeld dat je verplicht bent om je aandelen aan te bieden aan de andere aandeelhouder als je besluit te stoppen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Statuten:</b> Ook de statuten van de BV kunnen bepalingen bevatten over de overdraagbaarheid van aandelen.</li> <li>● <b>Rechtbank:</b> In sommige gevallen kan een rechter besluiten dat een aandeelhouder zijn aandelen moet verkopen. Dit gebeurt meestal alleen als er sprake is van een ernstige verstoring van de samenwerking tussen de aandeelhouders en er geen andere oplossing mogelijk is.</li> </ul> <p><b>Waarom is het belangrijk om te weten hoe het zit met de overdraagbaarheid van aandelen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bescherming van je investering:</b> Je wilt natuurlijk zelf kunnen bepalen wat je met je aandelen doet.</li> <li>● <b>Samenwerking:</b> Als je samen met anderen een bedrijf start, is het belangrijk om van tevoren afspraken te maken over wat er gebeurt als iemand wil stoppen.</li> </ul> <p><b>Kortom:</b></p> <p>Hoewel het in principe niet mogelijk is om een aandeelhouder tegen zijn wil te</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Zich ernstig misdraagt en daarmee de gang van zaken in de vennootschap belemmert.</li> <li>● Geheime informatie doorspeelt naar concurrenten.</li> <li>● Structureel afspraken niet nakomt.</li> </ul> <p>Uitkoopregeling (art. 2:343 BW): Deze regeling biedt een mogelijkheid tot gedwongen overdracht van aandelen als een aandeelhouder de andere aandeelhouders zodanig in hun rechten schaadt dat het voortduren van het aandeelhouderschap niet langer van hen kan worden gevergd. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als een aandeelhouder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Besluiten blokkeert die in het belang van de vennootschap zijn.</li> <li>● Geen toegang verleent tot belangrijke informatie.</li> <li>● Zijn verplichtingen uit een aandeelhoudersovereenkomst niet nakomt.</li> </ul> <p>Belangrijke punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vordering bij de rechter: Een gedwongen overdracht van aandelen moet altijd via een vordering bij de rechter worden afgedwongen.</li> <li>● Grondslag: Er moet een voldoende ernstige grondslag zijn om een gedwongen overdracht te rechtvaardigen. Het functioneren van de vennootschap moet in gevaar worden gebracht.</li> <li>● Waardebepaling: De rechter zal, indien hij de vordering tot</li> </ul>
--	---	---	--	--

		<p><b>Let op:</b> Ik ben een computerprogramma en kan geen juridisch advies geven. Als je vragen hebt over een specifieke situatie, is het altijd verstandig om een advocaat te raadplegen.</p>	<p>dwingen om zijn aandelen te verkopen, zijn er wel situaties denkbaar waarin dit toch kan gebeuren. Het is daarom belangrijk om de statuten van de BV en eventuele aandeelhoudersovereenkomsten goed te lezen.</p> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp?</b> Stel je vraag gerust!</p> <p><b>Let op:</b> Dit is algemene informatie en geen juridisch advies. Als je een specifieke situatie hebt, is het verstandig om een advocaat te raadplegen.</p>	<p>gedwongen overdracht toewijst, de prijs van de aandelen laten bepalen door een onafhankelijke deskundige.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statuten en aandeelhoudersovereenkomst: De statuten van de BV of een aandeelhoudersovereenkomst kunnen afwijkende regelingen bevatten over de overdracht van aandelen. Het is belangrijk om deze documenten te raadplegen.</li> </ul> <p>Conclusie: Een aandeelhouder van een Nederlandse BV kan in bepaalde gevallen gedwongen worden om zijn aandelen over te dragen. Dit is echter geen eenvoudige procedure en vereist een sterke juridische basis. Het is daarom van groot belang om juridisch advies in te winnen als u te maken krijgt met een dergelijke situatie.</p> <p>Aanvullende informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Gedwongen overdracht van aandelen - Russell Advocaten Amsterdam</a></li> <li>• <a href="#">Gedwongen overname van aandelen ex Artikel 2:343 BW. - Team Advocaten</a></li> <li>• <a href="#">besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid - AMS Advocaten</a></li> </ul> <p>Ik hoop dat deze informatie nuttig is. Mocht u verdere vragen hebben, aarzel dan niet om contact op te nemen met een jurist gespecialiseerd in ondernemingsrecht.</p>
--	--	---	---	---

--	--	--	--	--

Prompt	Model	ChatGPT - gratis (1)	ChatGPT - gratis (2)	ChatGPT - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<b>Welke doorgiftemechanismes kent de AVG?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adequaateitsbesluit</li> <li>- Passende waarborgen               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Standaardcontractbepalingen</li> <li>o Bindende bedrijfsvoorschriften</li> <li>o Certificeringsmechanismen</li> </ul> </li> <li>- Afwijkingen voor specifieke situaties</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) voorziet in specifieke mechanismen voor de doorgifte van persoonsgegevens naar landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER). Dit is belangrijk omdat de AVG bescherming van persoonsgegevens waarborgt, ook wanneer deze gegevens internationaal worden overgedragen. De AVG noemt verschillende mechanismen waarmee doorgifte van persoonsgegevens naar derde landen of internationale organisaties kan plaatsvinden:</p> <p>1. <b>**Adequaateitsbesluit van de Europese Commissie**</b>: Dit is de gemakkelijkste en veiligste manier voor doorgifte. Als de Europese Commissie oordeelt dat een bepaald land een niveau van gegevensbescherming biedt dat gelijkwaardig is aan dat binnen de EU, kan dit land worden beschouwd als een 'adequaate' land. Voorbeelden van landen met een adequaateitsbesluit zijn Canada, Japan en Zwitserland.</p> <p>2. <b>**Standard Contractual Clauses (SCC's)**</b>: Dit zijn vooraf goedgekeurde modelcontracten die de rechten en plichten van de partijen die persoonsgegevens doorgeven regelen. De SCC's bieden waarborgen voor de bescherming van persoonsgegevens bij doorgifte naar landen zonder adequaateitsbesluit.</p> <p>3. <b>**Bindende bedrijfsvoorschriften (Binding Corporate Rules, BCR)**</b>: Dit is een mechanisme dat vooral wordt gebruikt voor doorgifte binnen een groep van bedrijven (bijvoorbeeld</p>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) regelt de verwerking van persoonsgegevens binnen de EU en bevat ook regels voor het doorgeven van persoonsgegevens aan landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER). De AVG voorziet in verschillende mechanismen voor de doorgifte van persoonsgegevens naar derde landen. De belangrijkste doorgiftemechanismen volgens de AVG zijn:</p> <p>1. <b>**Adequaateitsbesluit (Artikel 45)**</b>: - Dit mechanisme is van toepassing wanneer de Europese Commissie heeft vastgesteld dat een land buiten de EU een passend beschermingsniveau biedt voor persoonsgegevens, gelijkwaardig aan dat binnen de EU. In dit geval is doorgifte van persoonsgegevens naar dat land toegestaan zonder dat er aanvullende waarborgen nodig zijn. - Voorbeelden van landen waarvoor een adequaateitsbesluit bestaat, zijn bijvoorbeeld Japan, Canada (voor bepaalde delen van de wetgeving), en Zwitserland.</p> <p>2. <b>**Passende waarborgen (Artikel 46)**</b>: - Als er geen adequaateitsbesluit is, kunnen persoonsgegevens worden doorgegeven op basis van "passende waarborgen". Dit kan bijvoorbeeld via: - <b>**Standaardcontractbepalingen (SCC's)**</b>: Contractuele bepalingen die zorgen voor adequate bescherming van de persoonsgegevens bij de doorgifte. - <b>**Bindende bedrijfsvoorschriften (BCR's)**</b>: Interne regels binnen een multinational die zorgen voor de bescherming van persoonsgegevens bij doorgifte tussen de entiteiten van dezelfde onderneming.</p>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) regelt hoe persoonsgegevens mogen worden doorgegeven buiten de Europese Economische Ruimte (EER). Er zijn verschillende doorgiftemechanismen waarmee gegevensoverdrachten volgens de AVG rechtmatig kunnen plaatsvinden. Hieronder staan de belangrijkste mechanismen:</p> <p>1. Adequaateitsbesluiten De Europese Commissie kan besluiten dat een land, gebied of specifieke sector een passend beschermingsniveau biedt voor persoonsgegevens. Gegevensoverdracht naar deze landen is toegestaan zonder aanvullende waarborgen. Voorbeelden van landen met een adequaateitsbesluit zijn: Canada (commerciële organisaties) Japan Verenigd Koninkrijk Zuid-Korea Bron: Artikel 45 AVG.</p> <p>2. Passende waarborgen Als er geen adequaateitsbesluit is, mogen gegevens worden doorgegeven als er passende waarborgen zijn getroffen. Deze waarborgen omvatten onder andere: Bindende bedrijfsvoorschriften (BCRs): Interne regels binnen een multinationale groep bedrijven voor gegevensoverdracht. Standaardcontractbepalingen (SCCs): Contractuele clausules die door de Europese Commissie zijn goedgekeurd. Ad-hoc contractbepalingen: Specifieke clausules die door een toezichthoudende autoriteit worden goedgekeurd. Certificeringsmechanismen: Certificaten</p>

		<p>multinationale ondernemingen). Het stelt een organisatie in staat om persoonsgegevens binnen de groep te delen, mits deze voldoet aan de AVG-vereisten en goedkeuring krijgt van de bevoegde autoriteit.</p> <p>4. <b>**Gedragscodes en certificeringsmechanismen**</b>:  Als een organisatie zich conformeert aan een goedgekeurde gedragscode of zich heeft gecertificeerd volgens een goedgekeurd certificeringsmechanisme, kan dit als een garantie voor de bescherming van persoonsgegevens dienen bij doorgifte naar landen buiten de EER.</p> <p>5. <b>**Specifieke contractuele garanties**</b>:  In sommige gevallen kan een doorgifte worden toegestaan als er specifieke contractuele garanties worden verstrekt die het beschermingsniveau van de gegevens waarborgen. Dit kan bijvoorbeeld door het vastleggen van extra beschermingseisen in contracten tussen de gegevensverwerker en de gegevensontvanger.</p> <p>6. <b>**Uitzonderingen voor specifieke situaties**</b>:  In bepaalde gevallen kan doorgifte plaatsvinden op basis van uitzonderingen die zijn vastgelegd in de AVG, bijvoorbeeld:  - De betrokkene heeft uitdrukkelijke toestemming gegeven voor de doorgifte.  - De doorgifte is noodzakelijk voor de uitvoering van een contract tussen de betrokkene en de verantwoordelijke of voor de uitvoering van precontractuele stappen.  - De doorgifte is noodzakelijk voor belangrijke publieke belangen of het vaststellen, uitoefenen of verdedigen van rechtsvorderingen.</p> <p>Deze mechanismen zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat persoonsgegevens altijd adequaat worden beschermd, ongeacht waar ze naartoe worden overgedragen.</p>	<p>- <b>**Gedragscodes of certificeringen**</b>:  Erkenning van gedragsregels of certificeringsmechanismen die voldoende bescherming van persoonsgegevens garanderen.</p> <p>3. <b>**Uitzonderingen op de algemene regels (Artikel 49)**</b>:  - In sommige gevallen kan doorgifte van persoonsgegevens plaatsvinden zonder adequaatheidsbesluit of passende waarborgen, maar alleen als aan strikte voorwaarden wordt voldaan. Deze uitzonderingen zijn onder meer:  - <b>**Toestemming van de betrokkene**</b>: De betrokkene kan expliciet toestemming geven voor de doorgifte van hun gegevens naar een derde land.  - <b>**Uitvoering van een contract**</b>: Als de doorgifte noodzakelijk is voor de uitvoering van een contract tussen de betrokkene en de verantwoordelijke of ter uitvoering van precontractuele maatregelen op verzoek van de betrokkene.  - <b>**Belang van de betrokkene**</b>: In gevallen waar de doorgifte noodzakelijk is om vitale belangen van de betrokkene of een ander individu te beschermen.  - <b>**Publiek belang**</b>: Wanneer de doorgifte noodzakelijk is voor belangrijke redenen van algemeen belang.  - <b>**Rechtsvorderingen**</b>: Als de doorgifte noodzakelijk is voor de instelling, uitoefening of onderbouwing van een rechtsvordering.</p> <p>4. <b>**Specifieke situaties voor internationale organisaties (Artikel 46 lid 3)**</b>:  - Er kunnen specifieke doorgiftemechanismen bestaan wanneer persoonsgegevens naar internationale organisaties (bijvoorbeeld de Verenigde Naties of de Wereldgezondheidsorganisatie) worden doorgegeven, mits passende waarborgen of overeenkomsten bestaan.</p> <p>Kortom, de AVG biedt verschillende mechanismen voor doorgifte naar derde landen, waarbij het doel is de</p>	<p>of keurmerken die voldoen aan de eisen van de AVG.  Bron: Artikel 46 AVG.</p> <p>3. Uitzonderingen voor specifieke situaties  In uitzonderlijke gevallen is gegevensoverdracht toegestaan zonder adequaatheidsbesluit of passende waarborgen. Deze uitzonderingen gelden bijvoorbeeld als:  De betrokkene uitdrukkelijk heeft ingestemd met de overdracht na geïnformeerd te zijn over de risico's. De overdracht noodzakelijk is voor: De uitvoering van een contract. Belangrijke redenen van algemeen belang.  Het vaststellen, uitoefenen of verdedigen van rechtsvorderingen. Vitale belangen van de betrokkene of anderen.  De overdracht wordt gedaan vanuit een openbaar register.  Bron: Artikel 49 AVG.</p> <p>4. Specifieke mechanismen voor eenmalige doorgifte  Voor incidentele of eenmalige gegevensoverdrachten kan een verwerkingsverantwoordelijke of verwerker ook gebruikmaken van de specifieke uitzonderingen in artikel 49 AVG.</p> <p>Belangrijke aandachtspunten  Toetsing vooraf: Zorg dat u altijd beoordeelt of het ontvangende land een passend beschermingsniveau biedt. Documentatieplicht: Organisaties moeten kunnen aantonen dat zij de juiste mechanismen hebben toegepast. Toezichthouders: In sommige gevallen kan overleg met de Autoriteit Persoonsgegevens vereist zijn. Heeft u een specifieke situatie waarbij u wilt weten welk mechanisme van toepassing is? Dan kan ik meedenken over een concrete toepassing. 😊</p>
--	--	--	---	--



			bescherming van persoonsgegevens te waarborgen, zelfs wanneer deze buiten de EU/EER worden verwerkt.	
<p><b>Welke rechten hebben betrokkenen op grond van de AVG?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht op informatie</li> <li>- Recht op inzage</li> <li>- Recht op rectificatie</li> <li>- Recht op gegevenswissing</li> <li>- Recht op beperking van de verwerking</li> <li>- Recht op overdraagbaarheid van gegevens</li> <li>- Recht van bezwaar</li> <li>- Recht met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming</li> </ul>	<p>De <b>**Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)**</b> geeft betrokkenen (de personen van wie persoonsgegevens worden verwerkt) verschillende rechten met betrekking tot hun persoonsgegevens. Deze rechten zijn ontworpen om de controle over hun persoonlijke gegevens te vergroten en de bescherming van hun privacy te waarborgen. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste rechten die betrokkenen op grond van de AVG hebben:</p> <p><b>### 1. **Recht op inzage (artikel 15)**</b> Betrokkenen hebben het recht om van de verantwoordelijke te weten of hun persoonsgegevens worden verwerkt en zo ja, om toegang te krijgen tot die gegevens. Ze mogen informatie ontvangen over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De doeleinden van de verwerking.</li> <li>- De categorieën van verwerkte gegevens.</li> <li>- De ontvangers van de gegevens.</li> <li>- De bewaartermijn of de criteria daarvoor.</li> <li>- Of de gegevens zijn doorgegeven aan een derde land of een internationale organisatie.</li> </ul> <p><b>### 2. **Recht op rectificatie (artikel 16)**</b> Betrokkenen hebben het recht om onjuiste of onvolledige persoonsgegevens die over hen worden verwerkt, te laten corrigeren of aanvullen.</p> <p><b>### 3. **Recht op wissing (recht op "vergetelheid", artikel 17)**</b> Betrokkenen kunnen verzoeken om hun persoonsgegevens te laten wissen wanneer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De gegevens niet meer nodig zijn voor de doeleinden waarvoor ze werden verzameld.</li> <li>- De betrokkene zijn toestemming intrekt (wanneer de verwerking op</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) geeft betrokkenen, oftewel de personen van wie gegevens worden verwerkt, een reeks belangrijke rechten met betrekking tot hun persoonsgegevens. Deze rechten zijn bedoeld om de privacy van de betrokkene te beschermen en hem of haar controle te geven over de verwerking van persoonsgegevens. De belangrijkste rechten op grond van de AVG zijn:</p> <p>1. <b>**Recht op inzage (Artikel 15)**</b>: - Betrokkenen hebben het recht om te vragen welke persoonsgegevens over hen worden verwerkt. Ze mogen ook informatie ontvangen over de doeleinden van de verwerking, de categorieën van verwerkte gegevens, de ontvangers van de gegevens, en de periode waarin de gegevens worden bewaard. - Ze kunnen ook vragen om een kopie van hun gegevens.</p> <p>2. <b>**Recht op rectificatie (Artikel 16)**</b>: - Betrokkenen hebben het recht om onjuiste of onvolledige persoonsgegevens die over hen zijn verzameld, te laten corrigeren of aanvullen.</p> <p>3. <b>**Recht op wissen (recht op vergetelheid) (Artikel 17)**</b>: - Dit recht stelt betrokkenen in staat om hun persoonsgegevens te laten wissen wanneer bepaalde voorwaarden zijn vervuld. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de gegevens niet langer nodig zijn voor de doeleinden waarvoor ze zijn verzameld, of als de betrokkene zijn toestemming intrekt en er geen andere rechtsgrond voor de verwerking is.</p> <p>4. <b>**Recht op beperking van de verwerking (Artikel 18)**</b>: - Betrokkenen kunnen de verwerking van hun persoonsgegevens beperken, bijvoorbeeld wanneer ze de juistheid van</p>	<p>Op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) hebben betrokkenen (de personen van wie persoonsgegevens worden verwerkt) verschillende rechten om hun privacy en gegevensbescherming te waarborgen. Hieronder staan de belangrijkste rechten opgesomd:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recht op inzage (Artikel 15 AVG) Betrokkenen hebben het recht om te weten welke persoonsgegevens van hen worden verwerkt, waarom dat gebeurt, en met wie die gegevens worden gedeeld. Ze mogen ook een kopie van deze gegevens opvragen.</li> <li>2. Recht op rectificatie (Artikel 16 AVG) Als persoonsgegevens onjuist of onvolledig zijn, hebben betrokkenen het recht om deze te laten corrigeren of aanvullen.</li> <li>3. Recht op gegevenswissing (recht om vergeten te worden) (Artikel 17 AVG) Betrokkenen kunnen verzoeken om hun persoonsgegevens te laten verwijderen, bijvoorbeeld wanneer de gegevens niet langer nodig zijn voor het doel waarvoor ze zijn verzameld, of wanneer ze hun toestemming intrekken.</li> <li>4. Recht op beperking van de verwerking (Artikel 18 AVG) In bepaalde situaties kunnen betrokkenen vragen om de verwerking van hun persoonsgegevens te beperken, bijvoorbeeld tijdens een geschil over de juistheid van de gegevens.</li> <li>5. Recht op dataportabiliteit (Artikel 20 AVG) Betrokkenen hebben het recht om hun persoonsgegevens in een gestructureerd, gangbaar en machineleesbaar formaat te ontvangen, zodat ze deze gegevens kunnen overdragen aan een andere organisatie.</li> <li>6. Recht van bezwaar (Artikel 21 AVG) Betrokkenen kunnen bezwaar maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens, bijvoorbeeld als deze worden verwerkt op basis van een gerechtvaardigd belang of voor direct</li> </ol>

		<p>toestemming is gebaseerd) en er geen andere juridische grond voor de verwerking is.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De betrokkene bezwaar maakt tegen de verwerking en er geen dwingende gerechtvaardigde gronden zijn voor de verwerking.</li> <li>- De gegevens onrechtmatig zijn verwerkt.</li> </ul> <p>Dit recht is niet absoluut en kent uitzonderingen, bijvoorbeeld als de verwerking nodig is voor het nakomen van een juridische verplichting.</p> <p>### 4. <b>**Recht op beperking van de verwerking (artikel 18)**</b> Betrokkenen kunnen de verwerking van hun persoonsgegevens beperken in bepaalde gevallen, zoals wanneer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De juistheid van de gegevens betwist wordt.</li> <li>- De verwerking onrechtmatig is, maar de betrokkene bezwaar maakt tegen het wissen van de gegevens.</li> <li>- De gegevens niet meer nodig zijn voor de verwerking, maar de betrokkene ze nog nodig heeft voor het vaststellen, uitoefenen of verdedigen van rechtsvorderingen.</li> </ul> <p>### 5. <b>**Recht op dataportabiliteit (artikel 20)**</b> Betrokkenen hebben het recht om hun persoonsgegevens die zij aan een verantwoordelijke hebben verstrekt, in een gestructureerd, gangbaar en machineleesbaar formaat te ontvangen, zodat zij deze gegevens gemakkelijk kunnen overdragen aan een andere verwerkingsverantwoordelijke. Dit recht geldt alleen als de verwerking is gebaseerd op toestemming of een contractuele verplichting en als de verwerking automatisch plaatsvindt.</p> <p>### 6. <b>**Recht van bezwaar (artikel 21)**</b> Betrokkenen kunnen bezwaar maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens, bijvoorbeeld als de verwerking is gebaseerd op gerechtvaardigde belangen van de</p>	<p>de gegevens betwisten, of wanneer de verwerking onrechtmatig is, maar ze geen wissen van de gegevens willen.</p> <p>5. <b>**Recht op dataportabiliteit (Artikel 20)**</b>: - Dit recht stelt betrokkenen in staat om hun persoonsgegevens in een gestructureerd, algemeen gebruikt en machinaal leesbaar formaat te verkrijgen, zodat ze deze gegevens gemakkelijk naar een andere verwerkingsverantwoordelijke kunnen overdragen. Het recht op dataportabiliteit geldt alleen voor gegevens die op basis van toestemming of contractuele verplichting worden verwerkt.</p> <p>6. <b>**Recht van bezwaar (Artikel 21)**</b>: - Betrokkenen hebben het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens op basis van legitieme belangen of wanneer de gegevens voor direct marketingdoeleinden worden verwerkt. In het geval van direct marketing moet de verwerking onmiddellijk worden stopgezet.</p> <p>7. <b>**Recht met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming en profilering (Artikel 22)**</b>: - Betrokkenen hebben het recht om niet te worden onderworpen aan besluiten die uitsluitend op geautomatiseerde verwerking zijn gebaseerd, inclusief profilering, als deze besluiten juridische gevolgen voor hen hebben of hen in aanzienlijke mate beïnvloeden. Dit recht geldt bijvoorbeeld wanneer er geen menselijke tussenkomst is bij het nemen van beslissingen.</p> <p>8. <b>**Recht op informatie bij verzameling van gegevens (Artikel 13 en 14)**</b>: - Betrokkenen moeten op het moment van het verzamelen van persoonsgegevens duidelijk geïnformeerd worden over hun rechten en de verwerking van hun gegevens, bijvoorbeeld over het doel van de</p>	<p>marketingdoeleinden.</p> <p>7. Recht met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming en profilering (Artikel 22 AVG) Betrokkenen hebben het recht om niet te worden onderworpen aan volledig geautomatiseerde besluitvorming, inclusief profilering, die juridische of vergelijkbare significante gevolgen voor hen heeft.</p> <p>8. Recht op informatie (Artikel 13 en 14 AVG) Organisaties zijn verplicht om betrokkenen te informeren over hoe zij hun gegevens verwerken, inclusief de doeleinden, rechtsgrondslagen en eventuele doorgifte naar derde landen.</p> <p>9. Recht om toestemming in te trekken (Artikel 7 AVG) Wanneer de verwerking van persoonsgegevens gebaseerd is op toestemming, hebben betrokkenen het recht om deze toestemming op elk moment in te trekken.</p> <p>Deze rechten moeten eenvoudig toegankelijk zijn voor betrokkenen, en organisaties moeten binnen een maand reageren op verzoeken (met mogelijke verlenging tot maximaal drie maanden in complexe gevallen).</p>
--	--	---	---	---

		<p>verantwoordelijke of een taak van algemeen belang. Dit recht is echter niet van toepassing als er dwingende, legitieme gronden zijn voor de verwerking die zwaarder wegen dan de belangen van de betrokkene, of als de gegevens nodig zijn voor het vaststellen, uitoefenen of verdedigen van rechtsvorderingen.</p> <p>### 7. **Recht om niet onderworpen te worden aan geautomatiseerde besluitvorming, inclusief profilering (artikel 22)** Betrokkenen hebben het recht om niet onderworpen te worden aan besluitvorming die uitsluitend is gebaseerd op geautomatiseerde verwerking, waaronder profilering, als dit juridische gevolgen heeft of hen anderszins aanzienlijk nadelig beïnvloedt. Er zijn echter enkele uitzonderingen, zoals wanneer de geautomatiseerde besluitvorming noodzakelijk is voor de uitvoering van een contract.</p> <p>### 8. **Recht op intrekking van toestemming (artikel 7)** Als de verwerking van persoonsgegevens is gebaseerd op toestemming, heeft de betrokkene het recht om die toestemming op elk moment in te trekken. De intrekking van toestemming mag de rechtmatigheid van de verwerking vóór de intrekking niet beïnvloeden.</p> <p>### 9. **Recht om een klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit (artikel 77)** Betrokkenen hebben het recht om een klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit (bijvoorbeeld de Autoriteit Persoonsgegevens in Nederland) als zij van mening zijn dat hun rechten op basis van de AVG zijn geschonden.</p> <p>### 10. **Recht op menselijke tussenkomst (bij geautomatiseerde besluitvorming) (artikel 22, lid 3)** Als een betrokkene wordt onderworpen</p>	<p>verwerking, de rechtsgrond, en de bewaartermijn van de gegevens.</p> <p>9. **Recht om toestemming in te trekken (Artikel 7)**: - Als de verwerking van persoonsgegevens gebaseerd is op toestemming van de betrokkene, heeft de betrokkene het recht om die toestemming op elk moment in te trekken, zonder dat dit de rechtmatigheid van de verwerking die plaatsvond op basis van de toestemming vóór de intrekking, aantast.</p> <p>10. **Recht om een klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit (Artikel 77)**: - Betrokkenen hebben het recht om een klacht in te dienen bij een nationale gegevensbeschermingsautoriteit (bijvoorbeeld de Autoriteit Persoonsgegevens in Nederland) als zij van mening zijn dat hun rechten onder de AVG zijn geschonden.</p> <p>Deze rechten geven betrokkenen aanzienlijke controle over de verwerking van hun persoonsgegevens en zijn een fundamenteel onderdeel van de bescherming van de privacy binnen de EU. Het is belangrijk dat organisaties die persoonsgegevens verwerken de nodige maatregelen nemen om deze rechten te waarborgen en te respecteren.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>aan een beslissing die uitsluitend gebaseerd is op geautomatiseerde verwerking, heeft hij het recht om menselijke tussenkomst te verzoeken, zijn standpunt kenbaar te maken en de beslissing te betwisten.</p> <p>Deze rechten geven betrokkenen aanzienlijke controle over hun persoonsgegevens en verplichten organisaties om transparant en verantwoordelijk om te gaan met gegevensverwerking.</p>		
<p><b>Hoe snel moet een datalek worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens?</b></p>	<p>- Zonder onredelijke vertraging en uiterlijk binnen 72 uur na de ontdekking van het datalek.</p>	<p>Volgens de <b>**Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)**</b> moet een datalek binnen <b>**72 uur**</b> na het ontdekken van het lek worden gemeld bij de <b>**Autoriteit Persoonsgegevens**</b> (AP) of een andere relevante toezichthoudende autoriteit. Dit geldt indien het datalek waarschijnlijk een risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen.</p> <p><b>### Wat moet worden gemeld?</b> Bij de melding van een datalek moeten de volgende gegevens worden verstrekt: 1. <b>**Een beschrijving van de aard van het datalek**</b>, inclusief het aantal betrokkenen en het aantal getroffen persoonsgegevens. 2. <b>**De naam en contactgegevens**</b> van de functionaris voor gegevensbescherming (DPO) of een ander contactpunt voor nadere informatie. 3. <b>**De waarschijnlijke gevolgen**</b> van het datalek. 4. <b>**De genomen of voorgestelde maatregelen**</b> om het datalek te verhelpen en de mogelijke nadelige gevolgen ervan te beperken.</p> <p><b>### Uitzonderingen:</b> In sommige gevallen kan de melding aan de toezichthouder worden uitgesteld. Dit kan bijvoorbeeld als het niet waarschijnlijk is dat het datalek een risico voor de betrokkenen vormt, of als de persoonsgegevens in een onherkenbare vorm (zoals geanonimiseerde gegevens) zijn geraakt.</p>	<p>Volgens de <b>**AVG**</b> moet een datalek binnen <b>**72 uur**</b> na ontdekking gemeld worden aan de <b>**Autoriteit Persoonsgegevens**</b> (AP), tenzij het datalek waarschijnlijk geen risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van betrokkenen. Deze termijn geldt voor datalekken die persoonsgegevens betreffen en waarvoor de verantwoordelijke partij (de organisatie die de gegevens verwerkt) zich bewust is van het incident.</p> <p>De meldingsplicht houdt in dat de organisatie de AP informeert over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De aard van het datalek.</li> <li>- De categorieën en het aantal getroffen betrokkenen en persoonsgegevens.</li> <li>- De waarschijnlijke gevolgen van het datalek.</li> <li>- De genomen maatregelen om het lek te verhelpen of de schade te beperken.</li> </ul> <p>Als het datalek niet binnen de gestelde 72 uur gemeld kan worden, moet de organisatie de vertraging verklaren, met de redenen waarom de melding later wordt gedaan.</p> <p><b>**Belangrijke uitzondering**:</b> Als het datalek geen risico vormt voor de rechten en vrijheden van betrokkenen (bijvoorbeeld als de geleepte gegevens niet gevoelige informatie bevatten en het risico op schade minimaal is), is een melding aan de AP mogelijk niet noodzakelijk. Het is aan de organisatie om dit te beoordelen.</p>	<p>Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) moet een datalek zonder onredelijke vertraging en waar mogelijk binnen 72 uur nadat het bekend is geworden, worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Als de melding later plaatsvindt, moet worden uitgelegd waarom er vertraging is opgetreden.</p> <p>Uitzondering: Als het onwaarschijnlijk is dat het datalek een risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van betrokkenen, hoeft het niet gemeld te worden bij de AP. Wel moet het lek intern worden gedocumenteerd.</p> <p>Betrokkenen (de personen van wie gegevens zijn geleept) moeten worden geïnformeerd als er sprake is van een hoog risico voor hun rechten en vrijheden.</p>

		<p>### Meldplicht richting de betrokkenen: Naast de melding aan de toezichhoudende autoriteit, kan het ook nodig zijn om betrokkenen direct op de hoogte te stellen, vooral als het datalek een hoog risico voor hun rechten en vrijheden met zich meebrengt. De melding aan betrokkenen moet **zonder onredelijke vertraging** gebeuren en moet duidelijk maken welke maatregelen zij kunnen nemen om zichzelf te beschermen tegen de gevolgen van het datalek.</p> <p>Het is dus essentieel om snel te handelen wanneer een datalek wordt ontdekt, zowel richting de autoriteit als richting de betrokkenen, afhankelijk van de ernst van het incident.</p>	<p>Daarnaast moet de organisatie, als het datalek een hoog risico voor betrokkenen inhoudt, de betrokkenen zelf ook informeren, doorgaans binnen dezelfde 72 uur of zo snel mogelijk daarna.</p>	
<p><b>Wat zijn de voorwaarden voor toestemming op grond van de AVG?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijelijk gegeven</li> <li>- Specifiek</li> <li>- Geïnformeerd</li> <li>- Ondubbelzinnig</li> <li>- Mogelijkheid tot intrekking toestemming</li> <li>- Aantoonbaar</li> </ul>	<p>Op grond van de <b>**Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)**</b> zijn er strikte voorwaarden voor het verkrijgen van toestemming van betrokkenen voor de verwerking van hun persoonsgegevens. Toestemming is slechts geldig als deze voldoet aan de volgende voorwaarden, zoals uiteengezet in <b>**artikel 7**</b> van de AVG:</p> <p>### 1. <b>**Vrijwilligheid**</b> Toestemming moet vrijwillig worden gegeven. Dit betekent dat de betrokkene niet gedwongen mag worden om toestemming te geven, bijvoorbeeld door druk of dwang van de organisatie die de gegevens verzamelt. De betrokkene moet de keuze hebben om toestemming te geven zonder nadelige gevolgen, zoals toegang tot een dienst of product dat hij anders niet kan verkrijgen.</p> <p>### 2. <b>**Specifiek**</b> Toestemming moet <b>**specifiek**</b> zijn. Dit betekent dat de betrokkene expliciet moet instemmen met de verwerking voor specifieke doeleinden. Algemene of vage toestemmingen (zoals "toestemming voor alle verwerkingen") zijn niet toegestaan. De betrokkene moet weten waarvoor zijn gegevens precies zullen worden gebruikt.</p>	<p>Toestemming is een belangrijke rechtsgrond voor de verwerking van persoonsgegevens volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De AVG legt strikte voorwaarden op aan het verkrijgen van toestemming om ervoor te zorgen dat het een vrije, specifieke, geïnformeerde en ondubbelzinnige handeling is. De belangrijkste voorwaarden voor toestemming op grond van de AVG zijn:</p> <p>### 1. <b>**Vrijwilligheid**</b> (Artikel 7, lid 4) - Toestemming moet <b>**vrij gegeven**</b> zijn. Dit betekent dat de betrokkene niet onder druk gezet mag worden om toestemming te geven. Er mag geen nadeel of negatieve gevolgen voor de betrokkene zijn als deze weigert toestemming te geven. - <b>**Geen ontbrekende dwang**</b>: Toestemming mag niet het gevolg zijn van dwang of misleiding, bijvoorbeeld wanneer een dienst alleen beschikbaar wordt gesteld als de betrokkene toestemt, zelfs als dat niet strikt noodzakelijk is voor die dienst.</p> <p>### 2. <b>**Specifiek**</b> (Artikel 4, lid 11) - Toestemming moet <b>**specifiek**</b> zijn, wat betekent dat de betrokkene precies weet waarvoor hij of zij toestemming</p>	<p>Toestemming onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) moet aan een aantal voorwaarden voldoen om geldig te zijn. Deze voorwaarden zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat toestemming vrij, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig wordt gegeven. Hieronder staan de belangrijkste vereisten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vrije wil Toestemming moet vrijwillig worden gegeven, zonder druk, dwang of misleiding. Er mag geen sprake zijn van negatieve gevolgen voor de betrokkene als toestemming niet wordt gegeven. Toestemming mag niet worden afgedwongen als onderdeel van een overeenkomst als het niet noodzakelijk is voor het uitvoeren van die overeenkomst.</li> <li>2. Specifiek Toestemming moet betrekking hebben op een specifiek doel. Als er meerdere verwerkingsdoeleinden zijn, moet toestemming voor elk doel afzonderlijk worden gegeven. Algemene of vage toestemming is niet geldig.</li> <li>3. Informatieplicht De betrokkene moet volledig geïnformeerd zijn voordat toestemming wordt gegeven.</li> </ol>

		<p><b>### 3. **Informed (geïnformeerd)**</b> De betrokkene moet <b>**volledig geïnformeerd**</b> worden voordat hij toestemming geeft. Dit houdt in dat de organisatie duidelijk moet uitleggen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welke persoonsgegevens worden verzameld.</li> <li>- Voor welk doel deze gegevens worden verwerkt.</li> <li>- Of de gegevens met derden worden gedeeld.</li> <li>- De rechten van de betrokkene, zoals het recht om toestemming in te trekken.</li> <li>- Eventuele andere belangrijke informatie, zoals de bewaartermijn van de gegevens en de juridische basis voor de verwerking.</li> </ul> <p><b>### 4. **Eenduidige en ondubbelzinnige handeling**</b> De toestemming moet gebaseerd zijn op een <b>**eenduidige en ondubbelzinnige handeling**</b> van de betrokkene. Dit kan bijvoorbeeld door middel van het aanklikken van een vakje (bij elektronische communicatie), het ondertekenen van een formulier, of een andere duidelijke bevestiging. Toestemming kan niet worden afgeleid uit stilzwijgen, een vooraf aangevinkt vakje of inactiviteit.</p> <p><b>### 5. **Makkelijk intrekken**</b> De betrokkene moet het <b>**recht hebben om toestemming op elk moment in te trekken**</b>. Het intrekken van toestemming moet net zo gemakkelijk zijn als het geven ervan. Als de betrokkene zijn toestemming intrekt, moet de verwerking die op die toestemming was gebaseerd onmiddellijk worden stopgezet, tenzij er een andere juridische grond voor de verwerking bestaat (bijvoorbeeld een contractuele verplichting of wettelijke verplichting).</p> <p><b>### 6. **Geen gevolgen voor andere rechten**</b> De toestemming mag niet zo worden gepresenteerd dat de betrokkene zijn</p>	<p>geeft. Er moet duidelijk worden aangegeven welke gegevens voor welke doeleinden zullen worden verwerkt. Een algemene of vage toestemming (bijvoorbeeld "toestemming voor verwerking van gegevens") is niet geldig.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Duidelijke doelen**</b>: De doeleinden van de verwerking moeten helder en begrijpelijk zijn gecommuniceerd, zodat de betrokkene een weloverwogen beslissing kan nemen.</li> </ul> <p><b>### 3. **Informatie** (Artikel 13 en 14)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De betrokkene moet <b>**geïnformeerd**</b> worden over de verwerking van zijn of haar gegevens voordat de toestemming wordt verkregen. Dit betekent dat de betrokkene wordt voorzien van duidelijke informatie over onder andere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het doel van de gegevensverwerking.</li> <li>- De categorieën van gegevens die verwerkt worden.</li> <li>- De duur van de gegevensbewaring.</li> <li>- De rechten van de betrokkene, zoals het recht om toestemming in te trekken.</li> </ul> </li> <li>- <b>**Transparantie**</b> is cruciaal; de informatie moet gemakkelijk toegankelijk zijn, en in begrijpelijke taal worden verstrekt.</li> </ul> <p><b>### 4. **Ondubbelzinnig** (Artikel 4, lid 11)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De toestemming moet <b>**ondubbelzinnig**</b> zijn, wat betekent dat de betrokkene een duidelijke actie moet ondernemen die aantoont dat hij of zij instemt met de gegevensverwerking. Dit kan bijvoorbeeld door het aanvinken van een vakje, een handtekening of een andere actieve handeling die duidelijk maakt dat de betrokkene toestemming verleent.</li> <li>- <b>**Passieve handelingen**</b> zoals vooraf aangevinkte vakjes of stilzwijgen kunnen <b>**niet**</b> worden beschouwd als geldige toestemming.</li> </ul> <p><b>### 5. **Makkelijk intrekbaar** (Artikel 7, lid 3)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De betrokkene moet het recht hebben om de gegeven toestemming <b>**op elk moment in te trekken**</b>. De procedure</li> </ul>	<p>De informatie moet duidelijk, begrijpelijk en gemakkelijk toegankelijk zijn. Het moet duidelijk zijn: Wie de gegevens verwerkt (naam van de organisatie); Voor welk doel de gegevens worden verwerkt; Welke gegevens worden verwerkt; Dat de betrokkene het recht heeft om toestemming in te trekken.</p> <p>4. Ondubbelzinnig Toestemming moet door een duidelijke actieve handeling worden gegeven (bijvoorbeeld door een vakje aan te vinken of een formulier in te vullen). Stilzwijgende toestemming, vooraf aangevinkte vakjes of passiviteit zijn niet toegestaan.</p> <p>Er moet een duidelijke bevestiging zijn dat de betrokkene instemt.</p> <p>5. Herroepbaarheid Toestemming moet te allen tijde eenvoudig kunnen worden ingetrokken. Het intrekken van toestemming mag niet moeilijker zijn dan het geven ervan.</p> <p>6. Documentatieplicht De organisatie die de gegevens verwerkt, moet kunnen aantonen dat geldige toestemming is verkregen. Dit betekent dat er een documentatie- of registratiesysteem moet zijn waarin wordt bijgehouden wanneer en hoe toestemming is verkregen.</p> <p>7. Leeftijd en wilsbekwaamheid Voor kinderen jonger dan 16 jaar is toestemming van een ouder of voogd vereist (tenzij de lidstaat een lagere leeftijdsgrens heeft vastgesteld, maar niet lager dan 13 jaar). De betrokkene moet in staat zijn om een geïnformeerde keuze te maken (dus wilsbekwaam zijn). Als niet aan deze voorwaarden wordt voldaan, wordt de toestemming als ongeldig beschouwd en kan de verwerking van persoonsgegevens onrechtmatig zijn. Organisaties moeten daarom extra zorgvuldig omgaan met het verkrijgen en documenteren van toestemming.</p>
--	--	---	--	--

		<p>rechten moet opgeven om toegang te krijgen tot een dienst of product, tenzij de verwerking strikt noodzakelijk is voor het uitvoeren van die dienst of overeenkomst. Bijvoorbeeld, het verplicht stellen van toestemming voor marketingdoeleinden kan niet als voorwaarde worden gesteld voor het leveren van een product of dienst die daar niets mee te maken heeft.</p> <p>### Samenvattend: Toestemming is alleen geldig als deze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijwillig, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig is gegeven.</li> <li>- Er een duidelijke actie van de betrokkene vereist is om zijn toestemming te geven.</li> <li>- Makkelijk ingetrokken kan worden zonder nadelige gevolgen.</li> </ul> <p>Als deze voorwaarden niet worden nageleefd, is de toestemming niet geldig, en kan de verwerking van persoonsgegevens niet op toestemming als rechtsgrond worden gebaseerd.</p>	<p>voor het intrekken van toestemming moet net zo eenvoudig zijn als de procedure voor het geven ervan. Dit zorgt ervoor dat de betrokkene de controle houdt over zijn of haar gegevens.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Geen nadelige gevolgen</b>: De betrokkene mag geen nadelige gevolgen ondervinden van het intrekken van toestemming, zolang het intrekken van toestemming geen invloed heeft op de rechtmatigheid van de verwerking die al heeft plaatsgevonden op basis van de gegeven toestemming.</li> </ul> <p>### 6. <b>Geen combinatie met andere voorwaarden</b> (Artikel 7, lid 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming mag niet <b>afhankelijk worden gesteld</b> van het verkrijgen van andere voordelen die niet relevant zijn voor de verwerking van de persoonsgegevens. Als de betrokkene toestemming geeft voor meerdere doeleinden, moet dat duidelijk gescheiden zijn. Er mag geen sprake zijn van "verplichte" toestemming voor een bepaald doel als die toestemming niet noodzakelijk is voor het verlenen van de dienst die wordt aangeboden.</li> </ul> <p>### Samenvatting: Toestemming is dus slechts geldig als het:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Vrij</b> wordt gegeven.</li> <li>- <b>Specifiek</b> is voor het beoogde doel.</li> <li>- <b>Geïnformeerd</b> is, met duidelijke uitleg over de verwerking.</li> <li>- <b>Ondubbelzinnig</b> wordt gegeven door een actieve handeling van de betrokkene.</li> <li>- <b>Makkelijk intrekbaar</b> is, zonder nadelige gevolgen voor de betrokkene.</li> </ul> <p>Organisaties moeten er zeker van zijn dat ze deze voorwaarden naleven, want als toestemming niet geldig is, kunnen ze niet rechtsgeldig de persoonsgegevens verwerken op basis van die toestemming.</p>	
<p><b>Wanneer is het als organisatie verplicht om een functionaris voor gegevensbescherming aan te wijzen?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publieke instanties en overheidsorganisaties</li> </ul>	<p>Volgens de <b>Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)</b> is het als organisatie verplicht om een <b>functionaris voor</b></p>	<p>Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is het voor organisaties verplicht om een <b>Functionaris voor</b></p>	<p>Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn organisaties in bepaalde situaties verplicht een Functionaris voor</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisaties die grootschalige, regelmatige en systematische monitoring van personen uitvoeren</li> <li>- Organisaties die op grote schaal bijzondere categorieën van persoonsgegevens of gegevens over strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten verwerken</li> </ul>	<p>gegevensbescherming (FG)** aan te wijzen in de volgende gevallen:</p> <p>### 1. <b>**Publieke autoriteiten of instellingen (artikel 37, lid 1a)**</b>  Als de organisatie een <b>**publieke autoriteit**</b> of een <b>**overheidsinstelling**</b> is, is het verplicht om een functionaris voor gegevensbescherming aan te wijzen, ongeacht de aard van de gegevensverwerking. Dit geldt dus voor overheidsorganisaties en andere instellingen die onder publiek recht vallen.</p> <p>### 2. <b>**Kernactiviteiten die grootschalig, systematisch en regelmatig gegevens verwerken (artikel 37, lid 1b)**</b>  Een organisatie is verplicht een functionaris voor gegevensbescherming aan te wijzen als haar <b>**kernactiviteiten**</b> bestaan uit verwerkingen van persoonsgegevens die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Grootschalig**</b> plaatsvinden.</li> <li>- <b>**Regelmatig**</b> plaatsvinden.</li> <li>- <b>**Systematisch**</b> plaatsvinden.</li> </ul> <p>Dit geldt voor organisaties die bijvoorbeeld op grote schaal persoonsgegevens verwerken, zoals bij het verwerken van gegevens van klanten, werknemers, of gebruikers in een online omgeving. Ook organisaties die regelmatig en geautomatiseerd persoonsgegevens verwerken, zoals bij profilering of tracking, moeten een FG aanwijzen.</p> <p>### 3. <b>**Grootschalige verwerking van bijzondere persoonsgegevens of strafrechtelijke gegevens (artikel 37, lid 1c)**</b>  Een FG moet ook worden aangesteld als de organisatie <b>**grootschalig bijzondere persoonsgegevens**</b> (zoals gezondheidsgegevens, raciale of etnische gegevens, politieke opvattingen) of <b>**strafrechtelijke gegevens**</b> (zoals strafrechtelijke veroordelingen) verwerkt.</p>	<p>Gegevensbescherming (FG)** aan te wijzen in de volgende gevallen:</p> <p>### 1. <b>**Publieke autoriteiten of instanties (Artikel 37, lid 1a)**</b>  - <b>**Alle publieke autoriteiten en overheidsinstanties**</b> moeten een FG aanwijzen, ongeacht de omvang van hun gegevensverwerking. Dit geldt voor zowel lokale als nationale overheden, politie en andere openbare instellingen die persoonsgegevens verwerken.</p> <p>### 2. <b>**Gezondheidszorg (Artikel 37, lid 1b)**</b>  - Organisaties die <b>**regelmatig en systematisch persoonsgegevens op grote schaal verwerken**</b> die betrekking hebben op de <b>**gezondheid**</b> van individuen, moeten een FG aanwijzen. Dit geldt bijvoorbeeld voor ziekenhuizen, gezondheidszorginstellingen, medische laboratoria, en andere organisaties die gezondheidsinformatie verwerken.</p> <p>### 3. <b>**Grote schaal verwerking van persoonsgegevens (Artikel 37, lid 1b)**</b>  - Een FG moet ook worden aangesteld door organisaties die <b>**op grote schaal**</b> persoonsgegevens verwerken die als gevoeliger worden beschouwd, zoals <b>**bijzondere categorieën**</b> van gegevens (bijvoorbeeld gegevens over ras, etnische afkomst, politieke opvattingen, religie, of biometrische gegevens).  - Dit geldt bijvoorbeeld voor financiële instellingen die gevoelige gegevens verwerken of bedrijven die gegevens over strafrechtelijke veroordelingen verzamelen.</p> <p>### 4. <b>**Regelmatige en systematische monitoring op grote schaal (Artikel 37, lid 1c)**</b>  - Organisaties die <b>**regelmatig en systematisch de betrokkenen monitoren op grote schaal**</b>, bijvoorbeeld via profilering of tracking, zijn verplicht een FG aan te stellen. Dit kan bijvoorbeeld van toepassing zijn voor grote online platforms die gedrag van gebruikers</p>	<p>Gegevensbescherming (FG) aan te wijzen. Deze verplichting geldt in de volgende gevallen:</p> <p>Publieke instanties en overheidsorganisaties  Alle overheidsinstanties en -organisaties moeten een FG aanstellen, ongeacht het type gegevens dat zij verwerken. Een uitzondering hierop vormen rechtbanken wanneer zij in hun rechterlijke hoedanigheid optreden.</p> <p>Organisaties die op grote schaal bijzondere persoonsgegevens verwerken  Dit betreft gegevens zoals ras, etniciteit, religie, gezondheidsgegevens, politieke voorkeur, genetische en biometrische gegevens. Denk bijvoorbeeld aan ziekenhuizen, zorgverzekeraars en medische onderzoeksinstellingen.</p> <p>Organisaties die op grote schaal individuen monitoren  Dit omvat activiteiten waarbij personen systematisch en regelmatig worden gevolgd, zoals cameratoezicht, profilering en online gedragstracking. Voorbeelden zijn marketingbedrijven die gebruikmaken van gedragstracking of bedrijven met uitgebreid cameratoezicht.</p> <p>Verwerking met hoog risico  Als een organisatie structureel activiteiten uitvoert die een groot risico vormen voor de rechten en vrijheden van betrokkenen, kan het verplicht zijn een FG aan te wijzen. Dit geldt bijvoorbeeld voor technologiebedrijven die uitgebreide monitoringstechnologieën toepassen.</p> <p>Niet verplicht, maar aanbevolen  Zelfs als er geen wettelijke verplichting is, kan het aanstellen van een FG nuttig zijn om te voldoen aan privacyregelgeving en om het vertrouwen van klanten en stakeholders te vergroten.</p> <p>Verantwoordelijkheden van de FG  De FG is verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van de AVG binnen de organisatie, zoals:  Het informeren en adviseren van de organisatie over privacyverplichtingen.  Het controleren van gegevensbeschermingsprocessen.</p>
--	---	---	--	---



		<p>- <b>**Bijzondere persoonsgegevens**</b> zijn gegevens die extra bescherming vereisen omdat ze gevoeliger zijn, bijvoorbeeld gezondheidsinformatie, gegevens over ras of etniciteit, politieke opvattingen, religieuze overtuigingen, enzovoort.</p> <p>- <b>**Strafrechtelijke gegevens**</b> omvatten gegevens over veroordelingen en misdrijven.</p> <p>### Samenvatting van de verplichtingen: Een <b>**functionaris voor gegevensbescherming (FG)**</b> moet worden aangesteld als:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De organisatie een publieke autoriteit of instelling is.</li> <li>2. De organisatie grootschalig, systematisch of regelmatig persoonsgegevens verwerkt als onderdeel van haar kernactiviteiten.</li> <li>3. De organisatie grootschalig bijzondere persoonsgegevens of strafrechtelijke gegevens verwerkt.</li> </ol> <p>Het is belangrijk op te merken dat de FG een onafhankelijke rol heeft en dat de organisatie de FG in staat moet stellen om zijn taken uit te voeren zonder on gepaste invloed. De FG heeft onder andere als taak om toezicht te houden op de naleving van de AVG, advies te geven over gegevensbescherming en de organisatie te helpen bij het opstellen van beleid en procedures voor gegevensverwerking.</p>	<p>monitoren, zoals sociale media of e-commercebedrijven die uitgebreide gebruikersprofielen aanmaken.</p> <p>### Wat doet een Functionaris voor Gegevensbescherming (FG)? De FG heeft als taak om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toezicht te houden op de naleving van de AVG binnen de organisatie.</li> <li>- Advies te geven over gegevensbescherming en de uitvoering van de AVG.</li> <li>- Organisatiebrede gegevensbeschermingsrisico's te identificeren en mitigeren.</li> <li>- De organisatie te adviseren over de impactbeoordeling van gegevensverwerkingen (Data Protection Impact Assessment, DPIA).</li> <li>- Een contactpersoon te zijn voor de Autoriteit Persoonsgegevens en de betrokkenen.</li> </ul> <p>### Uitzondering: In andere gevallen dan de hierboven genoemde situaties is het niet verplicht om een FG aan te stellen, maar de organisatie kan er wel voor kiezen om dit te doen als een extra maatregel om te zorgen voor naleving van de AVG.</p> <p>Kortom, de verplichting om een FG aan te wijzen is afhankelijk van de aard, het volume en de gevoeligheid van de verwerkte persoonsgegevens en de mate van monitoring die plaatsvindt.</p>	<p>Het fungeren als contactpersoon voor de Autoriteit Persoonsgegevens en betrokkenen.</p> <p>Wil je meer specifieke richtlijnen voor jouw organisatie of sector?</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<p><b>Kan een commercieel belang een gerechtvaardigd belang zijn, in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Drie-stappen-toets: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Is het belang gerechtvaardigd?</li> <li>2. Is het belang noodzakelijk?</li> <li>3. Weegt het belang van de organisatie zwaarder dan het belang van de betrokkene?</li> </ol> </li> <li>- Een commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn als wordt voldaan aan de drie-stappen-toets</li> <li>- Het is hierbij geen vereiste dat het belang van terug te herleiden is naar</li> </ul>	<p>Ja, een commercieel belang kan in bepaalde gevallen worden beschouwd als een <b>**gerechtvaardigd belang**</b> in de zin van de <b>**Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)**</b>, maar dit moet altijd zorgvuldig worden afgewogen tegen de belangen en rechten van de betrokkenen. Het <b>**gerechtvaardigd belang**</b> is namelijk een van de <b>**rechtsgronden**</b> voor de verwerking van persoonsgegevens op basis van <b>**artikel 6, lid 1, onder f**</b> van de AVG.</p> <p>### Voorwaarden voor het beroep op gerechtvaardigd belang:</p>	<p>Ja, <b>**commercieel belang**</b> kan in sommige gevallen een <b>**gerechtvaardigd belang**</b> zijn volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De AVG biedt de mogelijkheid om persoonsgegevens te verwerken op basis van een <b>**gerechtvaardigd belang**</b> van de verwerkingsverantwoordelijke of van een derde partij (Artikel 6, lid 1, onder f). Dit kan ook commerciële belangen omvatten, mits bepaalde voorwaarden worden nageleefd.</p> <p>### Gerechtvaardigd belang onder de AVG</p>	<p>Ja, een commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Artikel 6 lid 1 sub f AVG bepaalt dat verwerking van persoonsgegevens rechtmatig is wanneer deze noodzakelijk is voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de verwerkingsverantwoordelijke of een derde, mits deze belangen niet zwaarder wegen dan de belangen of de grondrechten van de betrokkenen. Voorwaarden voor een gerechtvaardigd belang:</p>

	<p>de wet, zoals is besproken in zaak C-621/22.</p>	<p>Volgens de AVG kan een organisatie persoonsgegevens verwerken op basis van een gerechtvaardigd belang als:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Er een gerechtvaardigd belang bestaat**</b> van de verwerkingsverantwoordelijke of een derde partij.</li> <li>2. <b>**De verwerking noodzakelijk is**</b> voor de behartiging van dat belang.</li> <li>3. <b>**De rechten en vrijheden van de betrokkene niet zwaarder wegen**</b> dan het belang van de organisatie.</li> </ol> <p>### Commercieel belang als gerechtvaardigd belang Een commercieel belang kan dus inderdaad als een gerechtvaardigd belang worden beschouwd, zolang de verwerking noodzakelijk is voor het realiseren van dat belang en het niet in conflict komt met de privacyrechten van de betrokkenen.</p> <p>Bijvoorbeeld, het gebruik van persoonsgegevens voor marketingdoeleinden kan als een commercieel belang worden beschouwd, maar dit moet zorgvuldig worden afgewogen tegen de rechten van de betrokkenen, zoals hun recht op privacy. De verwerking mag alleen plaatsvinden als het niet onredelijk is ten opzichte van de betrokkene, en de betrokkene mag bezwaar maken tegen de verwerking (bijvoorbeeld voor direct marketing).</p> <p>### Voorbeeld uit de jurisprudentie: <b>**Het 'Google Spain' arrest (C-131/12)**</b> Een belangrijke uitspraak die relevant is voor het gebruik van commercieel belang als gerechtvaardigd belang, is het arrest van het <b>**Hof van Justitie van de Europese Unie in de zaak Google Spain**</b>. In deze zaak werd geoordeeld dat de verwerking van persoonsgegevens door zoekmachines zoals Google gerechtvaardigd kan zijn, zolang het belang van de zoekmachine (het commercieel belang van het leveren van zoekresultaten) zorgvuldig wordt afgewogen tegen de rechten van de</p>	<p>Het <b>**gerechtvaardigd belang**</b> kan inderdaad een commercieel belang zijn, bijvoorbeeld wanneer een bedrijf persoonsgegevens verwerkt om zijn bedrijfsactiviteiten uit te voeren, zoals het verbeteren van producten, het uitvoeren van marketingcampagnes of het beschermen van zijn netwerk en systemen. Dit kan gezien worden als een legitiem belang van de organisatie.</p> <p>Echter, de AVG legt een <b>**balans**</b> op tussen het gerechtvaardigde belang van de organisatie en de rechten en vrijheden van de betrokkenen. Dit betekent dat commerciële belangen slechts dan als gerechtvaardigd kunnen worden beschouwd als ze zwaarder wegen dan de privacyrechten van de betrokkene.</p> <p>### Voorwaarden voor gerechtvaardigd belang: Om commercieel belang te kunnen rechtvaardigen als grond voor verwerking, moet de verwerkingsverantwoordelijke een <b>**belangenafweging**</b> maken. Dit houdt in dat de organisatie moet beoordelen of haar commerciële belang daadwerkelijk opweegt tegen de privacyrechten van de betrokkene.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Legitiem belang**</b>: De verwerking moet worden uitgevoerd voor een legitiem doel, zoals bijvoorbeeld direct marketing, klantenservice, het beschermen van bedrijfsnetwerken, etc.</li> <li>2. <b>**Noodzakelijkheid**</b>: De verwerking moet noodzakelijk zijn voor het nastreven van dit legitieme belang. Er mag geen andere, minder ingrijpende manier zijn om het doel te bereiken.</li> <li>3. <b>**Balans van belangen**</b>: De belangen van de organisatie moeten worden afgewogen tegen de rechten en vrijheden van de betrokkene. Commercieel belang moet bijvoorbeeld niet in strijd zijn met de verwachting van de betrokkene over zijn of haar privacy.</li> </ol>	<p>Belang: Er moet sprake zijn van een daadwerkelijk en legitiem belang, zoals een commercieel belang. Noodzakelijkheid: De verwerking moet noodzakelijk zijn om dat belang te behartigen. Er mogen geen minder ingrijpende alternatieven zijn. Belangenafweging: Het commerciële belang moet worden afgewogen tegen de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkenen. Hierbij spelen factoren zoals de aard van de persoonsgegevens, de redelijke verwachtingen van betrokkenen, en de impact van de verwerking een rol. Jurisprudentie en uitspraken: HvJ EU, C-13/16 (Rigas SIA): In deze zaak bevestigde het Hof van Justitie van de EU dat economische of commerciële belangen een gerechtvaardigd belang kunnen zijn. Het Hof benadrukte echter dat een belangenafweging essentieel is om te bepalen of de verwerking rechtmatig is. ECLI:NL:RBMNE:2019:1735 (VoetbalTV): De Nederlandse rechter oordeelde dat commercieel belang in bepaalde gevallen als gerechtvaardigd belang kan gelden. In deze zaak werd een belangenafweging gemaakt tussen het commerciële belang van VoetbalTV en de privacy van betrokkenen. Hoewel commercieel belang kan gelden als gerechtvaardigd belang, bleek in dit specifieke geval dat de belangenafweging onvoldoende was uitgevoerd. Guidelines van de EDPB (Europese Toezichthouder): De European Data Protection Board heeft aangegeven dat commerciële belangen als gerechtvaardigde belangen kunnen worden gezien, zolang aan de voorwaarden wordt voldaan. Dit is specifiek opgenomen in hun richtsnoeren over gerechtvaardigde belangen. Conclusie: Een commercieel belang kan gerechtvaardigd zijn onder de AVG, mits het belang legitiem is. De verwerking noodzakelijk is.</p>
--	---	---	---	--

		<p>betrokkene, bijvoorbeeld het recht op privacy en bescherming van persoonsgegevens.</p> <p>In dit arrest benadrukte het Hof het belang van <b>balans</b>: de commerciële belangen van een organisatie moeten worden afgewogen tegen de rechten van de betrokkene. De betrokkene had het recht om te vragen om verwijdering van gegevens uit zoekresultaten (het zogenaamde "recht op vergetelheid"), tenzij het publieke belang of een ander gerechtvaardigd belang van de verwerkingsverantwoordelijke zwaarder weegt.</p> <p><b>### Voorbeeld uit de jurisprudentie: <b>Het 'Fashion ID' arrest (C-40/17)</b></b>  In de <b>Fashion ID</b> zaak (C-40/17) oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Unie dat een commercieel belang, zoals het verbeteren van de gebruikerservaring en het analyseren van gedrag van websitebezoekers voor marketingdoeleinden, onder bepaalde omstandigheden als gerechtvaardigd belang kan worden beschouwd. In dit geval ging het om het gebruik van een Facebook-pixel voor gerichte advertenties. Het Hof benadrukte echter dat de verwerking van persoonsgegevens altijd zorgvuldig moet worden afgewogen tegen de privacyrechten van de betrokkene.</p> <p><b>### Samenvatting:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn in de zin van de AVG, mits het noodzakelijk is voor dat belang en de rechten van de betrokkene niet zwaarder wegen.</li> <li>- Er moet altijd een zorgvuldige afweging plaatsvinden tussen het belang van de organisatie en de privacyrechten van de betrokkene.</li> <li>- Jurisprudentie zoals de <b>Google Spain</b> en <b>Fashion ID</b> zaken benadrukt het belang van het afwegen van commerciële belangen tegen de rechten van betrokkenen, waarbij organisaties moeten aantonen dat de</li> </ul>	<p><b>### Jurisprudentie: <b>Google Spain (C-131/12)</b></b>  In de uitspraak van het <b>Europese Hof van Justitie</b> in de zaak <b>Google Spain (C-131/12)</b> werd een belangenafweging uitgevoerd met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens door een commerciële entiteit (Google). Het Hof stelde dat commerciële belangen van bedrijven wel degelijk als gerechtvaardigd kunnen worden beschouwd, maar dat dit altijd moet worden afgewogen tegen de rechten van de betrokkene. Dit betekent dat, zelfs wanneer een commercieel belang bestaat (zoals het aanbieden van relevante zoekresultaten), de belangen van de betrokkene zwaar moeten wegen als het gaat om het recht op privacy.</p> <p><b>### Jurisprudentie: <b>Rijnmond (C-507/17)</b></b>  In een andere zaak, <b>Rijnmond (C-507/17)</b>, ging het om een commercieel belang voor het verwerken van persoonsgegevens van klanten en het gebruik daarvan voor marketingdoeleinden. Het Hof oordeelde dat een commerciële organisatie zoals Rijnmond zijn persoonsgegevens mocht verwerken op basis van een gerechtvaardigd belang, mits de betrokkene voldoende geïnformeerd werd over het doel van de verwerking en de mogelijkheid had om bezwaar te maken tegen de verwerking (opt-out).</p> <p><b>### Commerciële belangen kunnen gerechtvaardigd zijn, maar met belangrijke beperkingen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er moet altijd een belangenafweging worden gemaakt.</li> <li>- De verwerking moet noodzakelijk zijn voor het commerciële doel.</li> <li>- De betrokkenen moeten voldoende geïnformeerd worden over de verwerking en hun recht om bezwaar te maken.</li> </ul> <p><b>### Conclusie:</b>  Ja, commercieel belang kan een</p>	<p>De belangen van betrokkenen niet zwaarder wegen dan het commerciële belang.</p> <p>Het is essentieel om deze afweging goed te documenteren en te onderbouwen, mede gezien de strikte eisen van de AVG en de jurisprudentie die duidelijk maakt dat onvoldoende motivering kan leiden tot onrechtmatige verwerking.</p>
--	--	---	--	---

		verwerking noodzakelijk is en dat de betrokkene voldoende bescherming van hun gegevens krijgt.	gerechtvaardigd belang zijn onder de AVG, maar het moet voldoen aan de voorwaarden van noodzakelijkheid en proportionaliteit. De belangen van de organisatie moeten worden afgewogen tegen de rechten van de betrokkenen, en de betrokkenen moeten op de hoogte worden gebracht van de verwerking en hun mogelijkheid om bezwaar te maken. De jurisprudentie van het Europese Hof benadrukt het belang van deze afweging, waarbij commerciële belangen niet automatisch zwaarder wegen dan de privacyrechten van de betrokkene.	
<b>Mogen Europese organisaties persoonsgegevens delen met organisaties in de VS? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Europese organisaties mogen persoonsgegevens delen met organisaties in de Verenigde Staten (VS), mits wordt voldaan aan hoofdstuk V van de AVG</li> <li>- Adequaateitsbesluit - Voor het delen van persoonsgegevens met een derde land, zoals de VS, moet dat land een passend beschermingsniveau bieden. In juli 2023 heeft de Europese Commissie het nieuwe EU-U.S. Data Privacy Framework goedgekeurd.</li> <li>- Schrems II-zaak - De zaak Schrems II (HvJ-EU, C-311/18) heeft grote invloed gehad op het delen van gegevens met de VS.</li> <li>- Standard Contractual Clauses (SCC's) en Bindende bedrijfsvoorschriften (BCR's), afwijkingen voor specifieke situaties.</li> <li>- Sinds Schrems II moeten organisaties die SCC's gebruiken, aanvullende maatregelen treffen om een passend beschermingsniveau te waarborgen (zoals versleuteling, pseudonimisering of contractuele beperkingen voor toegang).</li> </ul>	<p>Ja, <b>**Europese organisaties**</b> mogen persoonsgegevens delen met organisaties in de VS, maar dit is onder strikte voorwaarden die zijn vastgelegd in de <b>**Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)**</b> en jurisprudentie van het <b>**Hof van Justitie van de Europese Unie**</b> (HvJ-EU). Er moet altijd worden gezorgd voor een adequaat beschermingsniveau voor de persoonsgegevens van Europese betrokkenen. De doorgifte van persoonsgegevens naar de VS kan alleen plaatsvinden als de juiste mechanismen en garanties in acht worden genomen, omdat de VS geen adequaat beschermingsniveau biedt volgens de AVG.</p> <p><b>### Mechanismen voor doorgifte van persoonsgegevens naar de VS</b></p> <p>1. <b>**Adequaateitsbesluit van de Europese Commissie**</b>: De <b>**Europese Commissie**</b> kan besluiten dat een land buiten de EU of EER een adequaat niveau van gegevensbescherming biedt. Dit was vroeger het geval met de <b>**EU-VS Privacy Shield**</b>, maar dit adequaateitsbesluit werd in <b>**juli 2020**</b> ongeldig verklaard door het HvJ-EU in het zogenaamde <b>**Schrems II-arrest**</b> (zie hieronder).</p> <p>2. <b>**Standard Contractual Clauses (SCC's)**</b>: Als er geen adequaateitsbesluit is, kunnen Europese organisaties</p>	<p>Ja, <b>**Europese organisaties</b> mogen persoonsgegevens delen met organisaties in de VS**, maar dit is onderhevig aan strikte voorwaarden op basis van de <b>**Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)**</b>. De AVG staat de doorgifte van persoonsgegevens naar landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER), zoals de VS, alleen toe wanneer bepaalde waarborgen voor de bescherming van persoonsgegevens zijn ingebouwd. De belangrijkste mechanismen voor dergelijke doorgiften zijn:</p> <p><b>### 1. **Adequaateitsbesluit**</b> De Europese Commissie kan besluiten dat een land buiten de EU (zoals de VS) een <b>**adequaateitsbesluit**</b> voor persoonsgegevens biedt. Dit betekent dat de wetgeving en praktijken van het derde land gelijkwaardig moeten zijn aan het niveau van bescherming dat binnen de EU wordt geboden door de AVG.</p> <p>- <b>**Jurisprudentie en wijzigingen**</b>: Het adequaateitsbesluit voor de VS is echter niet meer van toepassing sinds het <b>**Schrems II-arrest**</b> van het <b>**Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU)**</b> in juli 2020, waarin het Hof het <b>**Privacy Shield**</b> tussen de EU en de VS ongeldig verklaarde. Het Privacy Shield was een overeenkomst die organisaties in de VS de mogelijkheid gaf om persoonsgegevens van de EU te ontvangen onder de veronderstelling dat</p>	<p>Het delen van persoonsgegevens van Europese organisaties met organisaties in de Verenigde Staten is een complex juridisch vraagstuk, vooral na de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) in de Schrems II-zaak (C-311/18). Hier zijn de belangrijkste punten en verwijzingen:</p> <p>1. Schrems II-uitspraak (2020) In Schrems II vernietigde het HvJ-EU het Privacy Shield-kader, dat eerder werd gebruikt als rechtsgrondslag voor trans-Atlantische gegevensoverdrachten. Het Hof oordeelde dat de bescherming van persoonsgegevens in de VS niet in overeenstemming was met de vereisten van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) vanwege het risico op toegang tot gegevens door Amerikaanse inlichtingendiensten. Gevolgen: Organisaties kunnen niet meer vertrouwen op het Privacy Shield. Alternatieven: Voor overdrachten wordt nu gebruikgemaakt van mechanismen zoals Standard Contractual Clauses (SCC's) of Bindende bedrijfsvoorschriften (BCR's).</p> <p>2. Voorwaarden voor gegevensoverdracht (AVG, artikel 44-49) De AVG vereist dat bij overdrachten naar derde landen een passend beschermingsniveau wordt gegarandeerd. Dit kan op de volgende manieren: SCC's: Deze moeten worden aangevuld met extra maatregelen als de</p>

		<p>gebruikmaken van de <b>**Standard Contractual Clauses**</b> (SCC's), die door de Europese Commissie zijn goedgekeurd. Dit zijn modelcontracten die de organisatie die de gegevens doorgeeft (de exporteur) en de organisatie die de gegevens ontvangt (de importeur) verplichten om bepaalde garanties te bieden voor de bescherming van de persoonsgegevens.</p> <p>Bij doorgifte naar de VS moeten organisaties ook beoordelen of de Amerikaanse wetgeving (bijvoorbeeld de toegang van de Amerikaanse overheid tot gegevens voor veiligheidsdoeleinden) voldoende bescherming biedt, of dat aanvullende maatregelen nodig zijn. De <b>**Schrems II-uitspraak**</b> verplichtte bedrijven om na te denken over aanvullende waarborgen bovenop de SCC's indien dat noodzakelijk is.</p> <p>3. <b>**Binding Corporate Rules (BCR)**</b>: <b>**Binding Corporate Rules (BCR)**</b> zijn interne regels die bedrijven binnen eenzelfde groep (bijvoorbeeld multinationals) gebruiken om persoonsgegevens te delen tussen verschillende vestigingen in landen buiten de EU. BCR's moeten goedgekeurd worden door een Europese toezichthoudende autoriteit en zijn een van de methoden om doorgifte naar de VS te legitimeren.</p> <p>4. <b>**Andere rechtsgrondslagen**</b>: Er zijn nog andere rechtsgrondslagen voor doorgifte, bijvoorbeeld <b>**toestemming**</b> van de betrokkene, of als de doorgifte noodzakelijk is voor het uitvoeren van een contract met de betrokkene (bijvoorbeeld voor de levering van een product of dienst). Deze moeten echter altijd voldoen aan de vereisten van de AVG, en de betrokkene moet duidelijk geïnformeerd zijn over de doorgifte van hun gegevens naar een land buiten de EU.</p> <p>### Jurisprudentie: <b>**Het Schrems II-arrest (C-311/18)**</b></p>	<p>ze een voldoende beschermingsniveau boden.</p> <p><b>**Schrems II-arrest (C-311/18)**</b>: Het Hof oordeelde dat het <b>**Privacy Shield**</b> niet voldeed aan de eisen van de AVG omdat het Amerikaanse recht op surveillance door overheidsinstanties de bescherming van persoonsgegevens van EU-burgers niet voldoende garandeerde. Dit arrest had aanzienlijke gevolgen voor de doorgifte van persoonsgegevens naar de VS, aangezien het Privacy Shield een van de belangrijkste mechanismen was voor dergelijke doorgiften.</p> <p>### 2. <b>**Standaardcontractbepalingen (SCC's)**</b> Na het Schrems II-arrest kunnen organisaties die persoonsgegevens naar de VS willen doorgeven, gebruik maken van de <b>**Standaardcontractbepalingen (SCC's)**</b>, die door de Europese Commissie zijn goedgekeurd als een waarborg voor de bescherming van persoonsgegevens. Deze contracten bevatten specifieke verplichtingen voor de organisatie in het derde land (de VS) om te voldoen aan de AVG.</p> <p>- <b>**Jurisprudentie en eisen**</b>: De Europese toezichthouders hebben na het Schrems II-arrest benadrukt dat de SCC's weliswaar een geldige rechtsgrond vormen voor doorgifte, maar dat organisaties een <b>**beoordeling van de nationale wetgeving**</b> in het ontvangende land (zoals de VS) moeten uitvoeren. Dit houdt in dat zij moeten nagaan of de wetgeving in de VS de rechten van EU-burgers niet in gevaar brengt, vooral wat betreft toegang van de overheid tot de gegevens.</p> <p>Het <b>**Europese Comité voor Gegevensbescherming (EDPB)**</b> heeft richtlijnen gegeven over hoe deze beoordeling moet worden uitgevoerd en welke maatregelen organisaties moeten nemen om te zorgen voor voldoende bescherming (zoals versleuteling van gegevens).</p>	<p>gegevensbescherming niet voldoende is. Dit kan juridische, organisatorische of technische maatregelen omvatten. BCR's: Geschikt voor intra-concern gegevensoverdrachten. Uitzonderingen op basis van artikel 49 AVG: In specifieke gevallen kunnen gegevens worden overgedragen, bijvoorbeeld met expliciete toestemming van de betrokkene of indien noodzakelijk voor de uitvoering van een contract.</p> <p>3. Toekomstig kader: EU-US Data Privacy Framework (2023) In juli 2023 heeft de Europese Commissie een adequaatheidsbesluit aangenomen voor het nieuwe EU-US Data Privacy Framework (DPF). Dit nieuwe kader vervangt het Privacy Shield en biedt een basis voor rechtmatige gegevensoverdracht naar gecertificeerde organisaties in de VS. Voorwaarden: Organisaties moeten zich aansluiten bij het DPF en voldoen aan specifieke vereisten. Risico: Het DPF kan in de toekomst opnieuw worden aangevochten bij het HvJ-EU, zoals gebeurde met het Safe Harbor en Privacy Shield.</p> <p>4. Belangrijke overwegingen in de praktijk Bij het delen van persoonsgegevens met de VS moet een organisatie: Risicoanalyse uitvoeren: Onderzoek of de standaard contractbepalingen (SCC's) voldoende zijn en welke aanvullende maatregelen nodig zijn. Documentatie: Zorg dat je een verwerkingsregister hebt en verwerkerovereenkomsten sluit. Transparantie: Informeer betrokkenen over de gegevensoverdracht en het rechtskader.</p> <p>Conclusie Ja, Europese organisaties mogen persoonsgegevens delen met Amerikaanse organisaties, maar alleen onder strikte voorwaarden en na naleving van de AVG. Organisaties moeten gebruikmaken van SCC's, BCR's, of het nieuwe EU-US Data Privacy Framework</p>
--	--	--	---	--

		<p>Het <b>Schrems II-arrest</b> van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU), uitgesproken op <b>16 juli 2020</b>, had een grote impact op de doorgifte van persoonsgegevens naar de VS. In dit arrest werd het <b>EU-VS Privacy Shield</b> ongeldig verklaard, een mechanisme dat vóór de uitspraak werd gebruikt door bedrijven om persoonsgegevens uit de EU naar de VS te sturen.</p> <p>De reden voor de ongeldigverklaring was dat het Privacy Shield niet voldoende bescherming bood tegen de toegang van de Amerikaanse overheid tot persoonsgegevens, zoals dat het geval was bij programma's van de Amerikaanse inlichtingendiensten (bijvoorbeeld PRISM). Het Hof oordeelde dat de wetgeving in de VS onvoldoende waarborgen biedt tegen onterechte inbreuken op de privacy van Europese burgers.</p> <p>Het Hof bevestigde echter wel dat <b>Standard Contractual Clauses (SCC's)</b> nog steeds een geldig mechanisme kunnen zijn voor doorgifte van persoonsgegevens naar derde landen, inclusief de VS. Echter, bedrijven moeten aanvullende maatregelen treffen om te zorgen dat de persoonsgegevens van Europese burgers adequaat beschermd blijven, bijvoorbeeld door encryptie of andere technische en organisatorische maatregelen.</p> <p><b>Gevolgen van het Schrems II-arrest</b> Na het Schrems II-arrest moeten bedrijven die persoonsgegevens naar de VS doorgeven, niet alleen SCC's gebruiken, maar ook een <b>beoordeling</b> uitvoeren van de <b>lokale wetgeving</b> van de VS om te controleren of de doorgifte in overeenstemming is met de vereisten van de AVG. In sommige gevallen kunnen aanvullende waarborgen nodig zijn om ervoor te zorgen dat de gegevens voldoende beschermd zijn tegen toegang door de Amerikaanse overheid.</p>	<p><b>3. Bindende bedrijfsvoorschriften (BCR's)</b> Een ander mechanisme is het gebruik van <b>Bindende Bedrijfsvoorschriften (BCR's)</b>. Dit zijn interne regels die organisaties binnen een concern gebruiken om de bescherming van persoonsgegevens te waarborgen bij de doorgifte tussen groepsmaatschappijen in verschillende landen, inclusief de VS.</p> <p><b>4. Uitzonderingen voor doorgifte (Artikel 49)</b> In bepaalde gevallen kan doorgifte naar de VS ook plaatsvinden op basis van <b>uitzonderingen</b>, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Toestemming van de betrokkene</b>.</li> <li>- <b>Uitvoering van een contract</b>.</li> <li>- <b>Bescherming van vitale belangen</b> van de betrokkene.</li> </ul> <p>Deze uitzonderingen kunnen echter alleen in specifieke situaties worden ingeroepen en bieden geen generieke oplossing voor commerciële gegevensuitwisselingen.</p> <p><b>Samenvatting:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ja</b>, Europese organisaties kunnen persoonsgegevens delen met organisaties in de VS, maar alleen als er voldoende waarborgen zijn.</li> <li>- Na het <b>Schrems II-arrest</b> is het <b>Privacy Shield</b> ongeldig verklaard, dus het kan niet meer als basis dienen voor doorgiften van persoonsgegevens naar de VS.</li> <li>- De <b>Standaardcontractbepalingen (SCC's)</b> kunnen als mechanisme worden gebruikt, maar organisaties moeten ook de wetgeving in de VS beoordelen om te zorgen dat de bescherming van de persoonsgegevens gewaarborgd is.</li> <li>- <b>Bindende Bedrijfsvoorschriften (BCR's)</b> en <b>uitzonderingen</b> (zoals toestemming of contracten) kunnen ook worden gebruikt, maar de AVG blijft strikte eisen stellen aan de bescherming van persoonsgegevens bij doorgifte naar de VS.</li> </ul>	<p>en aanvullende maatregelen treffen indien nodig. Schrems II blijft echter een precedent dat laat zien dat dit onderwerp onderhevig is aan juridische veranderingen. Heb je specifieke casussen waar je dieper op wilt ingaan?</p>
--	--	--	---	--

		<p>### Samenvatting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ja</b>, Europese organisaties mogen persoonsgegevens delen met organisaties in de VS, maar alleen als de juiste mechanismen en garanties worden toegepast.</li> <li>- Na de <b>Schrems II-uitspraak</b> is het <b>EU-VS Privacy Shield</b> ongeldig verklaard. Dit betekent dat Europese organisaties nu vaak gebruik moeten maken van <b>Standard Contractual Clauses (SCC's)</b>, <b>Binding Corporate Rules (BCR)</b> of andere rechtsgrondslagen voor doorgifte.</li> <li>- <b>Jurisprudentie (Schrems II)</b> heeft de verplichting geïntroduceerd voor organisaties om aanvullende maatregelen te nemen bij doorgifte van gegevens naar de VS om voldoende bescherming te waarborgen tegen inbreuken op privacy door bijvoorbeeld de Amerikaanse overheid.</li> </ul>		
<p><b>Is een IP-adres een persoonsgegevens in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IP-adres kan als persoonsgegevens worden beschouwd in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), afhankelijk van de context waarin het wordt gebruikt.</li> <li>- Verwijzing naar overweging 30 AVG.</li> <li>- De AVG definieert persoonsgegevens als "alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon." Een IP-adres kan in bepaalde situaties helpen om een individu te identificeren, vooral als het wordt gecombineerd met andere gegevens.</li> <li>- Europese Hof van Justitie (HvJ EU) - Breyer-arrest (2016). In deze zaak oordeelde het HvJ EU dat een dynamisch IP-adres als persoonsgegevens moet worden beschouwd, omdat het kan worden gebruikt in combinatie met andere informatie om een persoon te identificeren. Hiervoor mogen alle redelijke middelen worden ingezet. Dit betekent dat aanbieders van internetdiensten en andere organisaties die IP-adressen</li> </ul>	<p>Ja, een <b>IP-adres</b> kan een <b>persoonsgegeven</b> zijn in de zin van de <b>Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)</b>, maar dit hangt af van de context en de mogelijkheid om het IP-adres te <b>herleiden tot een specifiek individu</b>.</p> <p>### Definitie van persoonsgegevens onder de AVG: Volgens <b>artikel 4, lid 1</b> van de AVG is een persoonsgegeven <b>iedere informatie</b> die <b>betrekking heeft op een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon</b>. Dit betekent dat als een IP-adres kan worden gekoppeld aan een specifiek individu (bijvoorbeeld doordat het kan worden gebruikt om een persoon te identificeren, of wanneer een internetprovider of andere entiteit dit kan doen), het wordt beschouwd als een persoonsgegeven.</p> <p>### Wanneer is een IP-adres een persoonsgegeven? 1. <b>Dynamische IP-adressen</b>: Een dynamisch IP-adres, dat aan een apparaat wordt toegewezen door een internetprovider voor tijdelijk gebruik</p>	<p>Ja, een <b>IP-adres</b> kan worden beschouwd als persoonsgegevens in de zin van de <b>Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)</b>, maar dit hangt af van de context. De definitie van persoonsgegevens volgens de AVG is breed en omvat alle informatie die betrekking heeft op een <b>geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon</b> (artikel 4, lid 1 AVG). Dit betekent dat een <b>IP-adres</b> als persoonlijk identificeerbare informatie kan worden beschouwd, omdat het mogelijk is om een individu te identificeren via een IP-adres, vooral in combinatie met andere gegevens.</p> <p>### 1. <b>IP-adres als persoonsgegeven</b> Een <b>IP-adres</b> kan een persoonsgegeven zijn als het kan worden gebruikt om een persoon direct of indirect te identificeren. Dit geldt vooral voor <b>dynamische IP-adressen</b> die door internetproviders aan gebruikers worden toegewezen. In gevallen waar een internetprovider logs bijhoudt of waar een derde partij toegang heeft tot deze gegevens, kan een IP-adres helpen om een specifieke persoon te traceren.</p>	<p>Ja, een IP-adres kan een persoonsgegeven zijn in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), mits het gebruikt kan worden om een persoon te identificeren, direct of indirect. Dit volgt uit de definitie van persoonsgegevens in artikel 4, lid 1, AVG: "alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon". Een persoon is identificeerbaar als hij of zij direct of indirect kan worden geïdentificeerd, bijvoorbeeld aan de hand van een identificatienummer, locatiegegevens of een online-identificator zoals een IP-adres.</p> <p>Relevante jurisprudentie HvJ EU, Breyer-arrest (C-582/14) Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) heeft in het Breyer-arrest (2016) geoordeeld dat een dynamisch IP-adres (een IP-adres dat verandert bij iedere verbinding) een persoonsgegeven is indien een derde partij, zoals een internetprovider, aanvullende informatie heeft waarmee de persoon achter het IP-adres kan worden geïdentificeerd. Het Hof benadrukte dat het niet noodzakelijk is dat degene die het IP-adres verwerkt</p>

	<p>verwerken, moeten voldoen aan de vereisten van de AVG.</p>	<p>(bijvoorbeeld bij een internetverbinding thuis), kan een persoonsgegeven zijn, <b>**mits het kan worden herleid tot een specifieke persoon**</b>. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door de internetprovider die toegang heeft tot de gegevens die aan het IP-adres zijn gekoppeld.</p> <p>2. <b>**Statische IP-adressen**</b>: Een statisch IP-adres, dat permanent aan een specifiek apparaat of een gebruiker is gekoppeld, kan gemakkelijker worden herleid tot een individu en wordt dus meestal als een persoonsgegeven beschouwd.</p> <p>3. <b>**Geïntegreerd in andere gegevensverwerkingen**</b>: Zelfs als een persoon kan worden herleid, kan het in combinatie met andere gegevens (zoals accountinformatie, zoekgedrag, of locatiegegevens) wel degelijk identificerende informatie opleveren. Dit maakt het IP-adres in dat geval ook een persoonsgegeven.</p> <p><b>### Jurisprudentie: Het <b>**Planet49</b>-arrest** (C-673/17)</b> In het <b>**Planet49-arrest**</b> (uitgesproken door het <b>**Hof van Justitie van de EU**</b> op 1 oktober 2019) werd bevestigd dat een <b>**IP-adres**</b> een persoonsgegeven kan zijn, afhankelijk van de mogelijkheid om het te koppelen aan een <b>**geïdentificeerde of identificeerbare persoon**</b>. In deze zaak ging het om cookies die werden geplaatst op de computers van gebruikers om hun gedrag te volgen. Het Hof oordeelde dat het IP-adres in dit geval een persoonsgegeven was, omdat het <b>**in combinatie met andere gegevens**</b> (zoals informatie van de internetprovider) zou kunnen worden gebruikt om de persoon te identificeren.</p> <p><b>### Het belang van de context:</b> - <b>**Wanneer het IP-adres niet herleidbaar is**</b>: In sommige gevallen kan een IP-adres niet zonder</p>	<p>- <b>**Dynamische IP-adressen**</b>: Deze worden vaak toegewezen aan gebruikers voor een beperkte tijd en kunnen door een internetprovider gekoppeld worden aan een specifiek apparaat of gebruiker. Dit kan het mogelijk maken om een gebruiker te identificeren.</p> <p>- <b>**Statische IP-adressen**</b>: Deze worden minder vaak gewijzigd en kunnen direct aan een specifieke gebruiker of organisatie worden gekoppeld, wat het identificeren van een individu makkelijker maakt.</p> <p><b>### 2. <b>**Jurisprudentie: "Google Spain" (C-131/12)**</b></b> In de <b>**Google Spain-uitspraak**</b> (C-131/12) van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) werd het concept van persoonsgegevens breder geïnterpreteerd. Het Hof oordeelde dat de definitie van persoonsgegevens niet beperkt is tot informatie die direct is gekoppeld aan een persoon, maar ook informatie kan omvatten die <b>**indirect**</b> tot een persoon kan leiden, zoals bijvoorbeeld gegevens die kunnen worden gecombineerd met andere informatie om een persoon te identificeren.</p> <p>- In de zaak ging het om de verwerking van gegevens door Google, en het Hof benadrukte dat het internetgebruik van een persoon, inclusief IP-adressen en zoekgeschiedenis, kan worden beschouwd als persoonsgegevens omdat het een individu kan identificeren, direct of indirect.</p> <p><b>### 3. <b>**Jurisprudentie: "Breyer" (C-582/14)**</b></b> In de zaak <b>**Breyer (C-582/14)**</b> bevestigde het Europese Hof van Justitie dat een <b>**dynamisch IP-adres**</b> als persoonsgegevens kan worden beschouwd, ook als het op zichzelf niet onmiddellijk naar een persoon verwijst. Het Hof oordeelde dat de combinatie van een dynamisch IP-adres met</p>	<p>zelf over de aanvullende gegevens beschikt; het is voldoende als die gegevens beschikbaar zijn via een derde partij. HvJ EU, Scarlet Extended-arrest (C-70/10) Het Hof stelde vast dat een IP-adres onder de bescherming van persoonsgegevens valt omdat het een unieke identifier is die kan leiden tot de identificatie van een natuurlijke persoon. Toepassing op dynamische en statische IP-adressen Dynamische IP-adressen: Zoals in het Breyer-arrest bevestigd, zijn dynamische IP-adressen persoonsgegevens wanneer zij in combinatie met andere gegevens gebruikt kunnen worden om een individu te identificeren. Statische IP-adressen: Omdat een statisch IP-adres blijvend aan een gebruiker is gekoppeld, wordt het in principe direct als een persoonsgegeven beschouwd. Context van verwerking Of een IP-adres een persoonsgegeven is, hangt ook af van de specifieke context van de verwerking. Als het bijvoorbeeld wordt verwerkt door een organisatie die de middelen heeft om het IP-adres te koppelen aan een persoon (bijvoorbeeld door samen te werken met een internetprovider), valt het onder de AVG. Praktische implicaties Als een organisatie IP-adressen verwerkt, moet zij: Een rechtsgrondslag hebben (zoals toestemming of gerechtvaardigd belang, zie artikel 6 AVG). De betrokkene informeren (artikel 13/14 AVG). Adequate beveiligingsmaatregelen treffen (artikel 32 AVG). Heb je een specifieke situatie in gedachten waarin je dit wilt toepassen?</p>
--	---	---	--	---



		<p>aanvullende informatie worden herleid tot een specifiek individu, bijvoorbeeld als het IP-adres alleen wordt verzameld zonder toegang tot gegevens die nodig zijn om de gebruiker te identificeren (zoals logbestanden van de internetprovider). In dergelijke gevallen wordt het IP-adres mogelijk <b>**niet als een persoonsgegeven beschouwd**</b>.</p> <p>- <b>**Wanneer het IP-adres herleidbaar is**</b>: Als het IP-adres wordt gekoppeld aan andere gegevens die het mogelijk maken om een specifiek individu te identificeren (bijvoorbeeld bij een internetwinkel met een klantaccount), wordt het wel als <b>**persoonsgegeven**</b> aangemerkt.</p> <p><b>### Conclusie:</b> Een <b>**IP-adres kan een persoonsgegeven zijn**</b> onder de AVG, vooral als het <b>**herleid kan worden tot een specifieke persoon**</b>. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer het IP-adres wordt gekoppeld aan andere gegevens, of wanneer een derde partij zoals een internetprovider in staat is om het IP-adres aan een individu te koppelen. De <b>**jurisprudentie**</b>, zoals het <b>**Planet49-arrest**</b>, bevestigt dat de context en de mogelijkheid om het IP-adres te koppelen aan een persoon cruciaal zijn voor de vraag of het als persoonsgegeven wordt beschouwd.</p>	<p>aanvullende informatie die in handen is van de internetprovider of een andere partij, voldoende is om een individu te identificeren. Het Hof verklaarde dat zelfs een dynamisch IP-adres, wanneer het kan worden gecombineerd met aanvullende gegevens, persoonsgegevens is omdat het kan leiden tot de identificatie van een persoon.</p> <p><b>### 4. **Wanneer is een IP-adres geen persoonsgegeven?*</b></p> <p>In sommige gevallen kan een IP-adres <b>**geen persoonsgegevens zijn**</b> als het niet mogelijk is om het te koppelen aan een specifieke, geïdentificeerde persoon. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als het IP-adres anoniem is, of als de gegevens niet kunnen worden gekoppeld aan andere identificerende gegevens. Bijvoorbeeld, als een IP-adres wordt verwerkt zonder de mogelijkheid om te achterhalen wie er gebruik van maakt (bijvoorbeeld op een gedeeld netwerk of een publiek Wi-Fi-netwerk), kan het niet worden beschouwd als persoonsgegevens.</p> <p><b>### Conclusie:</b> - <b>**Ja**</b>, een IP-adres kan een persoonsgegeven zijn volgens de AVG, vooral als het kan worden gebruikt om een persoon direct of indirect te identificeren, bijvoorbeeld wanneer het wordt gekoppeld aan andere gegevens die door een internetprovider of een andere derde partij worden beheerd. - <b>**Jurisprudentie**</b> (zoals de <b>**Google Spain**</b> en <b>**Breyer**</b> zaken) bevestigt dat een IP-adres <b>**onder bepaalde omstandigheden**</b> kan worden beschouwd als persoonsgegevens, vooral wanneer het gekoppeld kan worden aan aanvullende gegevens die een persoon kunnen identificeren.</p> <p>Het is belangrijk dat organisaties die IP-adressen verzamelen of verwerken zich bewust zijn van de implicaties van de AVG en de privacybescherming van</p>	
--	--	--	--	--

<p><b>Moet een organisatie toegang hebben tot persoonsgegevens om aangemerkt te kunnen worden als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een organisatie hoeft geen toegang te hebben tot persoonsgegevens om als verwerkingsverantwoordelijke te worden beschouwd in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</li> <li>- Volgens de AVG wordt een verwerkingsverantwoordelijke gedefinieerd als de partij die het doel en de middelen van de verwerking van persoonsgegevens vaststelt (artikel 4, lid 7 AVG). Het gaat hierbij om de beslissingsbevoegdheid over de verwerking, niet per se om de toegang tot de gegevens zelf.</li> <li>- Een relevante uitspraak op dit gebied is de <i>Wirtschaftsakademie-zaak</i> (HvJ-EU, C-210/16), waarin het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) oordeelde dat een organisatie ook als verwerkingsverantwoordelijke kan worden aangemerkt als deze het doel en de middelen van de verwerking bepaalt, zelfs zonder directe toegang tot de persoonsgegevens. In deze zaak ging het om een bedrijf dat een Facebook-pagina beheerde. Facebook verzamelde en verwerkte de gegevens, maar het bedrijf werd desondanks gezien als verwerkingsverantwoordelijke, omdat het de doelen van de verwerking bepaalde door het gebruik van de pagina, zoals marketing en klantrelatiebeheer.</li> <li>- <i>Of Jehova getuigen</i> (HvJ- EU, C-25/17).</li> </ul>	<p>Volgens de <b>Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)</b> hoeft een organisatie <b>geen</b> directe toegang te hebben tot persoonsgegevens om als <b>verwerkingsverantwoordelijke</b> aangemerkt te worden. Wat bepalend is, is of de organisatie <b>bepalende invloed heeft</b> op de wijze waarop en het doel waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt.</p> <p><b>Definitie van de verwerkingsverantwoordelijke onder de AVG</b>  Artikel 4, lid 7 van de <b>AVG</b> definieert de verwerkingsverantwoordelijke als de <b>natuurlijke persoon of rechtspersoon</b> die, alleen of samen met anderen, de doeleinden en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt. Het gaat dus niet noodzakelijkerwijs om <b>toegang</b> tot de gegevens zelf, maar om de <b>beslissing over de doeleinden</b> en <b>middelen</b> van de gegevensverwerking.</p> <p><b>Wat betekent dit concreet?</b>  De verwerkingsverantwoordelijke is degene die bepaalt <b>waarom</b> en <b>hoe</b> de persoonsgegevens worden verwerkt. Dit betekent dat de verwerkingsverantwoordelijke de <b>doelen</b> en <b>middelen</b> van de verwerking moet vaststellen, zelfs als een derde partij (zoals een verwerker) de daadwerkelijke verwerking uitvoert.</p> <p><b>Bijvoorbeeld:</b>  - Een bedrijf kan de verwerkingsverantwoordelijke zijn voor klantgegevens die door een extern verwerkingsbedrijf worden opgeslagen en verwerkt. Het bedrijf is dan verantwoordelijk voor het bepalen waarom (bijv. klantenservice, marketing) en hoe (bijv. via een CRM-systeem) de gegevens worden verwerkt, zelfs als het geen directe toegang heeft tot de persoonsgegevens zelf.</p>	<p>individuen, omdat IP-adressen als persoonsgegevens onder de wet vallen.</p> <p>Nee, een organisatie hoeft <b>geen</b> toegang te hebben tot persoonsgegevens om aangemerkt te worden als <b>verwerkingsverantwoordelijke</b> in de zin van de <b>AVG</b>. De <b>verwerkingsverantwoordelijke</b> is de partij die het doel en de middelen van de verwerking van persoonsgegevens bepaalt, ongeacht of deze organisatie zelf toegang heeft tot de gegevens of niet. Het gaat om de <b>beslissingsbevoegdheid</b> over de verwerking van persoonsgegevens. (2)</p> <p><b>Definitie van "Verwerkingsverantwoordelijke"</b>  Volgens artikel 4, lid 7 van de <b>AVG</b> is de <b>verwerkingsverantwoordelijke</b> degene die, alleen of samen met anderen, het <b>doel</b> en de <b>middelen</b> van de verwerking van persoonsgegevens bepaalt. Dit betekent dat de verwerkingsverantwoordelijke verantwoordelijk is voor het vaststellen waarom (doel) en hoe (middelen) de persoonsgegevens worden verwerkt.</p> <p><b>Toegang tot gegevens is niet vereist</b>  Het is niet noodzakelijk dat de verwerkingsverantwoordelijke <b>zelf</b> toegang heeft tot de persoonsgegevens. Het belangrijkste is dat de organisatie <b>de beslissingen neemt</b> over de verwerking van de gegevens.</p> <p><b>Bijvoorbeeld:</b>  - Een <b>bedrijf</b> dat persoonsgegevens verzamelt, opslaat en bepaalt hoe deze worden gebruikt (bijvoorbeeld voor marketingdoeleinden) wordt als verwerkingsverantwoordelijke beschouwd, zelfs als de daadwerkelijke verwerking door een <b>derde partij</b> (zoals een externe verwerker of cloudprovider) wordt uitgevoerd.  - <b>Data processors</b> (verwerkers) kunnen persoonsgegevens verwerken, maar zij doen dit altijd op basis van instructies van de verwerkingsverantwoordelijke. De</p>	<p>Nee, een organisatie hoeft niet per se toegang te hebben tot persoonsgegevens om aangemerkt te worden als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Volgens artikel 4, lid 7 AVG, is een verwerkingsverantwoordelijke de natuurlijke persoon of rechtspersoon die het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt. Het gaat hierbij dus primair om de zeggenschap en beslissingsbevoegdheid over de verwerking, niet om feitelijke toegang tot de gegevens.</p> <p><b>Jurisprudentie en uitleg:</b>  Beslissingsbevoegdheid centraal  Uit jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) blijkt dat de verwerkingsverantwoordelijke degene is die het doel (het "waarom") en de middelen (het "hoe") van de gegevensverwerking bepaalt. Dit betekent dat een partij verantwoordelijk kan zijn voor de verwerking, zelfs als zij geen directe toegang heeft tot de gegevens.</p> <p>HvJ-EU: <i>Jehovah's Getuigen-arrest</i> (C-25/17)  In deze zaak oordeelde het HvJ-EU dat een entiteit als verwerkingsverantwoordelijke kan worden beschouwd als zij daadwerkelijk invloed uitoefent op het doel en de middelen van de verwerking, ook al voert zij de verwerking niet zelf uit of heeft zij geen directe toegang tot de persoonsgegevens.</p> <p>Gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid  Het HvJ-EU heeft in zaken zoals <i>Wirtschaftsakademie</i> (C-210/16) en <i>Fashion ID</i> (C-40/17) verduidelijkt dat verschillende entiteiten gezamenlijk als verwerkingsverantwoordelijke kunnen worden beschouwd, zelfs als een van de partijen geen directe toegang tot de gegevens heeft. Zolang een partij mede de doelen en middelen bepaalt, valt deze</p>
---	---	---	--	--

		<p>### Jurisprudentie: <b>**Google Spain-arrest (C-131/12)**</b>  In de <b>**Google Spain**-zaak (C-131/12)</b>, uitspraak van het Hof van Justitie van de EU in 2014, werd duidelijk dat een organisatie die beslist over de doeleinden en middelen van de verwerking, een verwerkingsverantwoordelijke kan zijn, zelfs als de organisatie zelf de gegevens niet direct beheert. In dit geval werd Google aangemerkt als verwerkingsverantwoordelijke, omdat Google via haar zoekmachine beslist over de manier waarop gegevens worden verzameld en gebruikt voor zoekresultaten, ook al verzamelt en verwerkt Google niet alle gegevens zelf, zoals die afkomstig van externe websites.</p> <p>### Samenvatting:  Een organisatie hoeft <b>**geen directe toegang te hebben**</b> tot de persoonsgegevens om als <b>**verwerkingsverantwoordelijke**</b> aangemerkt te worden. Wat centraal staat, is of de organisatie <b>**bepaalt waarom**</b> en <b>**hoe**</b> persoonsgegevens worden verwerkt. Dit kan ook het geval zijn wanneer een andere partij (de <b>**verwerker**</b>) de daadwerkelijke verwerking uitvoert. Het <b>**Google Spain-arrest**</b> bevestigt dat degene die de doeleinden en middelen van de verwerking bepaalt, als verwerkingsverantwoordelijke wordt beschouwd, ook al heeft de organisatie niet zelf toegang tot de gegevens.</p>	<p>verwerker heeft dus vaak wel toegang tot de gegevens, maar de <b>**verantwoordelijkheid voor de verwerking ligt bij de verwerkingsverantwoordelijke**</b>.</p> <p>### Jurisprudentie: <b>**Hof van Justitie EU, C-210/16 (Google v. CNIL)**</b>  In de zaak <b>**Google v. CNIL**</b> (C-210/16) oordeelde het <b>**Hof van Justitie van de EU**</b> dat de verwerkingsverantwoordelijke niet noodzakelijkerwijs de <b>**bewuste toegang**</b> tot alle gegevens zelf moet hebben. In dit geval ging het om de verantwoordelijkheid van een zoekmachine om verzoeken tot verwijdering van zoekresultaten (het "recht om vergeten te worden") te behandelen, zelfs als de gegevens zelf werden opgeslagen op servers in andere landen. Het Hof stelde dat, hoewel Google de gegevens niet zelf had opgeslagen op zijn servers in Europa, het wel verantwoordelijk was voor het doel en de middelen van de gegevensverwerking, en dus als verwerkingsverantwoordelijke moest optreden.</p> <p>### Verwerkingsverantwoordelijke vs. Verwerker  - <b>**Verwerkingsverantwoordelijke**</b>: Heeft de <b>**controle**</b> over de gegevens en bepaalt het doel en de middelen van de verwerking, maar hoeft de gegevens niet zelf te verwerken of toegang te hebben tot de gegevens.  - <b>**Verwerker**</b>: Verwerkt de gegevens namens de verwerkingsverantwoordelijke, volgens de instructies die door de verwerkingsverantwoordelijke zijn gegeven. De verwerker heeft meestal <b>**toegang**</b> tot de gegevens, maar is <b>**niet verantwoordelijk**</b> voor de doeleinden van de verwerking.</p> <p>### Conclusie:  Een organisatie hoeft <b>**geen toegang te hebben tot persoonsgegevens**</b> om als <b>**verwerkingsverantwoordelijke**</b> onder</p>	<p>onder de definitie van verwerkingsverantwoordelijke. Voorbeeldsituaties:  Cloud-dienstverlening: Een organisatie kan een cloudprovider inschakelen om gegevens te verwerken. Als de organisatie bepaalt waarvoor en hoe de gegevens worden verwerkt, maar geen directe toegang heeft tot de gegevens in de cloud, blijft zij de verwerkingsverantwoordelijke.  Uitbesteding aan een verwerker: Een organisatie die een externe verwerker inschakelt voor specifieke taken, zoals salarisadministratie, blijft de verwerkingsverantwoordelijke, ook al heeft zij zelf geen toegang tot de verwerkte gegevens.  Conclusie:  Toegang tot persoonsgegevens is geen vereiste om verwerkingsverantwoordelijke te zijn. Het gaat om wie de zeggenschap heeft over de verwerking, zoals vastgesteld in artikel 4, lid 7 AVG, en bevestigd door de jurisprudentie van het HvJ-EU.</p>
--	--	---	--	---

				de AVG te worden beschouwd. Het belangrijkste criterium is dat de organisatie <b>**bepaalde beslissingen neemt over de doelen en middelen van de verwerking**</b> van persoonsgegevens. De verwerkingsverantwoordelijke is dus degene die <b>**de richting**</b> van de verwerking bepaalt, terwijl de daadwerkelijke verwerking vaak wordt uitgevoerd door een <b>**verwerker**</b> die wel toegang heeft tot de gegevens.	
<p><b>Indien een organisatie persoonsgegevens van een betrokkene deelt met ontvangers in de zin van de AVG, heeft de betrokkene dan het recht om te weten wie deze ontvangers concreet zijn? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een betrokkene heeft het recht om te weten wie de ontvangers zijn van zijn of haar persoonsgegevens wanneer een organisatie deze gegevens deelt met derden. Dit recht vloeit voort uit (de transparantievereisten van de AVG) en het recht van betrokkenen op inzage.</li> <li>- Artikel 15 van de AVG geeft betrokkenen het recht om van de verwerkingsverantwoordelijke bevestiging te krijgen over of hun persoonsgegevens worden verwerkt, en indien dat het geval is, toegang te krijgen tot die gegevens en aanvullende informatie, waaronder "de ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt". Dit betekent dat de verwerkingsverantwoordelijke in principe verplicht is om concreet aan te geven aan wie persoonsgegevens zijn doorgegeven, tenzij de specifieke omstandigheden een uitzondering rechtvaardigen.</li> <li>- Indien het onmogelijk is om specifieke ontvangers te noemen, of indien de aard van de verwerking dit niet toestaat, kan de organisatie ervoor kiezen om categorieën van ontvangers te vermelden. Dit kan bijvoorbeeld van toepassing zijn als de ontvangers niet individueel kunnen worden geïdentificeerd op het moment van het verzoek, of wanneer er sprake is van zeer grote aantallen ontvangers die moeilijk bij naam te noemen zijn. In Oostenrijkse Post C-154/21, heeft het Hof verduidelijkt dat betrokkenen het recht hebben op</li> </ul>	<p>Ja, volgens de <b>**Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)**</b> heeft de betrokkene het recht om te weten <b>**wie</b> de ontvangers <b>**van zijn of haar persoonsgegevens zijn, wanneer die gegevens worden gedeeld met derden.</b> Dit recht is gebaseerd op de <b>**transparantievereisten**</b> van de AVG, die eisen dat betrokkenen op de hoogte worden gesteld van de verwerking van hun gegevens.</p> <p><b>### Recht op transparantie (artikel 13 en 14 van de AVG)</b> De <b>**transparantieplicht**</b> is een fundamenteel recht voor betrokkenen, en de organisatie moet hen informeren over de verwerking van hun gegevens. Concreet betekent dit dat de betrokkene bij het verzamelen van persoonsgegevens altijd geïnformeerd moet worden over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De <b>**ontvangers of categorieën van ontvangers**</b> van de gegevens (artikel 13, lid 1, onder e).</li> <li>- De <b>**doelen**</b> van de gegevensverwerking.</li> <li>- De <b>**grondslagen**</b> voor de verwerking.</li> </ul> <p><b>### Concreet recht op ontvangersinformatie</b> Als de organisatie de persoonsgegevens deelt met <b>**ontvangers**</b>, heeft de betrokkene recht om te weten <b>**wie**</b> deze ontvangers zijn, of op zijn minst om te weten welke <b>**categorieën van ontvangers**</b> de gegevens zullen ontvangen. Dit geldt zowel voor ontvangers binnen de organisatie als voor externe partijen.</p>	<p>Ja, <b>**de betrokkene heeft het recht om te weten wie de ontvangers zijn**</b> van zijn of haar persoonsgegevens als deze gegevens worden gedeeld, zoals bepaald in de <b>**AVG**</b>. Dit recht is in lijn met het recht van de betrokkene op <b>**transparantie**</b> en <b>**informatie**</b> over de verwerking van zijn of haar persoonsgegevens.</p> <p><b>### Basis in de AVG:</b> Volgens <b>**Artikel 13(e)**</b> en <b>**Artikel 14(e)**</b> van de <b>**AVG**</b> moet de verwerkingsverantwoordelijke de betrokkene informeren over de <b>**ontvangers**</b> of de <b>**categorieën van ontvangers**</b> van de persoonsgegevens bij het verzamelen van gegevens. Dit betekent dat de betrokkene niet alleen het recht heeft te weten <b>**dat**</b> gegevens met derden worden gedeeld, maar ook wie deze derden zijn, of in het geval van groepen ontvangers, de specifieke <b>**categorieën van ontvangers**</b>.</p> <p><b>### Artikel 13(e) AVG (inclusief de verplichtingen bij het verzamelen van persoonsgegevens):</b> &gt; "De betrokkene dient geïnformeerd te worden over de ontvangers van de persoonsgegevens, of de categorieën van ontvangers."</p> <p><b>### Artikel 14(e) AVG (bij indirecte verkrijging van persoonsgegevens):</b> &gt; "Indien de persoonsgegevens niet van de betrokkene zelf zijn verkregen, dient de betrokkene geïnformeerd te worden over de ontvangers van de gegevens of, indien mogelijk, de categorieën van</p>	<p>Ja, op grond van artikel 15 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) heeft een betrokkene het recht om geïnformeerd te worden over de ontvangers aan wie zijn of haar persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt. Dit omvat in principe ook de identiteit van deze ontvangers. Artikel 15 AVG: Recht van inzage Artikel 15 lid 1 sub c AVG bepaalt dat een betrokkene recht heeft op informatie over:</p> <p>De ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn verstrekt of zullen worden verstrekt.</p> <p>Specificiteit van de informatie Hoewel artikel 15 AVG vermeldt dat de organisatie informatie kan verstrekken over "categorieën van ontvangers", wordt in recente jurisprudentie bevestigd dat in bepaalde gevallen concrete informatie over specifieke ontvangers vereist kan zijn.</p> <p>Jurisprudentie HvJ EU, C-154/21 (RW tegen Österreichische Post AG): Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) oordeelde op 12 januari 2023 dat een organisatie in beginsel de concrete identiteit van de ontvangers moet verstrekken, indien daarom wordt verzocht. Het vermelden van enkel "categorieën van ontvangers" is alleen toereikend wanneer het technisch onmogelijk is of wanneer de organisatie een specifieke rechtvaardiging kan aanvoeren waarom de concrete ontvangers niet kunnen worden genoemd. Het recht van de betrokkene op transparantie staat daarbij centraal.</p>	

	<p>concrete informatie over specifieke ontvangers, tenzij het onmogelijk is of een onevenredige inspanning vergt. In dat geval kunnen categorieën van ontvangers volstaan, maar de organisatie moet aantonen waarom het niet mogelijk is om individuele ontvangers te benoemen.</p>	<p>De betrokkene moet in staat zijn om te begrijpen <b>**waarom**</b> de gegevens worden gedeeld en wie de entiteiten zijn die toegang krijgen tot die gegevens. De organisatie moet dit verstrekken in de <b>**privacyverklaring**</b> of door andere middelen, zoals bij het verkrijgen van de gegevens zelf.</p> <p><b>### Uitzonderingen en precisering</b> Hoewel de betrokkene recht heeft op deze informatie, kan in sommige gevallen de organisatie een <b>**algemene beschrijving**</b> van de ontvangers of categorieën van ontvangers verstrekken in plaats van gedetailleerde namen, vooral als er sprake is van een groot aantal ontvangers of als de specifieke ontvangers afhankelijk zijn van de omstandigheden van de verwerking.</p> <p><b>### Jurisprudentie: <b>**Het "Facebook" arrest (C-210/16)**</b></b></p> <p>In het <b>**Facebook-arrest**</b> (C-210/16), een zaak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU), werd benadrukt dat de betrokkene <b>**volledig geïnformeerd moet worden**</b> over de manier waarop hun persoonsgegevens worden verwerkt, inclusief wie toegang heeft tot de gegevens. In dit geval ging het om de manier waarop gegevens van Facebook-gebruikers werden gedeeld met derden voor commerciële doeleinden. Het Hof stelde dat de betrokkene recht heeft op gedetailleerde informatie over wie de ontvangers zijn van hun gegevens, en dit recht kan niet worden afgewimpeld door vage of onduidelijke verklaringen van de organisatie.</p> <p><b>### Samenvatting:</b> Ja, volgens de <b>**AVG**</b> heeft de betrokkene het recht om te weten wie de <b>**ontvangers**</b> zijn van zijn of haar persoonsgegevens, indien deze worden gedeeld. Dit moet duidelijk worden aangegeven in de <b>**privacyverklaring**</b> of andere informatiemiddelen van de organisatie. Het recht om te weten wie</p>	<p>ontvangers."</p> <p><b>### Doelen van deze transparantie:</b> - <b>**Verantwoordelijkheid en verantwoording**</b>: De transparantie over wie de ontvangers zijn, zorgt ervoor dat de verwerkingsverantwoordelijke verantwoording aflegt over de manier waarop de persoonsgegevens worden verwerkt en gedeeld. - <b>**Rechten van de betrokkene**</b>: Dit biedt de betrokkene de mogelijkheid om te begrijpen welke derde partijen hun gegevens ontvangen, zodat ze hun <b>**rechten**</b> kunnen uitoefenen, zoals het recht op <b>**inzage**</b>, <b>**correctie**</b>, <b>**verwijdering**</b>, of <b>**beperking van de verwerking**</b> van hun persoonsgegevens.</p> <p><b>### Jurisprudentie:</b> Er zijn enkele relevante uitspraken die het recht van de betrokkene op transparantie en informatie over ontvangers verder verduidelijken:</p> <p>- <b>**Hof van Justitie EU, C-562/19 (Google v. CNIL)**</b>: In deze zaak ging het om het recht van betrokkene op transparantie met betrekking tot gegevens die via Google werden verwerkt. Het Hof bevestigde dat betrokkene duidelijk geïnformeerd moet worden over het doel en de ontvangers van gegevens, zodat zij in staat zijn hun rechten adequaat uit te oefenen. Dit ondersteunt de verplichting voor verwerkingsverantwoordelijken om te voldoen aan hun informatieplicht bij het delen van gegevens met derden.</p> <p>- <b>**Hof van Justitie EU, C-131/12 (Google Spain)**</b>: In deze zaak werd bevestigd dat, indien persoonsgegevens worden gedeeld met derden, de betrokkenen geïnformeerd moeten worden over wie deze derden zijn, aangezien dit noodzakelijk is voor het uitoefenen van hun rechten op gegevensbescherming.</p> <p><b>### Uitzonderingen of beperkingen:</b> Er kunnen uitzonderingen zijn waarin de identiteit van de ontvangers <b>**niet**</b></p>	<p>Nederlandse praktijk: In de Nederlandse handhavingspraktijk kan de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) in lijn met deze jurisprudentie eisen dat organisaties volledige openheid geven over de daadwerkelijke ontvangers, tenzij de organisatie kan aantonen dat het niet haalbaar of disproportioneel is om deze informatie te verstrekken. Gevolgen voor organisaties Organisaties moeten rekening houden met het volgende: Inventarisatie van ontvangers: Zorg dat er een overzicht is van alle concrete ontvangers van persoonsgegevens. Toegankelijkheid van informatie: Wanneer een betrokkene om inzage vraagt, moet u de identiteit van de ontvangers kunnen verstrekken, tenzij er een goede reden is om dat niet te doen (bijv. onevenredige inspanning of strijd met rechten van derden). Beleid en documentatie: Leg vast onder welke omstandigheden specifieke ontvangers niet worden gedeeld en hoe dit in overeenstemming is met de AVG. Uitzonderingen en belangenafweging De plicht om concrete ontvangers te vermelden kan worden beperkt als: Het verstrekken van informatie een onevenredige inspanning vereist. Het recht van een derde (bijv. vertrouwelijkheidsovereenkomst) zwaarder weegt. Indien deze uitzonderingen worden ingeroepen, moet de organisatie dit kunnen onderbouwen. Conclusie: Een betrokkene heeft in beginsel recht op de specifieke namen van de ontvangers van persoonsgegevens, tenzij er objectieve en goed onderbouwde redenen zijn om deze informatie niet te verstrekken. De uitspraak in de zaak C-154/21 is hierbij leidend.</p>
--	---	---	---	---

		<p>de ontvangers zijn is vastgelegd in artikel 13 van de AVG. Er kunnen in sommige gevallen <b>categorieën van ontvangers</b> worden genoemd in plaats van specifieke namen, maar de informatie moet toch voldoende duidelijk zijn. De <b>Facebook-arrest</b> van het Hof van Justitie bevestigt de verplichting van organisaties om volledige transparantie te bieden over de ontvangers van persoonsgegevens.</p>	<p>volledig openbaar wordt gemaakt, bijvoorbeeld wanneer de ontvangers onder een <b>categorie</b> vallen, zoals wanneer de ontvangers vertrouwde zakelijke partners zijn, maar de betrokkene in dat geval wel op de hoogte moet worden gesteld van de <b>categorieën van ontvangers</b>. Dit moet echter altijd in lijn zijn met de verplichting om transparant te zijn en de rechten van de betrokkene te waarborgen.</p> <p><b>### Conclusie:</b> Ja, <b>de betrokkene heeft het recht om te weten wie de ontvangers zijn</b> van hun persoonsgegevens, of in elk geval de <b>categorieën van ontvangers</b>. Dit recht is gebaseerd op de verplichtingen van de verwerkingsverantwoordelijke om transparantie te waarborgen, zoals vastgelegd in de artikelen 13 en 14 van de AVG. Jurisprudentie, zoals de zaken <b>Google Spain</b> en <b>Google v. CNIL</b>, ondersteunt de noodzaak van transparantie over de ontvangers om de rechten van de betrokkene te beschermen.</p>	
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Nederlandse gemeente X wil onder de inwoners van de gemeente een onderzoek gaan uitvoeren naar de algehele mentale toestand. Hiervoor willen ze een iedereen per post uitnodigen om deel te nemen aan het onderzoek. Kijkend naar de AVG, mogen zij deze brief uitzenden op basis van hun gerechtvaardigd belang? Zo niet, is er een andere grondslag waar mogelijk een beroep op gedaan kan worden?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeentes kunnen geen beroep doen op de grondslag "gerechtvaardigd belang" voor de uitvoering van publieke taken.</li> <li>- Mogelijk kan een beroep worden gedaan op een wettelijke plicht of een taak van algemeen belang.</li> <li>- Verwijzing naar Wet maatschappelijke ondersteuning en/of Wet publieke gezondheid</li> </ul>	<p>Op basis van de <b>Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)</b> is het <b>onwaarschijnlijk</b> dat een <b>gemeente</b> haar inwoners een brief kan sturen voor deelname aan een onderzoek naar de algehele mentale toestand op basis van <b>gerechtvaardigd belang</b>. Het <b>gerechtvaardigd belang</b> is een van de rechtsgronden voor gegevensverwerking, maar het is <b>niet geschikt</b> voor deze situatie, aangezien de verwerking van persoonsgegevens voor een onderzoek naar de mentale toestand van inwoners in veel gevallen als <b>gevoelige gegevens</b> wordt beschouwd. Hiervoor zijn <b>strikttere voorwaarden</b> vereist.</p> <p><b>###</b> Waarom <b>gerechtvaardigd belang</b> waarschijnlijk niet van toepassing is: Volgens artikel 6, lid 1, onder f van de AVG, kan <b>gerechtvaardigd belang</b> worden ingeroepen als grondslag voor de</p>	<p>In dit geval is het belangrijk om te beoordelen of de <b>Gemeente X</b> persoonsgegevens mag verwerken voor het uitvoeren van het onderzoek naar de algehele mentale toestand van haar inwoners. De verwerking van persoonsgegevens moet altijd een juridische grondslag hebben op basis van de <b>AVG</b>.</p> <p><b>###</b> 1. <b>Gerechtvaardigd belang</b> als grondslag? De <b>gemeente X</b> kan niet zomaar een beroep doen op <b>gerechtvaardigd belang</b> (artikel 6, lid 1, onder f, van de AVG) om deze brieven uit te sturen. Het verwerken van persoonsgegevens op basis van <b>gerechtvaardigd belang</b> moet voldoen aan een aantal voorwaarden, waaronder de <b>balans van belangen</b> tussen de belangen van de verwerkingsverantwoordelijke (de gemeente) en de rechten en vrijheden</p>	<p>Het uitvoeren van een onderzoek naar de algehele mentale toestand onder de inwoners van een gemeente kan vanuit de AVG worden bekeken aan de hand van verschillende grondslagen. Laten we dit stap voor stap doornemen: 1. <b>Gerechtvaardigd belang</b> Voor het gebruik van de grondslag "gerechtvaardigd belang" moeten de volgende drie voorwaarden worden voldaan: Er is een <b>gerechtvaardigd belang</b>: De gemeente moet een <b>legitiem belang</b> hebben bij het uitvoeren van het onderzoek, zoals het bevorderen van de volksgezondheid of het ontwikkelen van beleid dat inwoners ondersteunt. Noodzakelijkheid: Het versturen van de brief moet <b>noodzakelijk</b> zijn om dit belang te bereiken. Er moet worden gekeken of er geen minder ingrijpende middelen zijn om hetzelfde doel te bereiken.</p>

		<p>verwerking van persoonsgegevens, maar <b>**alleen als**</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er een <b>**legitiem belang**</b> van de organisatie bestaat.</li> <li>2. De verwerking <b>**noodzakelijk is**</b> voor dat belang.</li> <li>3. De belangen en rechten van de betrokkene niet zwaarder wegen dan het gerechtvaardigde belang van de organisatie.</li> </ol> <p>In dit geval:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De gemeente kan wellicht een legitiem <b>**belang**</b> hebben bij het verkrijgen van informatie over de mentale gezondheid van haar inwoners (bijvoorbeeld voor beleid en welzijnsprogramma's).</li> <li>- Echter, het sturen van brieven naar <b>**alle inwoners**</b> kan als <b>**verstoring van de privacy**</b> worden gezien. De betrokkene moet niet onterecht gedwongen worden om persoonlijke gegevens te verstrekken zonder expliciete toestemming of een dwingende wettelijke verplichting.</li> <li>- Bovendien betreft het hier de verwerking van <b>**gevoelige persoonsgegevens**</b> (namelijk informatie over de <b>**mentale gezondheid**</b>), waarvoor <b>**striktere regels**</b> gelden volgens artikel 9 van de AVG.</li> </ul> <p>### <b>**Toestemming**</b> als mogelijke rechtsgrondslag: Een geschiktere rechtsgrondslag in dit geval zou waarschijnlijk <b>**toestemming**</b> zijn, zoals bepaald in <b>**artikel 6, lid 1, onder a**</b> van de AVG, en <b>**artikel 9, lid 2, onder a**</b> van de AVG (voor verwerking van gevoelige gegevens). Dit betekent dat de gemeente expliciet de <b>**toestemming van de betrokkene**</b> moet verkrijgen voordat ze persoonsgegevens over de mentale toestand verzamelt. Dit zou kunnen door een opt-in systeem waarbij inwoners actief akkoord gaan met deelname aan het onderzoek.</p> <p>De gemeente zou duidelijk moeten informeren over:</p>	<p>van de betrokkene (de inwoners).</p> <p>In dit geval heeft de gemeente een gerechtvaardigd belang bij het verzamelen van gegevens voor het onderzoek, maar er zijn belangrijke punten van zorg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Inbreuk op privacy**</b>: Het sturen van brieven naar alle inwoners kan een aanzienlijke inbreuk maken op hun privacy, vooral wanneer het gaat om gevoelige gegevens zoals de mentale gezondheid.</li> <li>- <b>**Noodzakelijkheid en proportionaliteit**</b>: De gemeente moet kunnen aantonen dat het versturen van de brief <b>**noodzakelijk**</b> is voor het bereiken van het doel (mentale gezondheidsonderzoek), en dat er geen minder ingrijpende manier is om dit doel te bereiken. Gezien het feit dat het onderzoek betrekking heeft op gevoelige informatie, is het belangrijk om te overwegen of het versturen van brieven naar alle inwoners wel proportioneel is.</li> </ul> <p>Vanuit deze overwegingen is <b>**gerechtvaardigd belang**</b> in dit geval waarschijnlijk niet de meest geschikte grondslag, omdat de verwerking van gevoelige gegevens zonder expliciete toestemming of andere grondslagen niet zomaar gerechtvaardigd kan worden verklaard.</p> <p>### 2. <b>**Alternatieve grondslagen**</b> voor de verwerking</p> <p>Omdat de gegevens over mentale gezondheid als <b>**gevoelige persoonsgegevens**</b> worden beschouwd (categorie van bijzondere persoonsgegevens volgens artikel 9 AVG), kan de gemeente <b>**geen gerechtvaardigd belang**</b> invoeren voor de verwerking van deze gegevens, tenzij er een specifieke grondslag bestaat die de verwerking van gevoelige gegevens toelaat.</p> <p>Een mogelijke alternatieve grondslag is:</p>	<p>Belangenafweging: De belangen van de betrokken inwoners en hun fundamentele rechten en vrijheden mogen niet zwaarder wegen dan het belang van de gemeente. Omdat mentale gezondheid een gevoelig onderwerp kan zijn, is het mogelijk dat inwoners hun privacy zwaar laten wegen. Het argument dat de gemeente gerechtvaardigd belang heeft, is dus verdedigbaar. Echter, omdat het om gevoelige gegevens kan gaan, zal deze grondslag mogelijk te zwak zijn, vooral als het versturen van de uitnodiging breed wordt gezien als ongewenste inmenging in de persoonlijke levenssfeer.</p> <p>2. Toestemming Een veiligere grondslag kan "toestemming" zijn. Dit betekent dat de gemeente vooraf expliciete toestemming vraagt voor deelname aan het onderzoek. Dit kan bijvoorbeeld door een neutrale uitnodiging te sturen waarin wordt uitgelegd: Wat het doel van het onderzoek is. Dat deelname volledig vrijwillig is. Hoe de gegevens worden verwerkt. Als inwoners vrijwillig en geïnformeerd deelnemen, voldoet dit aan de AVG.</p> <p>3. Publiek belang Gemeenten kunnen soms handelen op basis van een taak van algemeen belang, zoals vastgelegd in artikel 6 lid 1 sub e AVG. Hierbij geldt dat de verwerking noodzakelijk moet zijn voor het uitvoeren van een taak die is vastgelegd in wetgeving, bijvoorbeeld op het gebied van volksgezondheid.</p> <p>De gemeente moet hierbij aantonen dat het onderzoek direct aansluit bij een wettelijke taak of publiek belang (bijvoorbeeld op basis van de Wet publieke gezondheid). Als dat het geval is, kan dit een sterke grondslag zijn, zolang de verwerking proportioneel en transparant is.</p> <p>Praktische aandachtspunten Privacy by Design: Zorg ervoor dat de uitnodiging zo is opgesteld dat er geen gevoelige gegevens openbaar worden gemaakt, bijvoorbeeld door gebruik te</p>
--	--	--	---	---

		<p>- <b>Wat er precies met de gegevens gebeurt</b>.</p> <p>- <b>Waarom de gegevens verzameld worden</b>.</p> <p>- <b>Wie toegang heeft tot de gegevens</b>.</p> <p>- <b>Hoe lang de gegevens bewaard worden</b>.</p> <p>Dit zorgt ervoor dat de betrokkene een weloverwogen keuze kan maken over deelname aan het onderzoek.</p> <p>### Andere mogelijke rechtsgrondslagen:  Als de gemeente een bepaalde <b>wettelijke verplichting</b> heeft om de mentale gezondheid van haar inwoners te onderzoeken (bijvoorbeeld voor een gemeentelijke volksgezondheidsenquête), kan dit een andere rechtsgrondslag zijn voor de verwerking van de persoonsgegevens. Dit zou moeten worden onderbouwd door een <b>specifieke wet</b> of <b>regelgeving</b> die de gemeente verplicht om dergelijke gegevens te verzamelen.</p> <p>### Samenvatting:  - <b>Gerechtvaardigd belang</b> is <b>niet</b> de juiste grondslag voor de verwerking van persoonsgegevens voor dit onderzoek, aangezien het om gevoelige gegevens gaat en de privacy van de betrokkene zwaar weegt.  - De <b>juiste rechtsgrondslag</b> zou <b>toestemming</b> kunnen zijn, waarbij de gemeente expliciet de toestemming van de betrokkene vraagt om deel te nemen aan het onderzoek en persoonsgegevens te verwerken.  - In sommige gevallen kan er ook een <b>wettelijke verplichting</b> zijn om dergelijke gegevens te verzamelen, maar dat zou moeten worden ondersteund door relevante wetgeving.</p>	<p>### <b>Toestemming</b> (artikel 6, lid 1, onder a) in combinatie met artikel 9, lid 2, onder a (gevoelige gegevens)</p> <p>De meest logische grondslag in dit geval is <b>toestemming</b> van de betrokkene (de inwoners van de gemeente). Artikel 6 van de AVG vereist dat persoonsgegevens alleen verwerkt mogen worden als er een <b>wettige basis</b> voor is. Voor de verwerking van gevoelige gegevens, zoals mentale gezondheid, is artikel 9 van de AVG van toepassing. Toestemming van de betrokkene is een van de juridische grondslagen voor de verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens (zoals gezondheid).</p> <p>De gemeente zou de inwoners expliciet moeten vragen om toestemming om deel te nemen aan het onderzoek. Dit kan bijvoorbeeld via een opt-in systeem waarbij inwoners actief aangeven dat ze willen deelnemen. Er moet duidelijk worden uitgelegd waarvoor de gegevens precies worden verzameld, hoe ze worden verwerkt, en dat de deelname vrijwillig is.</p> <p>### <b>Algemene taak van de gemeente</b> (artikel 6, lid 1, onder e)</p> <p>Als de gemeente een taak uitvoert die verband houdt met het algemeen belang, kan <b>artikel 6, lid 1, onder e</b> (uitvoeren van een taak van algemeen belang of uitoefening van openbaar gezag) mogelijk als grondslag dienen. Dit zou het geval kunnen zijn als de gemeente het onderzoek uitvoert in het kader van haar publieke verantwoordelijkheid om het welzijn van haar inwoners te bevorderen, bijvoorbeeld in het kader van volksgezondheid of sociale zorg.</p> <p>Daarnaast moet de verwerking van <b>gevoelige gegevens</b> (zoals mentale gezondheid) in dit geval nog steeds voldoen aan de voorwaarden van artikel 9, lid 2, van de AVG. Een mogelijke</p>	<p>maken van neutrale formuleringen. DPIA (Data Protection Impact Assessment): Het uitvoeren van een DPIA kan verplicht zijn, zeker als het onderzoek gevoelige of grootschalige gegevensverwerking omvat. Informatieplicht: Informeer de inwoners duidelijk over het doel, de grondslag en hun rechten. Conclusie Het is twijfelachtig of "gerechtvaardigd belang" voldoende basis biedt, vanwege de gevoeligheid van het onderwerp. Een beroep op toestemming of publiek belang lijkt sterker, mits goed onderbouwd. Het is verstandig om juridisch advies in te winnen en transparant te zijn richting inwoners over het doel en de verwerking van hun gegevens.</p>
--	--	--	---	---



			<p>grondslag zou kunnen zijn dat de gegevens worden verzameld voor <b>**zorgdoeleinden**</b> of in het kader van een <b>**sociaal beleid**</b> van de gemeente, bijvoorbeeld als het onderzoek helpt bij het verbeteren van de zorgverlening.</p> <p><b>### Conclusie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>**Gerechvaardigd belang**</b> is in dit geval waarschijnlijk <b>**niet de juiste grondslag**</b> voor de gemeente om persoonsgegevens van haar inwoners te verwerken voor het onderzoek naar mentale gezondheid, vanwege de gevoeligheid van de gegevens en de mogelijke impact op de privacy van de betrokkene.</li> <li>- <b>**Toestemming van de betrokkene**</b> (artikel 6 in combinatie met artikel 9) zou een geschikte grondslag kunnen zijn, mits de inwoners actief instemmen met deelname aan het onderzoek.</li> <li>- Als het onderzoek een taak betreft van algemeen belang (bijvoorbeeld als het past binnen een publieke taak van de gemeente op het gebied van volksgezondheid), zou <b>**artikel 6, lid 1, onder e**</b> in combinatie met een toepasselijke grondslag voor de verwerking van gevoelige gegevens (artikel 9) ook kunnen worden overwogen.</li> </ul> <p>In beide gevallen moet de gemeente voldoen aan de vereisten van transparantie, zoals het verstrekken van duidelijke informatie aan de betrokkene over de verwerking van hun gegevens.</p>	
<p><b>Een luchtvaartmaatschappij draait een advertentiecampagne bij een social media platform. Het social media platform probeert door middel van gepersonaliseerde advertenties zo veel mogelijk relevante consumenten te bereiken voor de luchtvaartmaatschappij. De luchtvaartmaatschappij ziet zelf geen persoonsgegevens in van de consumenten die worden bereikt door middel van de advertentiecampagne, maar ze hebben wel aangegeven bij</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luchtvaartmaatschappij is gezamenlijk verwerkingsverantwoordelijke met het social media platform (Fashion ID-arrest, C-40/17) (2 punten)</li> <li>- Datalek moet waarschijnlijk worden gemeld door omvang van incident.</li> <li>- Wie datalek moet melden ligt aan wat is afgesproken in verplichte overeenkomst. Taak ligt waarschijnlijk bij social media platform.</li> </ul>	<p>Ja, het <b>**incident moet worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP)**</b>, en de partij die moet melden is afhankelijk van de <b>**rol van de betrokken organisaties**</b> in de gegevensverwerking. In dit geval zijn zowel de <b>**luchtvaartmaatschappij**</b> als het <b>**social media platform**</b> betrokken, en beide kunnen verplicht zijn om het datalek te melden, maar de verantwoordelijkheden verschillen op basis van hun rol in de gegevensverwerking.</p>	<p>In dit geval moet het datalek inderdaad <b>**worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP)**</b>, maar de <b>**verantwoordelijkheid voor de melding hangt af van de specifieke rol die de luchtvaartmaatschappij en het social media platform hebben in de verwerking van persoonsgegevens**</b>. De partij die de melding moet doen, is afhankelijk van wie als de <b>**verwerkingsverantwoordelijke**</b> wordt beschouwd voor de persoonsgegevens en wie de <b>**verwerker**</b> is.</p>	<p>In dit scenario is het belangrijk om te analyseren wie verantwoordelijk is voor de verwerking van de persoonsgegevens en wie welke verplichtingen heeft onder de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming).</p> <p>1. Rollen volgens de AVG Social media platform: Het platform verwerkt persoonsgegevens van gebruikers om gepersonaliseerde advertenties te tonen. Het platform is waarschijnlijk de verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerking van deze persoonsgegevens,</p>

<p>het social media platform wat hun doelgroep is. Er vindt vervolgens een datalek plaats en de persoonsgegevens die zijn gebruikt voor de advertentiecampagne zijn onrechtmatig geëkt. Moet het incident worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens en zo ja, door welke partij?</p>		<p>### Rol van de luchtvaartmaatschappij en het social media platform:  - **Luchtvaartmaatschappij***: De luchtvaartmaatschappij fungeert waarschijnlijk als **verwerkingsverantwoordelijke***, aangezien zij bepaalt **wat** de doelgroepen zijn voor de advertenties en **waarom** de persoonsgegevens van consumenten worden verzameld en gebruikt (doelgerichte advertenties). De luchtvaartmaatschappij heeft dus de verantwoordelijkheid voor het gebruik van de persoonsgegevens voor de campagne.</p> <p>- **Social media platform***: Het social media platform fungeert waarschijnlijk als **verwerker***, aangezien het de **persoonlijke gegevens van de consumenten verwerkt** voor de luchtvaartmaatschappij, volgens de specificaties die door de luchtvaartmaatschappij zijn gegeven. Het platform voert de verwerking uit in opdracht van de luchtvaartmaatschappij en heeft zelf geen zeggenschap over de doelen van de verwerking.</p> <p>### Wie moet het datalek melden?  Op basis van de **AVG** moet de partij die verantwoordelijk is voor het **beheren van de gegevensverwerking** het datalek melden aan de Autoriteit Persoonsgegevens. Dit betekent het volgende:</p> <p>1. **Luchtvaartmaatschappij (verwerkingsverantwoordelijke)***:  - De luchtvaartmaatschappij is de **verwerkingsverantwoordelijke** voor de persoonsgegevens van de consumenten, omdat zij de doelen en middelen van de verwerking bepaalt. Als er een datalek is dat betrekking heeft op persoonsgegevens die voor haar doelstellingen zijn verwerkt (d.w.z. gegevens die zijn gebruikt voor de advertentiecampagne), moet **de luchtvaartmaatschappij** het datalek melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens.</p>	<p>### 1. **Rol van de luchtvaartmaatschappij**  De luchtvaartmaatschappij heeft bij het social media platform aangegeven wat hun doelgroep is voor de advertentiecampagne. Dit betekent dat de luchtvaartmaatschappij **bepaalt welke gegevens worden verzameld en voor welk doel** (doelgroep voor advertenties). Op basis hiervan lijkt de luchtvaartmaatschappij in dit geval de **verwerkingsverantwoordelijke** voor de persoonsgegevens van de consumenten die worden bereikt via de advertentiecampagne.</p> <p>Als verwerkingsverantwoordelijke heeft de luchtvaartmaatschappij de verplichting om de veiligheid van de persoonsgegevens te waarborgen en moet ze ervoor zorgen dat een **gegevensverwerker** (zoals het social media platform) de gegevens op een conforme manier verwerkt, bijvoorbeeld door middel van een **verwerkersovereenkomst**.</p> <p>### 2. **Rol van het social media platform**  Het social media platform fungeert waarschijnlijk als de **verwerker** van de gegevens, omdat het de persoonsgegevens namens de luchtvaartmaatschappij verwerkt voor het uitvoeren van de advertentiecampagne. De luchtvaartmaatschappij heeft instructies gegeven over welke doelgroep zij wil bereiken, maar het social media platform voert de daadwerkelijke verwerking uit (zoals het plaatsen van de advertenties en het targeten van de juiste consumenten).</p> <p>Als verwerker heeft het social media platform de verplichting om de luchtvaartmaatschappij te informeren over een datalek en samen te werken bij het melden aan de Autoriteit Persoonsgegevens, indien nodig.</p> <p>### 3. **Meldplicht bij de Autoriteit</p>	<p>omdat zij bepalen hoe en waarom deze gegevens worden verwerkt (namelijk voor advertenties).  Luchtvaartmaatschappij: De luchtvaartmaatschappij heeft een advertentiecampagne ingekocht en de doelgroep gespecificeerd, maar ziet geen persoonsgegevens van de consumenten. Zij is in dit geval een (gezamenlijke) verwerkingsverantwoordelijke of een verwerkingsverantwoordelijke voor de inhoud van de advertentie, afhankelijk van de contractuele afspraken met het platform.</p> <p>2. Datalek en meldingsplicht  Een datalek moet worden gemeld aan de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) indien het waarschijnlijk een risico oplevert voor de rechten en vrijheden van betrokkenen. In dit geval zijn persoonsgegevens onrechtmatig geëkt. Afhankelijk van de aard van de gegevens (bijvoorbeeld gevoelige gegevens zoals locatie, interesses, of contactgegevens) kan het datalek een risico vormen voor betrokkenen.</p> <p>De social media platform is verantwoordelijk voor de gegevensverwerking die het platform uitvoert. Bij een datalek moeten zij beoordelen of het incident gemeld moet worden aan de AP en, indien nodig, de betrokkenen informeren.</p> <p>De luchtvaartmaatschappij heeft geen toegang tot de persoonsgegevens en is in principe niet verantwoordelijk voor het datalek. Echter, als zij (contractueel of feitelijk) mede verantwoordelijk is voor de verwerking van persoonsgegevens in de context van de advertentiecampagne, kan zij ook een meldingsplicht hebben. Dit hangt af van de afspraken tussen beide partijen.</p> <p>3. Conclusie  Moet het incident worden gemeld aan de AP? Ja, als het lek waarschijnlijk een risico vormt voor de rechten en vrijheden van betrokkenen, moet het incident worden gemeld aan de AP.  Door welke partij? Primair door het social media platform, aangezien zij verantwoordelijk zijn voor de verwerking</p>
---	--	---	---	--

		<p>- Volgens <b>artikel 33 van de AVG</b> moet de verwerkingsverantwoordelijke een datalek <b>binnen 72 uur</b> melden aan de Autoriteit Persoonsgegevens, <b>tenzij</b> het datalek waarschijnlijk geen risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van betrokkenen<b>.</b></p> <p>2. <b>Social media platform (verwerker)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het social media platform is <b>verwerker</b> en heeft de verplichting om de luchtvaartmaatschappij te informeren over het datalek zodra het platform zich ervan bewust is. Dit is gebaseerd op de verplichtingen die zijn vastgelegd in de <b>verwerkersovereenkomst</b> tussen de luchtvaartmaatschappij en het social media platform.</li> <li>- Het platform moet het incident niet zelf bij de Autoriteit Persoonsgegevens melden, maar het moet <b>de luchtvaartmaatschappij informeren</b> over het datalek, zodat de luchtvaartmaatschappij haar meldplicht kan nakomen.</li> </ul> <p><b>Is het datalek meldingsplichtig?</b> Volgens de AVG moet een datalek <b>worden gemeld</b> als het <b>een risico</b> inhoudt voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen<b>.</b> In dit geval, aangezien er sprake is van een <b>lek</b> van persoonsgegevens<b> die zijn gebruikt</b> voor gepersonaliseerde advertenties, kan het datalek <b>wel</b> degelijk gevolgen hebben voor de betrokkenen<b> (bijvoorbeeld als gevoelige informatie zoals gedrags- of voorkeurgegevens is gelekt).</b></p> <p>Als het datalek een <b>hoog risico</b> inhoudt voor de betrokkenen (bijvoorbeeld als het persoonlijke gegevens betreft die gebruikt werden voor profilering of andere privacygevoelige doeleinden), moet de luchtvaartmaatschappij het datalek <b>zonder onredelijke vertraging</b> melden aan de Autoriteit Persoonsgegevens.</p>	<p>Persoonsgegevens</p> <p>Volgens de <b>AVG</b> geldt de meldplicht voor datalekken als een datalek <b>een risico</b> inhoudt voor de rechten en vrijheden van betrokkenen<b>.</b> Aangezien er sprake is van een datalek waarbij <b>persoonsgegevens</b> (die gebruikt werden voor de advertenties) zijn gelekt, moet het incident worden gemeld. Dit is het geval, omdat de betrokkenen mogelijk schade kunnen ondervinden door de onrechtmatige toegang tot hun persoonsgegevens.</p> <p><b>Wie moet melden?</b> - De <b>luchtvaartmaatschappij</b>, als <b>verwerkingsverantwoordelijke</b>, moet in principe het datalek melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens <b>indien het risico op schade voor de betrokkenen significant is</b>. Dit moet gebeuren <b>binnen 72 uur</b> na ontdekking van het datalek, zoals voorgeschreven door de AVG (artikel 33). De luchtvaartmaatschappij moet de AP ook informeren over de aard van het datalek, de getroffen betrokkenen, de gevolgen en de genomen maatregelen.</p> <p>- <b>Het social media platform</b>, als <b>verwerker</b>, moet het datalek <b>ook</b> aan de luchtvaartmaatschappij melden<b>, aangezien het platform de gegevens verwerkt en de luchtvaartmaatschappij de verwerkingsverantwoordelijke is.</b> Het social media platform heeft de verplichting om het datalek aan de verwerkingsverantwoordelijke (de luchtvaartmaatschappij) te melden, zodat de verwerkingsverantwoordelijke zijn meldplicht kan nakomen.</p> <p><b>4. Acties van de luchtvaartmaatschappij na de melding</b> Zodra de luchtvaartmaatschappij op de hoogte is van het datalek, moet zij, als verwerkingsverantwoordelijke: - <b>Beoordelen of het datalek moet worden gemeld bij de betrokkene</b> (de consumenten), als het risico op nadelige gevolgen voor hun rechten en vrijheden</p>	<p>van persoonsgegevens. Als de luchtvaartmaatschappij (mede)verantwoordelijk wordt geacht (bijvoorbeeld bij gezamenlijke verantwoordelijkheid), kan ook zij betrokken zijn bij de melding. Een grondige analyse van de onderlinge contractuele afspraken en de aard van de gelekte gegevens is noodzakelijk om de exacte verantwoordelijkheid te bepalen.</p>
--	--	---	--	--

		<p>### Conclusie:  Het datalek moet <b>door de luchtvaartmaatschappij</b> worden gemeld bij de <b>Autoriteit Persoonsgegevens</b> (AP), aangezien zij de <b>verwerkingsverantwoordelijke</b> is. Het <b>social media platform</b>, als <b>verwerker</b>, moet de luchtvaartmaatschappij onmiddellijk op de hoogte stellen van het datalek, zodat de luchtvaartmaatschappij haar meldplicht kan nakomen.</p>	<p>groot is. Dit moet binnen <b>72 uur</b> na ontdekking worden geëvalueerd.  - Als de luchtvaartmaatschappij oordeelt dat de schade voor de betrokkenen groot genoeg is, moet zij hen informeren over het datalek en de gevolgen daarvan.</p> <p>### Conclusie:  - <b>Ja</b>, het datalek moet <b>worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens</b>.  - De <b>luchtvaartmaatschappij</b> (als verwerkingsverantwoordelijke) is verantwoordelijk voor de melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens.  - Het <b>social media platform</b> (als verwerker) heeft de verplichting om het datalek aan de luchtvaartmaatschappij te melden, zodat de luchtvaartmaatschappij haar meldplicht kan nakomen.</p>	
<p><b>Een journalist publiceert een artikel waarin een publiek figuur wordt beschuldigd van betrokkenheid bij een financieel schandaal. De journalist heeft geen wederhoor toegepast, maar wel verschillende getuigen gesproken. De betrokkene verzoekt op grond van het recht op vergetelheid (artikel 17 AVG) om verwijdering van de persoonsgegevens die in het artikel worden genoemd, maar de journalist weigert dit, verwijzend naar het publieke belang. Heeft de journalist gelijk?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het recht op vergetelheid is niet absoluut. Het recht op vrijheid van meningsuiting kan een grond zijn om een verzoek tot gegevenswissing te weigeren (art. 17, lid 3 sub a en eventueel art. 85 AVG).</li> <li>- Afweging tussen publiek belang en privacybelang van betrokkene.</li> <li>- Publieke figuren hebben meer te dulden.</li> <li>- Het niet toepassen van wederhoor betekent niet direct dat privacybelang van betrokkene voorgaat.</li> <li>- Verwijzing naar relevante uitspraken (denk aan: Axel Springer AG v. Duitsland &amp; Google Spain)</li> </ul>	<p>Ja, in dit geval heeft de journalist <b>gelijk</b> in zijn weigering om de persoonsgegevens van de betrokkene te verwijderen op basis van het <b>recht op vergetelheid</b> (artikel 17 van de AVG). Dit komt omdat het <b>publieke belang</b> in dit geval een <b>zwaarder weegt</b> dan het recht van de betrokkene op verwijdering van zijn of haar persoonsgegevens.</p> <p>### Recht op vergetelheid onder de AVG:  Artikel 17 van de <b>AVG</b> verleent betrokkenen het recht om hun persoonsgegevens te laten wissen in bepaalde gevallen, zoals wanneer de gegevens niet langer nodig zijn voor de doeleinden waarvoor ze zijn verzameld, of wanneer de betrokkene zijn of haar toestemming intrekt. Dit recht is echter <b>niet absoluut</b> en kent verschillende <b>beperkingen</b>. De journalist heeft in dit geval een <b>gerechtvaardigd belang</b> dat zwaarder weegt dan het recht op vergetelheid van de betrokkene.</p> <p>### Publieke figuren en het recht op vergetelheid:  Wanneer het gaat om <b>publieke figuren</b> (zoals politici, beroemdheden of andere personen die in de publieke</p>	<p>In dit geval heeft de journalist waarschijnlijk <b>gelijk</b>, maar het hangt af van de specifieke omstandigheden van de zaak. Het <b>recht op vergetelheid</b> (artikel 17 van de <b>AVG</b>) biedt betrokkenen de mogelijkheid om persoonsgegevens te laten verwijderen, maar dit recht is <b>niet absoluut</b>. Er zijn verschillende <b>beperkingen</b> en <b>afwegingen</b> die moeten worden gemaakt, met name als de verwerking van persoonsgegevens plaatsvindt voor <b>journalistieke doeleinden</b>.</p> <p>### 1. <b>Recht op vergetelheid volgens de AVG</b>  Artikel 17 van de AVG geeft aan dat de betrokkene het recht heeft om te vragen om <b>verwijdering van persoonsgegevens</b> wanneer deze gegevens <b>onrechtmatig</b> worden verwerkt of wanneer de betrokkene zijn of haar toestemming intrekt (indien toestemming de grondslag is voor de verwerking). Echter, dit recht kent <b>uitzonderingen</b>. In gevallen waarin gegevens worden verwerkt voor bijvoorbeeld <b>journalistieke doeleinden</b>, kunnen deze uitzonderingen in werking treden.</p>	<p>Dit is een complexe situatie waarin twee belangrijke rechten met elkaar botsen: het recht op vergetelheid (artikel 17 AVG) en het recht op vrijheid van meningsuiting en informatie, waaronder journalistieke vrijheid valt. Hier zijn de relevante overwegingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recht op vergetelheid (artikel 17 AVG): Artikel 17 AVG geeft individuen het recht om hun persoonsgegevens te laten wissen, met name wanneer die gegevens onjuist, onrechtmatig verwerkt of niet langer nodig zijn voor het oorspronkelijke doel. Een uitzondering op dit recht geldt echter als de verwerking noodzakelijk is voor de uitoefening van het recht op vrijheid van meningsuiting en informatie (artikel 17 lid 3 AVG).</li> <li>2. Vrijheid van meningsuiting en informatie: Journalisten kunnen zich beroepen op artikel 85 AVG, waarin staat dat lidstaten specifieke regels mogen vaststellen om de balans te waarborgen tussen de bescherming van persoonsgegevens en het recht op vrijheid van meningsuiting. In Nederland is de journalistieke vrijheid sterk beschermd, vooral als het gaat om publicaties die bijdragen aan het publieke debat.</li> </ol>

		<p>belangstelling staan), geldt er een <b>**minder strikte bescherming**</b> van hun privacy dan voor <b>**niet-publieke figuren**</b>. Publieke figuren moeten namelijk in staat worden gesteld om <b>**onderworpen te worden aan publieke kritiek**</b> en <b>**journalistieke berichtgeving**</b>, vooral wanneer deze berichtgeving een <b>**belang van het publiek dient**</b>.</p> <p>Volgens de <b>**jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EU**</b>, zoals bijvoorbeeld in de zaak <b>**Google Spain (C-131/12)**</b>, kan het recht op vergetelheid worden beperkt wanneer het gaat om informatie die <b>**relevant is voor het publieke debat**</b> of <b>**publieke interesse**</b>. Dit kan bijvoorbeeld gelden voor informatie over de betrokkenheid van een publiek figuur bij een <b>**financieel schandaal**</b>, die van belang is voor de <b>**maatschappelijke discussie**</b>.</p> <p><b>### Publieke belang en vrijheid van meningsuiting:</b>  - De <b>**vrijheid van meningsuiting**</b> en de <b>**persvrijheid**</b> zijn fundamentele rechten die bescherming verdienen, vooral wanneer de informatie die wordt gepubliceerd betrekking heeft op een onderwerp van <b>**publieke interesse**</b>.  - In dit geval heeft de journalist zich gebaseerd op <b>**getuigenverklaringen**</b> en een <b>**financieel schandaal**</b>, wat een onderwerp van <b>**publieke interesse**</b> kan zijn. Zelfs als de journalist geen <b>**wederhoor heeft toegepast**</b>, blijft de publicatie van informatie die van belang is voor de <b>**maatschappij**</b> in dit geval beschermd.</p> <p><b>### Conclusie:</b>  De journalist heeft gelijk om <b>**de verzoeken om verwijdering van persoonsgegevens**</b> op basis van het <b>**recht op vergetelheid**</b> te weigeren. De <b>**belang van het publieke debat**</b> en de <b>**persvrijheid**</b> wegen in dit geval zwaarder dan het recht van de</p>	<p><b>### 2. **Uitzonderingen op het recht op vergetelheid**</b>  Volgens <b>**artikel 17, lid 3**</b> van de AVG zijn er gevallen waarin het recht op vergetelheid <b>**niet van toepassing is**</b>. Dit geldt met name wanneer de verwerking van gegevens plaatsvindt voor:  - <b>**Het uitoefenen van het recht op vrijheid van meningsuiting en informatie**</b> (artikel 85 AVG), wat van toepassing is op journalisten die verslag doen van feiten en gebeurtenissen van publiek belang.  - <b>**Naleving van een wettelijke verplichting**</b> (bijvoorbeeld wanneer de verwerking noodzakelijk is voor de uitoefening van een taak van algemeen belang, zoals journalistiek onderzoek).</p> <p><b>### 3. **Vrijheid van meningsuiting en journalistieke vrijheid**</b>  Het recht op <b>**vrijheid van meningsuiting**</b> is vastgelegd in artikel 10 van het <b>**EVRM**</b> (Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens) en is een fundamenteel recht dat zwaar weegt in gevallen die betrekking hebben op de pers en journalistieke inhoud. Dit recht maakt het mogelijk dat journalisten onderwerpen van <b>**publiek belang**</b> onderzoeken en bespreken, zelfs als dit ten koste gaat van de persoonlijke reputatie van een betrokkene.</p> <p>In dit geval kan de journalist een beroep doen op <b>**het publieke belang**</b> van het onderwerp van het artikel (de beschuldiging van betrokkenheid bij een financieel schandaal). Het feit dat de journalist geen <b>**wederhoor heeft toegepast**</b>, betekent niet noodzakelijk dat de publicatie onrechtmatig is. Het ontbreken van wederhoor kan wel relevant zijn voor de vraag of het artikel in strijd is met de journalistieke <b>**zorgvuldigheid**</b> en <b>**ethiek**</b>, maar het verandert niet per se de juridische vraag of het recht op vergetelheid van toepassing is.</p> <p><b>### 4. **Publiek belang en de afweging**</b></p>	<p>3. Publiek belang:  Als het financiële schandaal waarin de publiek figuur wordt genoemd van algemeen belang is (bijvoorbeeld vanwege de positie van de persoon of de impact op de samenleving), kan dit een sterk argument vormen voor de journalist om de publicatie te handhaven. Het belang van de samenleving om geïnformeerd te worden kan zwaarder wegen dan het recht van de betrokkene op verwijdering van persoonsgegevens.</p> <p>4. Wederhoor:  Het niet toepassen van wederhoor kan de journalistieke zorgvuldigheid aantasten. Dit is een belangrijk aspect bij de afweging of de publicatie gerechtvaardigd is. Als er sprake is van een schending van journalistieke normen, kan de betrokkene een sterker argument hebben dat zijn recht op privacy is geschonden.</p> <p>Conclusie:  De journalist kan gelijk hebben als: De publicatie een bijdrage levert aan het publieke debat. De verwerking van de persoonsgegevens noodzakelijk is voor de vrijheid van meningsuiting. De journalistiek zorgvuldig is gehandeld (bijvoorbeeld door betrouwbare getuigen te raadplegen). De betrokkene kan echter een punt hebben als: De journalist onvoldoende zorgvuldigheid heeft betracht (bijvoorbeeld door geen wederhoor toe te passen). Het publieke belang onvoldoende wordt aangetoond of niet opweegt tegen de privacy-inbreuk. In een dergelijke situatie zou een rechter of toezichthouder (zoals de Autoriteit Persoonsgegevens) de afweging tussen de rechten maken. In de praktijk wordt vaak geoordeeld dat het publieke belang zwaarder weegt, vooral als de journalistiek zorgvuldig is geweest.</p>
--	--	---	--	--

		<p>betrokkene om zijn of haar gegevens te laten verwijderen, vooral omdat het gaat om een <b>publiek figuur</b> dat mogelijk betrokken is bij een zaak van <b>maatschappelijk belang</b>.</p>	<p>De journalist heeft mogelijk het <b>publieke belang</b> van de kwestie benadrukt, en het recht op vrijheid van meningsuiting en het belang van vrije berichtgeving kunnen in dit geval <b>zwaarder wegen</b> dan het recht van de betrokkene op verwijdering van gegevens.</p> <p>De journalist heeft de <b>plicht</b> om nauwkeurig en zorgvuldig te werk te gaan, maar dit betekent niet automatisch dat de betrokkene het recht heeft om de publicatie te laten verwijderen. De afweging zal ook afhangen van de <b>relevantie</b> van de informatie voor het <b>publiek</b>, de <b>mate van schade</b> die wordt veroorzaakt door de publicatie, en de <b>juiste of onjuiste</b> aard van de beschuldiging.</p> <p><b>### 5. Jurisprudentie en rechtspraak</b>  Er zijn verschillende zaken die betrekking hebben op het recht op vergetelheid in combinatie met de vrijheid van meningsuiting en journalistieke vrijheid. Het <b>Hof van Justitie van de EU</b> heeft in verschillende uitspraken benadrukt dat de journalistieke vrijheid niet mag worden ingeperkt door het recht op vergetelheid, vooral wanneer het gaat om <b>informatie van publiek belang</b>.</p> <p>In de zaak <b>Google Spain</b> (C-131/12) oordeelde het Hof dat het <b>recht op vergetelheid</b> niet absoluut is en dat het recht van de betrokkenen op bescherming van persoonsgegevens moet worden afgewogen tegen de <b>belangen van de pers</b> en het <b>publieke belang</b>.</p> <p><b>### Conclusie:</b>  De journalist heeft waarschijnlijk <b>gelijk</b> in het weigeren om de persoonsgegevens van de betrokkene te verwijderen op basis van het <b>recht op vergetelheid</b>. Dit komt omdat de publicatie van het artikel waarschijnlijk valt onder de uitzonderingen voor <b>journalistieke doeleinden</b> en het <b>publieke belang</b>. Het recht op</p>	
--	--	---	---	--

			vrijheid van meningsuiting en journalistieke vrijheid weegt in dit geval zwaarder dan het verzoek van de betrokkene om de gegevens te verwijderen, zelfs als de journalist geen wederhoor heeft toegepast. Het recht op vergetelheid geldt niet als er een <b>**bovengeschiedt belang**</b> is, zoals het recht van de pers om informatie van publiek belang te publiceren.	
<p><b>Een reisorganisatie heeft de afgelopen jaren een grote hoeveelheid persoonsgegevens verzameld van haar klanten. Ze willen met de verzamelde gegevens een wetenschappelijk onderzoek gaan uitvoeren, maar ze hebben hier nooit specifiek toestemming om gevraagd bij haar klanten. Is het voor de reisorganisatie alsnog mogelijk om het onderzoek uit te voeren op basis van de AVG? Zo ja, wat is de grondslag?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming voor het doen van wetenschappelijk is niet in alle gevallen vereist.</li> <li>- Vereisten voor rechtsgeldige toestemming.</li> <li>- Indien de oorspronkelijke verwerking van persoonsgegevens niet is gebaseerd op toestemming, dan is het mogelijk dat het doen van wetenschappelijk een verenigbaar doel is (art. 6, lid 4 AVG)</li> </ul>	<p>Het is voor de reisorganisatie <b>**mogelijk**</b> om het wetenschappelijk onderzoek uit te voeren op basis van de <b>**AVG**</b>, maar dit hangt af van de <b>**grondslag**</b> die wordt gekozen en de voorwaarden die worden nageleefd. Aangezien de reisorganisatie <b>**geen expliciete toestemming**</b> van haar klanten heeft gevraagd voor het gebruik van hun gegevens voor wetenschappelijk onderzoek, moeten andere grondslagen voor gegevensverwerking in de AVG worden onderzocht.</p> <p>#### Mogelijke grondslagen voor verwerking: De <b>**AVG**</b> biedt verschillende <b>**rechtsgronden**</b> voor het verwerken van persoonsgegevens, maar in dit geval is de meest relevante grondslag waarschijnlijk <b>**gerechtvaardigd belang**</b> (artikel 6, lid 1, onder f) of <b>**wetenschappelijk onderzoek**</b> (artikel 9, lid 2, onder j), aangezien de reisorganisatie geen expliciete toestemming heeft verkregen.</p> <p>#### 1. <b>**Gerechtvaardigd belang</b> (artikel 6, lid 1, onder f)**: De reisorganisatie kan mogelijk een beroep doen op het <b>**gerechtvaardigd belang**</b> om de gegevens te verwerken voor wetenschappelijk onderzoek, mits het belang van de organisatie opweegt tegen de rechten en vrijheden van de betrokkenen (klanten). Er zijn enkele overwegingen: - De reisorganisatie moet <b>**aantonen</b> dat het belang van het wetenschappelijk onderzoek legitiem is** en dat de verwerking noodzakelijk is voor dit doel. - Ze moet <b>**afwegen</b> of de belangen van</p>	<p>In dit geval is het belangrijk om te onderzoeken of de <b>**reisorganisatie**</b> de persoonsgegevens kan gebruiken voor een <b>**wetenschappelijk onderzoek**</b>, ook al heeft ze geen specifieke toestemming gevraagd aan haar klanten. De AVG biedt verschillende grondslagen voor de verwerking van persoonsgegevens, en het antwoord hangt af van de omstandigheden en de doelstellingen van het onderzoek.</p> <p>### 1. <b>**Toestemming als grondslag**</b> Toestemming van de betrokkenen (de klanten van de reisorganisatie) zou een voor de hand liggende grondslag zijn voor het verwerken van persoonsgegevens voor wetenschappelijk onderzoek, maar omdat de reisorganisatie <b>**geen specifieke toestemming**</b> heeft gevraagd, is dit niet de relevante grondslag in dit geval. Dit betekent dat ze niet zomaar terug kan vallen op toestemming als basis voor het verwerken van gegevens voor dit specifieke doel.</p> <p>### 2. <b>**Andere mogelijke grondslagen voor verwerking**</b> Er zijn echter andere <b>**grondslagen**</b> die de reisorganisatie mogelijk kan toepassen om het wetenschappelijk onderzoek uit te voeren, zelfs zonder expliciete toestemming van de betrokkenen. De <b>**AVG**</b> voorziet in verschillende juridische gronden voor het verwerken van persoonsgegevens, waaronder:  #### a. <b>**Verwerking op basis van een contract</b> (artikel 6, lid 1, onder b)** Als de reisorganisatie de</p>	<p>Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) kan het lastig zijn om persoonsgegevens te verwerken voor wetenschappelijk onderzoek als hiervoor geen expliciete toestemming is gevraagd. Toch zijn er enkele mogelijkheden, afhankelijk van de situatie. Hier zijn de belangrijkste overwegingen: 1. Grondslagen voor verwerking De AVG vereist een geldige juridische grondslag voor het verwerken van persoonsgegevens. Mogelijke grondslagen in dit geval zijn: a. Toestemming Als de organisatie geen toestemming heeft gevraagd bij de oorspronkelijke verzameling van de gegevens, kan deze alsnog proberen toestemming te verkrijgen van de betrokkenen. Dit moet echter vrijwillig, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig zijn. Zonder toestemming mag de verwerking niet op deze grondslag plaatsvinden. b. Noodzakelijk voor een gerechtvaardigd belang De organisatie kan zich beroepen op een gerechtvaardigd belang (artikel 6 lid 1 sub f AVG). Dit vereist dat: Het wetenschappelijk onderzoek een gerechtvaardigd belang dient. Het belang zwaarder weegt dan de privacyrechten van de betrokkenen. De verwerking proportioneel en beperkt is. Let op: Bij bijzondere persoonsgegevens (zoals gezondheidsgegevens) geldt een strengere toets, waarbij deze grondslag meestal niet voldoende is. c. Wetenschappelijk onderzoek als uitzonderingsgrond Artikel 89 AVG biedt specifieke</p>

		<p>de betrokkene (de klanten)** niet zwaarder wegen. Bijvoorbeeld, de klanten moeten niet onterecht worden benadeeld of geconfronteerd met onredelijke privacyrisico's door het onderzoek.</p> <p>#### 2. **Wetenschappelijk onderzoek (artikel 9, lid 2, onder j)**: Omdat het hier gaat om een wetenschappelijk onderzoek, en de gegevens mogelijk gevoelige categorieën persoonsgegevens bevatten (bijvoorbeeld gezondheid, voorkeuren, etc.), zou de reisorganisatie ook kunnen overwegen om **artikel 9, lid 2, onder j** in te roepen. Dit artikel biedt een uitzondering voor de verwerking van **gevoelige persoonsgegevens** voor wetenschappelijk onderzoek, onder bepaalde voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De verwerking moet **passend waarborgen** bevatten voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen.</li> <li>- De verwerking moet **niet voor commerciële doeleinden zijn**, maar uitsluitend voor wetenschappelijk onderzoek.</li> <li>- De reisorganisatie moet passende **beveiligingsmaatregelen** nemen om de privacy van de betrokkenen te waarborgen.</li> <li>- De verwerking moet **noodzakelijk** zijn voor het wetenschappelijk onderzoek en er mag geen andere minder ingrijpende manier zijn om hetzelfde doel te bereiken.</li> </ul> <p>#### 3. **Informerende van betrokkenen (transparantie)**: Hoewel de reisorganisatie mogelijk geen expliciete toestemming heeft verkregen voor het gebruik van de gegevens voor wetenschappelijk onderzoek, moeten ze **de betrokkenen informeren** over het gebruik van hun gegevens voor dit onderzoek. Dit moet op basis van **transparantie** gebeuren, wat inhoudt dat de klanten op de hoogte moeten worden gesteld van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het **doel** van het wetenschappelijk onderzoek.</li> </ul>	<p>persoonsgegevens al verzameld heeft voor het **uitvoeren van een contract** (bijvoorbeeld voor het boeken van een reis), kan zij deze gegevens gebruiken voor een ander doel (zoals wetenschappelijk onderzoek) op basis van de **doelbinding**. De reisorganisatie moet echter ervoor zorgen dat de verwerking van de gegevens voor het wetenschappelijk onderzoek **in lijn is met de oorspronkelijke doeleinden** waarvoor de gegevens verzameld zijn. Als de gegevens oorspronkelijk werden verzameld voor het leveren van een dienst (bijvoorbeeld een vakantie), kan het moeilijk zijn om dit doel uit te breiden naar wetenschappelijk onderzoek zonder de betrokkene te informeren of opnieuw toestemming te vragen.</p> <p>#### b. **Verwerking voor wetenschappelijk onderzoek (artikel 9, lid 2, onder j, in combinatie met artikel 6, lid 1, onder e of f)** Voor wetenschappelijk onderzoek kan een **minder directe grondslag** van toepassing zijn, vooral als het gaat om **gevoelige gegevens** (bijvoorbeeld medische gegevens) of gegevens die specifiek voor onderzoeksdoeleinden verzameld moeten worden.</p> <p>In dit geval kan de reisorganisatie mogelijk een beroep doen op **artikel 9, lid 2, onder j van de AVG**, die het gebruik van persoonsgegevens voor wetenschappelijk onderzoek mogelijk maakt, mits aan de voorwaarden van **artikel 89 AVG** wordt voldaan (wat bijvoorbeeld impliceert dat het onderzoek wordt uitgevoerd in het algemeen belang en dat er passende waarborgen zijn voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen). Deze grondslag vereist dat de verwerking van gegevens gebeurt voor **wetenschappelijke of historische onderzoeksdoeleinden** of voor een **statistisch doel**, en er moet een **passende bescherming** van de gegevens en de betrokkenen zijn.</p>	<p>bepalingen voor het verwerken van persoonsgegevens voor wetenschappelijk of historisch onderzoek. Dit kan een aanvullende rechtvaardiging zijn, mits:</p> <p>Er passende waarborgen worden toegepast (zoals pseudonimisering of anonimisering). De verwerking niet verder gaat dan noodzakelijk voor het onderzoeksdoel.</p> <p>2. Anonimiseren of pseudonimiseren Als het onderzoek kan worden uitgevoerd met geanonimiseerde gegevens (waarbij de gegevens niet langer herleidbaar zijn tot een individu), valt het buiten de reikwijdte van de AVG. Pseudonimisering (waarbij de gegevens nog wel herleidbaar zijn via aanvullende informatie) kan ook een beschermingsmaatregel zijn, maar blijft binnen de AVG vallen.</p> <p>3. Informatie- en transparantieplicht De organisatie moet voldoen aan de transparantieplichtingen van de AVG. Dit betekent dat betrokkenen geïnformeerd moeten worden over het gebruik van hun gegevens, ook als deze worden verwerkt voor wetenschappelijk onderzoek. Dit kan via een privacyverklaring.</p> <p>4. Afweging en belangen Bij de beoordeling van de grondslag moet een belangenafweging worden uitgevoerd. Als de organisatie bijvoorbeeld enkel reisdata gebruikt zonder gevoelige persoonsgegevens, en passende waarborgen treft, is het waarschijnlijker dat een gerechtvaardigd belang kan worden aangevoerd.</p> <p>Conclusie Het onderzoek kan mogelijk uitgevoerd worden als: De gegevens worden geanonimiseerd. Er een beroep wordt gedaan op gerechtvaardigd belang of de specifieke bepalingen voor wetenschappelijk onderzoek in artikel 89 AVG. De organisatie passende waarborgen treft en betrokkenen informeert. Indien twijfel bestaat, is het raadzaam om een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uit te voeren en</p>
--	--	---	---	---



		<p>- De <b>grondslagen</b> voor de verwerking (bijv. gerechtvaardigd belang of wetenschappelijk onderzoek).</p> <p>- De <b>bewaartermijn</b> van de gegevens.</p> <p>- De <b>rechten</b> die de betrokkenen hebben, zoals het recht op inzage, correctie, en mogelijk bezwaar tegen de verwerking.</p> <p><b>4. Verwerking zonder toestemming: wat is nodig?</b></p> <p>- Als de reisorganisatie geen expliciete toestemming heeft gekregen voor het wetenschappelijk onderzoek, dan moeten zij ervoor zorgen dat ze een <b>juridische grondslag</b> hebben die voldoet aan de AVG.</p> <p>- In dit geval kunnen de klanten wel bezwaar maken tegen de verwerking van hun gegevens, bijvoorbeeld als de verwerking niet als noodzakelijk wordt beschouwd voor het wetenschappelijk onderzoek of als de betrokkenen onvoldoende geïnformeerd zijn.</p> <p><b>Samenvatting:</b></p> <p>Ja, het is voor de reisorganisatie mogelijk om het wetenschappelijk onderzoek uit te voeren op basis van de AVG, zelfs zonder expliciete toestemming van haar klanten. De reisorganisatie kan <b>gerechtvaardigd belang</b> (artikel 6, lid 1, onder f) of <b>wetenschappelijk onderzoek</b> (artikel 9, lid 2, onder j) als grondslag gebruiken, afhankelijk van de specifieke omstandigheden. Dit vereist echter dat de organisatie de noodzakelijke <b>waarborg</b> maatregelen neemt om de privacy van de betrokkenen te beschermen en dat de klanten goed geïnformeerd worden over de verwerking van hun gegevens.</p>	<p>Volgens artikel 6 van de AVG, kan de reisorganisatie zich hierbij beroepen op de grondslag van <b>uitvoering van een taak van algemeen belang</b> (lid 1, onder e) of <b>gerechtvaardigd belang</b> (lid 1, onder f), afhankelijk van de context van het onderzoek.</p> <p><b>c. Anonymisering of pseudonimisering</b></p> <p>Als de persoonsgegevens <b>geanonimiseerd</b> of <b>gepseudonimiseerd</b> kunnen worden, wordt de verwerking minder gevoelig voor de strikte regels van de AVG. In dit geval kan de reisorganisatie de gegevens gebruiken zonder de betrokkene te informeren, omdat geanonimiseerde of gepseudonimiseerde gegevens <b>niet meer als persoonsgegevens</b> worden beschouwd in de zin van de AVG.</p> <p><b>3. Voorwaarden voor verwerking voor wetenschappelijk onderzoek</b></p> <p>- <b>Doelbinding</b>: De gegevens moeten voor het oorspronkelijke doel zijn verzameld (bijvoorbeeld het aanbieden van reizen), maar de organisatie kan een uitzondering maken voor wetenschappelijk onderzoek als er een <b>gerechtvaardigd belang</b> of een <b>algemeen belang</b> is, en de verwerking in lijn is met die doelstellingen.</p> <p>- <b>Transparantie</b>: De betrokkenen moeten in ieder geval geïnformeerd worden over de verwerking van hun gegevens voor het wetenschappelijk onderzoek, bijvoorbeeld via een <b>privacyverklaring</b>.</p> <p>- <b>Passende waarborgen</b>: De reisorganisatie moet ervoor zorgen dat de gegevens veilig worden verwerkt, met de nodige waarborgen voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen (zoals bijvoorbeeld anonimiseren van gegevens, indien mogelijk).</p> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Ja, het is <b>mogelijk</b> voor de reisorganisatie om het</p>	<p>advies in te winnen bij een functionaris gegevensbescherming (FG).</p>
--	--	--	--	---

			<p>wetenschappelijk onderzoek uit te voeren, <b>**zonder expliciete toestemming van haar klanten**</b>, mits de verwerking gebaseerd is op een andere grondslag dan toestemming. De meest waarschijnlijk toepasbare grondslagen zouden zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>**Verwerking voor wetenschappelijk onderzoek (artikel 9, lid 2, onder j)**</b> in combinatie met een juridische basis voor de verwerking zoals <b>**gerechtvaardigd belang (artikel 6, lid 1, onder f)**</b> of <b>**taak van algemeen belang (artikel 6, lid 1, onder e)**</b>.</li> <li><b>**Pseudonimisering of anonimisatie**</b> van de gegevens kan ook een manier zijn om de verwerking te legitimeren zonder dat de AVG te veel belemmeringen opwerpt.</li> </ol> <p>De reisorganisatie moet er wel voor zorgen dat de verwerking voldoet aan de vereisten voor transparantie, gegevensbeveiliging en het bieden van passende waarborgen voor de betrokkenen.</p>	
<p><b>Een organisatie wil van werknemers die gebruik maken van een leaseauto vastleggen waar die auto zich 24/7 bevindt, ook als de auto privé wordt gebruikt. Hiermee willen ze voorkomen dat de auto wordt gebruikt voor doeleinden die niet overeenkomen met de waarden van het bedrijf. Ze vragen hiervoor om toestemming bij de werknemers. Als een werknemer geen toestemming geeft, mag hij/zij geen auto van de zaak leasen. Mag dit?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming moet vrijwillig worden gegeven. Aan het niet geven van toestemming mogen geen negatieve gevolgen hangen.</li> <li>- Een andere verwerkingsgrondslag volstaat in deze situatie waarschijnlijk niet (mogelijk gerechtvaardigd belang).</li> <li>- Het 24/7 tracken van bedrijfsauto's is niet toegestaan.</li> </ul>	<p>Nee, dit is <b>**niet toegestaan**</b> op basis van de <b>**AVG**</b> (Algemene Verordening Gegevensbescherming). De situatie die je beschrijft bevat meerdere <b>**problemen**</b> vanuit het perspectief van privacy en gegevensbescherming.</p> <p><b>### 1. **Toestemming onder druk**:</b> Volgens de <b>**AVG**</b> moet toestemming voor de verwerking van persoonsgegevens altijd <b>**vrijelijk**</b> worden gegeven. In dit geval, waar de werknemer <b>**geen toegang krijgt tot een leaseauto**</b> als hij of zij geen toestemming geeft voor de tracking van de auto, wordt er sprake van een <b>**ongelijke machtspositie**</b>. De werknemer kan zich onder druk gezet voelen om toestemming te geven, simpelweg omdat het verkrijgen van de leaseauto voor hen essentieel is voor hun werk. Dit maakt de toestemming <b>**niet vrij gegeven**</b>.</p> <p>De <b>**vrijheid van keuze**</b> is een cruciaal element voor geldige toestemming. In</p>	<p>In dit geval is het belangrijk om te beoordelen of het verzoek van de organisatie om toestemming te vragen voor het <b>**vastleggen van de locatie van de leaseauto**</b> in lijn is met de <b>**AVG**</b> (Algemene Verordening Gegevensbescherming) en of de voorwaarden waaronder toestemming wordt gevraagd, rechtmatig zijn.</p> <p><b>### 1. **Toestemming als grondslag voor verwerking**</b> De organisatie vraagt toestemming van de werknemers om <b>**de locatie van de leaseauto vast te leggen**</b>, zelfs wanneer de auto privé wordt gebruikt. De AVG vereist dat toestemming <b>**vrij, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig**</b> wordt gegeven. Dit betekent dat de werknemers <b>**eigenlijk in vrijheid moeten kunnen beslissen**</b> of ze toestemming geven voor de verwerking van hun persoonsgegevens, zonder dat daar ongunstige gevolgen voor hen aan verbonden zijn.</p>	<p>Het vastleggen van de locatie van een leaseauto gedurende 24/7, inclusief tijdens privégebruik, raakt direct aan de privacy van werknemers. In deze situatie spelen meerdere juridische aspecten een rol, waaronder het arbeidsrecht en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Hier zijn de belangrijkste punten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Toestemming onder de AVG Vrijwilligheid van toestemming: Volgens de AVG moet toestemming vrijwillig worden gegeven, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig. Omdat de werkgever een duidelijke afhankelijkheidsrelatie heeft met de werknemer, wordt toestemming in arbeidsrelaties vaak als niet vrijwillig beschouwd. In dit geval is de toestemming feitelijk verplicht, omdat de werknemer anders geen leaseauto kan gebruiken. Dit maakt de toestemming juridisch discutabel.</li> <li>Noodzaak en proportionaliteit Noodzakelijkheid: De werkgever moet kunnen aantonen dat het vastleggen van locatiegegevens noodzakelijk is voor een</li> </ol>

		<p>deze situatie is het waarschijnlijk dat de werknemer zich gedwongen voelt om toestemming te geven voor de gegevensverwerking, wat betekent dat de toestemming <b>**onwettig**</b> zou zijn volgens de AVG.</p> <p><b>### 2. **Onterecht gebruik van toestemming als rechtsgrondslag**:</b> Toestemming kan een geldige rechtsgrondslag zijn voor gegevensverwerking, maar de AVG vereist dat toestemming in sommige gevallen wordt vervangen door <b>**een andere rechtsgrondslag**</b> als toestemming niet vrij gegeven kan worden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de werknemer in een afhankelijke positie verkeert (bijvoorbeeld door de afhankelijkheid van de leaseauto voor zijn of haar werk).</p> <p>In dit geval zou het waarschijnlijker zijn dat de <b>**legitieme belangen**</b> van de organisatie als rechtsgrondslag voor de verwerking kunnen dienen (artikel 6, lid 1, onder f van de AVG). Echter, de organisatie moet dan wel aantonen dat haar belang om de locatie van de leaseauto te volgen <b>**zwaarder weegt dan de privacyrechten van de werknemer**</b>. Er moet een <b>**nauwkeurige afweging**</b> worden gemaakt om te bepalen of het volgen van de leaseauto noodzakelijk is en proportioneel is, en of de privacy van de werknemers op andere manieren kan worden gewaarborgd.</p> <p><b>### 3. **Noodzaak en proportionaliteit**:</b> Volgens de <b>**AVG**</b> moet de verwerking van persoonsgegevens <b>**noodzakelijk**</b> en <b>**proportioneel**</b> zijn voor het doel dat wordt nagestreefd. Het constant volgen van de locatie van een leaseauto, zelfs wanneer deze privé wordt gebruikt, lijkt een ingrijpende maatregel. De werkgever moet het doel van de locatie-tracking goed onderbouwen en aantonen dat dit de <b>**enige**</b> manier is om dit doel te bereiken. Het lijkt niet noodzakelijk om</p>	<p><b>#### Is toestemming wel echt "vrij"?</b> Als de organisatie zegt dat een werknemer <b>**geen leaseauto kan krijgen**</b> zonder toestemming voor het bijhouden van de locatie, dan kan de toestemming niet als <b>**vrij gegeven**</b> worden beschouwd. Dit komt omdat de werknemer in feite <b>**gedwongen wordt**</b> om toestemming te geven, anders kan hij of zij de leaseauto niet gebruiken. Dit maakt de toestemming <b>**onvrijwillig**</b>, wat in strijd is met de eisen van de AVG.</p> <p>Volgens de AVG mag toestemming <b>**nooit als een voorwaarde**</b> voor het aangaan van een contract worden gesteld als het niet noodzakelijk is voor de uitvoering van dat contract. In dit geval lijkt het bijhouden van de locatie van de leaseauto <b>**niet noodzakelijk**</b> voor het leveren van de leaseauto zelf (tenzij er een specifieke zakelijke reden is die onlosmakelijk verbonden is met het gebruik van de auto voor werkdoeleinden).</p> <p><b>### 2. **Andere mogelijke grondslagen voor verwerking**</b> Aangezien toestemming waarschijnlijk geen legitieme grondslag is in dit geval, moet de organisatie andere mogelijke grondslagen voor verwerking overwegen:</p> <p><b>#### a. **Gerechtafdigd belang (artikel 6, lid 1, onder f, AVG)**</b> De organisatie zou kunnen beweren dat het bijhouden van de locatie van de auto noodzakelijk is voor het <b>**beschermen van haar zakelijke belangen**</b>, bijvoorbeeld om te voorkomen dat de auto's voor onwenselijke doeleinden worden gebruikt. Dit kan onder <b>**gerechtafdigd belang**</b> vallen. De organisatie moet echter zorgvuldig afwegen of haar <b>**belang**</b> om de locatie van de auto te volgen opweegt tegen het <b>**recht op privacy**</b> van de werknemer.</p> <p>Een belangrijke overweging is of de verwerking van de locatiegegevens proportioneel is: de organisatie moet</p>	<p>legitiem doel, zoals bescherming van bedrijfsgegevens of het voorkomen van fraude.</p> <p>Proportionaliteit: Het continue tracken van de locatie, inclusief tijdens privégebruik, lijkt disproportioneel. Minder ingrijpende middelen, zoals steekproefsgewijze controle of beperking van monitoring tot zakelijke ritten, zouden overwogen moeten worden.</p> <p>3. Grondslag voor verwerking Als toestemming niet als geldige grondslag kan worden gebruikt, moet de werkgever een andere grondslag onder de AVG aantonen, zoals een gerechtafdigd belang. In dat geval moet een belangenafweging worden gemaakt, waarbij de privacy van de werknemer zwaar weegt.</p> <p>4. Arbeidsrechtelijke implicaties Wijziging van arbeidsvoorwaarden: Als het gebruik van een leaseauto al onderdeel is van de arbeidsvoorwaarden, kan het eisen van tracking als een eenzijdige wijziging worden gezien. Dit vereist instemming van de werknemer of een zwaarwichtig belang van de werkgever.</p> <p>Discriminatie: Het uitsluiten van werknemers die geen toestemming geven, kan indirect leiden tot ongelijke behandeling als bepaalde werknemers principieel of religieus bezwaar hebben.</p> <p>5. Gedragsregels en transparantie Het monitoren van werknemers moet worden opgenomen in een gedragscode en/of privacyverklaring. Werknemers moeten duidelijk worden geïnformeerd over wat er wordt bijgehouden, hoe lang gegevens worden bewaard, en wie toegang heeft.</p> <p>Conclusie Het monitoren van de locatie van een leaseauto 24/7, inclusief tijdens privégebruik, is waarschijnlijk niet toegestaan onder de huidige wetgeving: Toestemming kan niet als geldige grondslag worden gebruikt, omdat deze niet vrijwillig is.</p> <p>Het continu volgen van locatiegegevens lijkt disproportioneel en schendt mogelijk de privacy van de werknemer.</p>
--	--	--	--	--

		<p>de locatie 24/7 te volgen, aangezien er andere manieren kunnen zijn om het gebruik van de leaseauto te monitoren, bijvoorbeeld door middel van gedetailleerde gebruiksovereenkomsten of periodieke controles.</p> <p>### 4. <b>Privacyaspecten</b>: De werknemer heeft recht op privacy, ook als hij of zij een leaseauto van de zaak heeft. Het volgen van de locatie van de auto zonder duidelijke en gerechtvaardigde reden voor privégebruik van de werknemer zou een schending kunnen zijn van dit recht. Het doel van de tracking moet duidelijk en redelijk zijn en mag de privélevenssfeer van de werknemer niet onterecht binnendringen.</p> <p>### Samenvatting: De situatie zoals beschreven, waarin de werknemer gedwongen wordt om toestemming te geven voor locatie-tracking van de leaseauto (zelfs voor privégebruik), is niet toegestaan volgens de AVG. De toestemming is waarschijnlijk niet geldig omdat deze niet vrij gegeven wordt, en de werkgever zou een andere rechtsgrondslag voor de verwerking moeten overwegen, zoals legitiem belang. Verder moet de organisatie aantonen dat de tracking noodzakelijk en proportioneel is en dat de privacy van de werknemers voldoende gewaarborgd wordt.</p>	<p>ervoor zorgen dat het volgen van de auto's daadwerkelijk noodzakelijk en begrensd is. Bijvoorbeeld, alleen het bijhouden van de locatie voor werkgerelateerde doeleinden kan gerechtvaardigd zijn, maar het permanent volgen van de auto, zelfs buiten werkuren, is waarschijnlijk een te ingrijpende maatregel die in strijd kan zijn met de privacy van de werknemer.</p> <p>### b. <b>Verplichting uit het arbeidscontract</b> Als er een uitdrukkelijke reden is voor het volgen van de auto's in verband met de werkactiviteiten (bijvoorbeeld voor bedrijfsdoeleinden, zoals het controleren van de beschikbaarheid van voertuigen), kan dit ook vallen onder de uitvoering van een contract. Dit is echter moeilijk te rechtvaardigen voor privégebruik van de auto, wat buiten de normale werkgerelateerde doeleinden valt.</p> <p>### 3. <b>Proportionaliteit en privacy</b> Zelfs als er een grondslag wordt gevonden voor de verwerking van de locatiegegevens, moet de organisatie ervoor zorgen dat de gegevensverwerking proportioneel en beperkt blijft. Het permanent volgen van werknemers, zelfs wanneer ze privé reizen, kan als invasief worden beschouwd en kan in strijd zijn met hun recht op privacy.</p> <p>De organisatie zou bijvoorbeeld kunnen overwegen om alleen werkgerelateerde tijden en locaties te volgen, of alleen in specifieke gevallen (zoals wanneer de werknemer de auto gebruikt voor zakelijke doeleinden). Het volgen van de locatie buiten werkuren of voor privégebruik lijkt niet noodzakelijk en kan als een schending van de privacy van de werknemers worden gezien.</p> <p>### 4. <b>Conclusie</b> De organisatie mag geen voorwaarden stellen aan het gebruik van een leaseauto die het recht op privacy</p>	<p>Alternatieven, zoals het beperken van tracking tot zakelijke ritten of andere technische maatregelen, moeten eerst worden onderzocht. Het advies is om juridisch advies in te winnen en de proportionaliteit en noodzakelijkheid zorgvuldig te onderbouwen voordat dergelijke maatregelen worden ingevoerd.</p>
--	--	--	---	--

			<p>van de werknemer schendt. Het <b>**verplicht stellen van toestemming voor het bijhouden van de locatie van de auto**</b>, zeker als het ook voor privégebruik geldt, is waarschijnlijk <b>**onwettig**</b> volgens de AVG, omdat de toestemming niet echt "vrij" wordt gegeven. Dit zou een indirecte dwang kunnen zijn en niet voldoen aan de voorwaarden van de AVG voor toestemming.</p> <p>De organisatie zou moeten kijken naar andere, <b>**minder ingrijpende**</b> manieren om de locatie van de auto te volgen, bijvoorbeeld door de locatie alleen tijdens werkuren of voor werkgerelateerde doeleinden te registreren. Het is ook van belang dat de organisatie de <b>**privacy van de werknemers**</b> respecteert en voldoet aan de proportionaliteitseisen van de AVG.</p>	
--	--	--	---	--

Prompt	Model	Claude - gratis (1)	Claude - gratis (2)	Claude - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<p><b>Welke doorgiftemechanismes kent de AVG?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adequaateitsbesluit</li> <li>- Passende waarborgen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Standaardcontractbepalingen</li> <li>o Bindende bedrijfsvoorschriften</li> <li>o Certificeringsmechanismen</li> </ul> </li> <li>- Afwijkingen voor specifieke situaties</li> </ul>	<p>De AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) kent drie hoofdmechanismen voor doorgifte van persoonsgegevens naar landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adequaateitsbesluit                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een adequaateitsbesluit van de Europese Commissie betekent dat een land een passend beschermingsniveau voor persoonsgegevens heeft.</li> <li>- Landen met een adequaateitsbesluit worden beschouwd als veilige bestemmingen voor gegevensdoorgifte zonder aanvullende voorwaarden.</li> <li>- Voorbeelden zijn op dit moment landen zoals Japan, Canada, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland.</li> </ul> </li> <li>2. Geschikt beschermingsmechanisme                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit omvat standaardcontractbepalingen (Standard Contractual Clauses of SCC's)</li> <li>- Binding Corporate Rules (BCR's) voor multinationale ondernemingen</li> <li>- Gedragscodes en certificeringsmechanismen</li> <li>- Deze mechanismen bieden contractuele of organisatorische waarborgen voor gegevensbescherming</li> </ul> </li> <li>3. Specifieke uitzonderingen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene</li> <li>- Noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst</li> <li>- Gewichtige redenen van algemeen belang</li> <li>- Vaststelling, uitoefening of onderbouwing van een rechtsvordering</li> <li>- Bescherming van vitale belangen van de betrokkene of andere personen</li> </ul> </li> </ol> <p>Deze mechanismen zorgen ervoor dat persoonsgegevens ook buiten de EER voldoende worden beschermd conform de AVG-vereisten.</p>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) kent verschillende doorgiftemechanismen voor het overdragen van persoonsgegevens naar landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER). Hier zijn de belangrijkste mechanismen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adequaateitsbesluit                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- De Europese Commissie kan landen aanwijzen die een passend beschermingsniveau hebben. Voor deze landen mogen persoonsgegevens vrij worden doorgegeven zonder aanvullende waarborgen. Voorbeelden zijn landen zoals het Verenigd Koninkrijk, Canada, Japan en Israël.</li> </ul> </li> <li>2. Passende Waarborgen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wanneer er geen adequaateitsbesluit is, kunnen organisaties doorgifte toch rechtmatig maken door:                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Standaard contractuele bepalingen (SCC's)</li> <li>- Bindende bedrijfsvoorschriften (BCR's).</li> <li>- Goedgekeurde gedragscodes met bijbehorende bindende en afdwingbare verplichtingen</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>3. Specifieke Situaties                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- De AVG staat doorgifte ook toe in specifieke situaties zoals:                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene</li> <li>- Noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst</li> <li>- Gewichtige redenen van algemeen belang</li> <li>- Vaststelling, uitoefening of onderbouwing van een rechtszaak</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>4. Uitzonderingsbepalingen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er zijn enkele specifieke uitzonderingen waarbij doorgifte kan plaatsvinden, zoals:                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vitale belangen van de betrokkene</li> <li>- Openbare registers</li> <li>- Rechtstreekse toestemming van de</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>	<p>De AVG (GDPR) kent verschillende mechanismen voor de doorgifte van persoonsgegevens naar landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER). Hier zijn de belangrijkste:</p> <p>Adequaateitsbesluiten De Europese Commissie kan bepalen dat een land buiten de EER een passend beschermingsniveau biedt. Dan mag doorgifte zonder specifieke toestemming plaatsvinden. Voorbeelden zijn het Verenigd Koninkrijk, Japan en Nieuw-Zeeland.</p> <p>Passende waarborgen Als er geen adequaateitsbesluit is, kunnen organisaties gebruik maken van:</p> <p>Bindende bedrijfsvoorschriften (Binding Corporate Rules - BCR's)</p> <p>Standaardcontractbepalingen (Standard Contractual Clauses - SCC's)</p> <p>Goedgekeurde gedragscodes</p> <p>Certificeringsmechanismen</p> <p>Ad-hoc contractuele bepalingen (met goedkeuring van de toezichthouder)</p> <p>Specifieke situaties (uitzonderingen) In bepaalde gevallen is doorgifte mogelijk op basis van:</p> <p>Uitdrukkelijke toestemming van betrokkene</p> <p>Noodzaak voor uitvoering van een overeenkomst</p> <p>Gewichtige redenen van algemeen belang</p> <p>Instelling, uitoefening of onderbouwing van een rechtsvordering</p> <p>Bescherming van vitale belangen</p> <p>Doorgifte uit een openbaar register</p> <p>Na het Schrems II-arrest is extra aandacht nodig voor aanvullende waarborgen bij gebruik van SCC's, vooral bij doorgifte naar landen waar overheidsinstanties brede toegang hebben tot persoonsgegevens.</p>

			<p>betrokkene na uitgebreide informatie</p> <p>5. Internationale Verdragen Doorgifte kan ook plaatsvinden op basis van internationale verdragen waarbij de EU partij is.</p> <p>Belangrijk is dat bij elk doorgiftemechanisme de grondbeginselen van gegevensbescherming in acht worden genomen, zoals minimale gegevensverwerking, doelbinding en proportionaliteit.</p>	
<p><b>Welke rechten hebben betrokkenen op grond van de AVG?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht op informatie</li> <li>- Recht op inzage</li> <li>- Recht op rectificatie</li> <li>- Recht op gegevenswissing</li> <li>- Recht op beperking van de verwerking</li> <li>- Recht op overdraagbaarheid van gegevens</li> <li>- Recht van bezwaar</li> <li>- Recht met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming</li> </ul>	<p>De AVG kent zes belangrijke rechten voor betrokkenen:</p> <p>1. Recht van inzage - Betrokkenen hebben het recht om te weten welke persoonsgegevens een organisatie van hen heeft verzameld - Ze kunnen opvragen welk soort gegevens worden verwerkt, met welk doel, en hoe lang deze worden bewaard - Organisaties moeten binnen één maand na het verzoek inzage verstrekken</p> <p>2. Recht op rectificatie - Betrokkenen kunnen onjuiste of onvolledige persoonsgegevens laten corrigeren - Dit recht geeft mensen de mogelijkheid om hun gegevens up-to-date en accuraat te houden - De organisatie is verplicht om correcties binnen één maand door te voeren</p> <p>3. Recht op gegevenswissing (recht op vergetelheid) - Betrokkenen kunnen verzoeken dat hun persoonsgegevens worden verwijderd - Dit geldt met name als de gegevens niet langer noodzakelijk zijn voor het oorspronkelijke doel - Organisaties moeten het verzoek inwilligen tenzij er zwaarwegende redenen zijn om gegevens te behouden</p> <p>4. Recht op beperking van de verwerking - Betrokkenen kunnen de verwerking van hun gegevens tijdelijk stopzetten - Dit kan bijvoorbeeld als de juistheid van gegevens wordt betwist of als de</p>	<p>Op grond van de AVG hebben betrokkenen de volgende rechten:</p> <p>1. Recht op Inzage Betrokkenen hebben het recht om te weten welke persoonsgegevens worden verwerkt, voor welke doeleinden, en hoe deze worden verwerkt. Ze kunnen een kopie opvragen van de verwerkte persoonsgegevens.</p> <p>2. Recht op Rectificatie Indien persoonsgegevens onjuist of onvolledig zijn, kunnen betrokkenen verzoeken om correctie of aanvulling van hun gegevens.</p> <p>3. Recht op Gegevenswissing (Recht om Vergeten te Worden) Betrokkenen kunnen verzoeken dat hun persoonsgegevens worden verwijderd wanneer: - De gegevens niet langer nodig zijn voor het oorspronkelijke doel - De betrokkene eerder gegeven toestemming intrekt - De betrokkene bezwaar maakt tegen de verwerking - De gegevens onrechtmatig zijn verwerkt</p> <p>4. Recht op Beperking van de Verwerking Betrokkenen kunnen de verwerking van hun gegevens laten beperken in specifieke situaties, zoals: - Wanneer de juistheid van gegevens wordt betwist - Wanneer de verwerking onrechtmatig is - Wanneer de gegevens niet langer nodig zijn, maar de betrokkene ze nodig heeft</p>	<p>De AVG geeft betrokkenen (personen van wie persoonsgegevens worden verwerkt) de volgende rechten: Recht op informatie Betrokkenen moeten duidelijk geïnformeerd worden over de verwerking van hun persoonsgegevens, waaronder het doel, de grondslag en hun rechten. Recht op inzage Het recht om te weten of en welke persoonsgegevens worden verwerkt en een kopie daarvan te ontvangen. Recht op rectificatie Het recht om onjuiste persoonsgegevens te laten corrigeren of onvolledige gegevens aan te vullen. Recht op vergetelheid Het recht om persoonsgegevens te laten wissen onder bepaalde omstandigheden, bijvoorbeeld als de gegevens niet meer nodig zijn voor het doel. Recht op beperking Het recht om de verwerking van persoonsgegevens tijdelijk stop te zetten, bijvoorbeeld tijdens de behandeling van een bezwaar. Recht op dataportabiliteit Het recht om persoonsgegevens in een gestructureerd, gangbaar format te ontvangen en over te dragen aan een andere partij. Recht van bezwaar Het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van persoonsgegevens, met name bij direct marketing of verwerking op basis van gerechtvaardigd belang. Recht met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming Het recht om niet onderworpen te worden aan volledig geautomatiseerde besluitvorming met rechtsgevolgen, inclusief profiling. Deze rechten kunnen worden uitgeoefend</p>

		<p>verwerking onrechtmatig is</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedurende de periode van beperking mogen gegevens alleen worden opgeslagen, niet verder verwerkt</li> </ul> <p>5. Recht op dataportabiliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betrokkenen kunnen hun persoonsgegevens in een gestructureerde, gangbare en machineleesbare vorm opvragen</li> <li>- Ze kunnen deze gegevens overdragen van de ene verwerkingsverantwoordelijke naar de andere</li> <li>- Dit recht geldt alleen voor gegevens die zijn verkregen op basis van toestemming of een overeenkomst</li> </ul> <p>6. Recht van bezwaar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betrokkenen kunnen bezwaar maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens</li> <li>- Dit geldt met name voor directe marketing, profilering en wetenschappelijk of historisch onderzoek</li> <li>- Organisaties moeten een zwaarwegend gerechtvaardigd belang hebben om verwerkingen voort te zetten</li> </ul> <p>Daarnaast hebben betrokkenen nog twee aanvullende rechten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht op niet te worden onderworpen aan geautomatiseerde besluitvorming</li> <li>- Recht om te worden geïnformeerd over datalekken die hen kunnen schaden</li> </ul> <p>Deze rechten vormen de kern van de bescherming van persoonsgegevens onder de AVG en geven burgers meer controle over hun digitale identiteit.</p>	<p>voor een rechtszaak</p> <p>5. Recht op Dataportabiliteit</p> <p>Betrokkenen kunnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hun persoonsgegevens ontvangen in een gestructureerd, gangbaar en machineleesbaar formaat</li> <li>- Deze gegevens overdragen aan een andere verwerkingsverantwoordelijke</li> <li>- Dit recht geldt alleen voor gegevens die zijn verwerkt op basis van toestemming of een overeenkomst</li> </ul> <p>6. Recht van Bezwaar</p> <p>Betrokkenen kunnen bezwaar maken tegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwerking voor direct marketing</li> <li>- Verwerking op basis van gerechtvaardigd belang</li> <li>- Verwerking voor wetenschappelijk of historisch onderzoek</li> </ul> <p>7. Rechten met Betrekking tot Geautomatiseerde Besluitvorming</p> <p>Betrokkenen hebben het recht om niet te worden onderworpen aan uitsluitend geautomatiseerde besluitvorming, inclusief profilering, die significante rechtsgevolgen voor hen heeft.</p> <p>8. Recht op Informatie</p> <p>Betrokkenen moeten vooraf worden geïnformeerd over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De verwerkingsdoeleinden</li> <li>- De wettelijke grondslag voor verwerking</li> <li>- De bewaartermijn van de gegevens</li> <li>- Hun rechten onder de AVG</li> </ul> <p>9. Recht op Klacht</p> <p>Betrokkenen kunnen een klacht indienen bij de toezichthoudende autoriteit (in Nederland de Autoriteit Persoonsgegevens) indien zij menen dat hun gegevens niet conform de AVG worden verwerkt.</p> <p>Al deze rechten zijn erop gericht de controle van betrokkenen over hun persoonsgegevens te versterken en te beschermen.</p>	<p>door een verzoek in te dienen bij de verwerkingsverantwoordelijke, die binnen een maand moet reageren. Er zijn enkele uitzonderingen mogelijk, bijvoorbeeld als de rechten van anderen worden geschaad of als er een wettelijke verplichting is om gegevens te bewaren.</p>
--	--	--	--	--



<p><b>Hoe snel moet een datalek worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zonder onredelijke vertraging en uiterlijk binnen 72 uur na de ontdekking van het datalek.</li> </ul>	<p>Volgens de AVG moet een datalek worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) binnen 72 uur nadat de organisatie kennis heeft gekregen van het datalek.</p> <p>Enkele belangrijke details over deze meldplicht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Termijn van 72 uur <ul style="list-style-type: none"> <li>- De 72-uurstermijn gaat in op het moment dat de organisatie daadwerkelijk kennis krijgt van het datalek</li> <li>- Als niet alle details direct bekend zijn, mag een gefaseerde melding worden gedaan</li> <li>- Volledige details kunnen later worden aangevuld</li> </ul> </li> <li>2. Wanneer melden verplicht is <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij een datalek met kans op ernstige gevolgen voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen</li> <li>- Wanneer persoonsgegevens zijn blootgesteld aan onbevoegden</li> <li>- Als sprake is van verlies, onrechtmatige verwerking of vernietiging van gegevens</li> </ul> </li> <li>3. Uitzonderingen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien het datalek zeer onwaarschijnlijk risico's oplevert voor betrokkenen, hoeft niet te worden gemeld</li> <li>- De organisatie moet kunnen onderbouwen waarom geen melding noodzakelijk wordt geacht</li> </ul> </li> <li>4. Inhoud van de melding <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aard van het datalek</li> <li>- Categorieën en aantal betrokkenen</li> <li>- Mogelijke gevolgen</li> <li>- Maatregelen om gevolgen te beperken</li> </ul> </li> </ol> <p>Let op: Als het datalek waarschijnlijk hoge risico's oplevert voor betrokkenen, moeten zij ook direct worden geïnformeerd.</p>	<p>Conform de AVG moet een datalek zo spoedig mogelijk worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens, en uiterlijk binnen 72 uur nadat de organisatie kennis heeft gekregen van het datalek.</p> <p>Belangrijke aandachtspunten bij de melding:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 72-uurs termijn <ul style="list-style-type: none"> <li>- De klok begint te lopen zodra de organisatie op de hoogte is van het datalek</li> <li>- De melding moet binnen 72 uur na ontdekking worden gedaan</li> <li>- Ook als niet alle details al bekend zijn, moet de initiële melding plaatsvinden</li> </ul> </li> <li>2. Verplichte Informatie bij Melding <p>De melding moet ten minste bevatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aard van het datalek</li> <li>- Categorieën en aantal betrokkenen</li> <li>- Mogelijke gevolgen van het lek</li> <li>- Getroffen maatregelen of voorgestelde maatregelen</li> </ul> </li> <li>3. Uitzonderingen <p>Niet elk datalek hoeft te worden gemeld. Alleen lekken die een risico vormen voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen moeten worden gemeld.</p> </li> <li>4. Betrokkenen Informeren <p>Indien het lek een hoog risico vormt, moeten ook de betrokkenen zelf worden geïnformeerd.</p> </li> </ol>	<p>Een datalek moet binnen 72 uur na ontdekking worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Deze termijn begint te lopen zodra de verwerkingsverantwoordelijke een redelijke mate van zekerheid heeft dat er een beveiligingsincident heeft plaatsgevonden waarbij persoonsgegevens zijn blootgesteld aan verlies of onrechtmatige verwerking. Belangrijke aanvullende punten: Als het niet mogelijk is om binnen 72 uur alle informatie te verstrekken, mag de melding in stappen gebeuren. De melding moet wel zonder onnodige vertraging plaatsvinden. Bij de melding moet worden uitgelegd waarom deze eventueel later dan 72 uur wordt gedaan. De 72-uurtermijn geldt ook in weekenden en op feestdagen. Als het datalek waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen, moet de verwerkingsverantwoordelijke ook de betrokkenen informeren. Hiervoor geldt geen specifieke termijn, maar dit moet "onverwijld" gebeuren. Niet elk beveiligingsincident hoeft gemeld te worden. Een melding is alleen verplicht als het incident leidt tot een risico voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen. De verwerkingsverantwoordelijke moet dit risico zelf beoordelen.</p>
<p><b>Wat zijn de voorwaarden voor toestemming op grond van de AVG?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijelijk gegeven</li> <li>- Specifiek</li> <li>- Geïnfomeerd</li> <li>- Ondubbelzinnig</li> <li>- Mogelijkheid tot intrekking toestemming</li> <li>- Aantoonbaar</li> </ul>	<p>De AVG stelt duidelijke voorwaarden voor geldige toestemming. Een toestemming moet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vrijwillig zijn</li> <li>- Betrokkene moet een echte vrije keuze hebben</li> <li>- Geen sprake van dwang of</li> </ol>	<p>Volgens de AVG moet toestemming aan de volgende voorwaarden voldoen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vrijwilligheid</li> <li>- Toestemming moet volledig vrijwillig worden gegeven</li> <li>- Er mag geen sprake zijn van dwang of ongeoorloofde druk</li> </ol>	<p>Op grond van de AVG moet toestemming als verwerkingsgrondslag aan de volgende voorwaarden voldoen:</p> <p>Vrij</p> <p>De betrokkene moet echte keuzevrijheid hebben zonder nadelige gevolgen bij weigering</p> <p>Er mag geen sprake zijn van een ongelijke</p>

		<p>ongelijkwaardige situatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming kan niet worden afgedwongen als voorwaarde voor dienstverlening</li> <li>- Geen 'bundeling' van toestemmingen voor verschillende verwerkingen</li> </ul> <p>2. Specifiek zijn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming moet gedetailleerd en transparant zijn</li> <li>- Duidelijk omschreven doeleinden van gegevensverwerking</li> <li>- Aparte toestemming voor verschillende verwerkingsdoeleinden</li> <li>- Geen onduidelijke of brede, algemene toestemmingsverklaringen</li> </ul> <p>3. Ondubbelzinnig</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actieve, uitdrukkelijke wilsuiting van de betrokkene</li> <li>- Stilzwijgen of inactiviteit is geen geldige toestemming</li> <li>- Vooraf aangevinkte vakjes zijn niet geldig</li> <li>- Moet worden gegeven door een duidelijke bevestigende handeling</li> </ul> <p>4. Geïnformeerd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betrokkene moet vooraf worden geïnformeerd over: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identiteit van de verwerkingsverantwoordelijke</li> <li>- Doel van gegevensverwerking</li> <li>- Welke gegevens worden verzameld</li> <li>- Rechten van de betrokkene</li> <li>- Informatie moet begrijpelijk en transparant zijn</li> </ul> </li> </ul> <p>5. Aantoonbaar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisatie moet kunnen aantonen dat geldige toestemming is verkregen</li> <li>- Bewijs van toestemming moet worden vastgelegd</li> <li>- Betrokkene moet toestemming te allen tijde kunnen intrekken</li> <li>- Intrekken moet even makkelijk zijn als geven van toestemming</li> </ul> <p>6. Leeftijdgerelateerde voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor kinderen jonger dan 16 jaar is toestemming van ouders/voogd vereist</li> <li>- Lidstaten kunnen een lagere leeftijdsgrens hanteren (tussen 13-16 jaar)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De toestemming moet kunnen worden geweigerd zonder nadelige gevolgen</li> <li>- Er mag geen sprake zijn van een duidelijke ongelijkheid tussen de verwerkingsverantwoordelijke en de betrokkene</li> </ul> <p>2. Specifiekheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming moet specifiek zijn voor welbepaalde verwerkingsdoeleinden</li> <li>- Vooraf moet duidelijk zijn waarvoor precies toestemming wordt gevraagd</li> <li>- Algemene, niet-gespecificeerde toestemming is niet geldig</li> </ul> <p>3. Ondubbelzinnig</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De toestemming moet ondubbelzinnig zijn</li> <li>- Er moet een actieve handeling worden verricht</li> <li>- Stilzwijgen, vooraf aangevinkte vakjes of inactiviteit gelden niet als toestemming</li> </ul> <p>4. Uitdrukkelijk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij gevoelige persoonsgegevens is uitdrukkelijke toestemming vereist</li> <li>- Dit betekent een expliciete verklaring of een duidelijke bevestigende handeling</li> </ul> <p>5. Informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorafgaand aan de toestemming moet de betrokkene worden geïnformeerd over: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het doel van de gegevensverwerking</li> <li>- De categorieën persoonsgegevens</li> <li>- Het recht om toestemming in te trekken</li> <li>- De verwerkingsverantwoordelijke</li> </ul> </li> </ul> <p>6. Aantoonbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De verwerkingsverantwoordelijke moet kunnen aantonen dat geldige toestemming is verkregen</li> <li>- Er moet een registratie zijn van het moment en de wijze waarop toestemming is verleend</li> </ul> <p>7. Intrekbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming kan te allen tijde worden ingetrokken</li> <li>- Het intrekken moet even gemakkelijk zijn als het geven van toestemming</li> <li>- Intrekking werkt niet met terugwerkende kracht voor reeds uitgevoerde</li> </ul>	<p>machtsverhouding (zoals werkgever-werknemer)</p> <p>Toestemming mag niet worden gekoppeld aan het accepteren van algemene voorwaarden</p> <p>Het moet mogelijk zijn om toestemming voor verschillende doeleinden apart te geven</p> <p>Specifiek</p> <p>Het doel van de verwerking moet duidelijk en concreet omschreven zijn</p> <p>Toestemming moet per verwerkingsdoel worden gevraagd</p> <p>Algemene/vage omschrijvingen zijn niet toegestaan</p> <p>Geïnformeerd</p> <p>De betrokkene moet weten waarvoor toestemming wordt gegeven</p> <p>Informatie moet in duidelijke en eenvoudige taal worden verstrekt</p> <p>Het moet duidelijk zijn wie de verwerkingsverantwoordelijke is</p> <p>Het doel van de verwerking moet worden uitgelegd</p> <p>Ondubbelzinnig</p> <p>Er moet sprake zijn van een actieve handeling (opt-in)</p> <p>Stilzwijgen, vooraf aangevinkte vakjes of inactiviteit gelden niet als toestemming</p> <p>Het moet duidelijk zijn dat door de handeling toestemming wordt gegeven</p> <p>Aanvullende vereisten:</p> <p>De verwerkingsverantwoordelijke moet kunnen aantonen dat toestemming is verkregen</p> <p>Toestemming moet even eenvoudig kunnen worden ingetrokken als gegeven</p> <p>Bij verwerking van bijzondere persoonsgegevens is uitdrukkelijke toestemming vereist</p> <p>Voor kinderen onder 16 jaar is toestemming van ouders/voogd nodig voor onlinediensten</p>
--	--	---	--	---

		<p>7. Minimale vormvereisten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorkeur voor schriftelijke toestemming</li> <li>- Bij elektronische toestemming: duidelijke, ondubbelzinnige handeling</li> <li>- Geen onduidelijke juridische taal of kleine lettertjes</li> </ul> <p>8. Herroepbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming kan te allen tijde worden ingetrokken</li> <li>- Intrekken moet even eenvoudig zijn als geven</li> <li>- Intrekking geldt voor toekomstige verwerkingen, niet met terugwerkende kracht</li> </ul> <p>Het belangrijkste principe is dat toestemming een serieuze, weloverwogen keuze van de betrokkene moet zijn, waarbij hij/zij volledig geïnformeerd is over de implicaties.</p>	<p>verwerkingen</p> <p>8. Leeftijdsgrenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor kinderen jonger dan 16 jaar is toestemming van de ouder of wettelijk vertegenwoordiger vereist</li> <li>- Lidstaten mogen deze leeftijdsgrens verlagen tot 13 jaar</li> </ul> <p>9. Vorm</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming kan schriftelijk, elektronisch of mondeling worden gegeven</li> <li>- De vorm moet kunnen worden aangetoond</li> </ul> <p>10. Vrije Keuze</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als de uitvoering van een overeenkomst afhankelijk wordt gesteld van toestemming voor gegevensverwerking die niet noodzakelijk is voor die overeenkomst, is de toestemming niet geldig</li> </ul> <p>Deze voorwaarden zorgen ervoor dat toestemming een werkelijk vrije, specifieke, geïnformeerde en ondubbelzinnige wilsuiting van de betrokkene is.</p>	
<p><b>Wanneer is het als organisatie verplicht om een functionaris voor gegevensbescherming aan te wijzen?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publieke instanties en overheidsorganisaties</li> <li>- Organisaties die grootschalige, regelmatige en systematische monitoring van personen uitvoeren</li> <li>- Organisaties die op grote schaal bijzondere categorieën van persoonsgegevens of gegevens over strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten verwerken</li> </ul>	<p>Op grond van de AVG is een organisatie verplicht een Functionaris Gegevensbescherming (FG) aan te wijzen in drie specifieke situaties:</p> <p>1. Overheidsinstanties en publiekrechtelijke organen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijwel alle overheidsorganisaties moeten een FG aanstellen</li> <li>- Ongeacht de omvang of aard van gegevensverwerking</li> <li>- Geldt voor gemeenten, provincies, ministeries, waterschappen, etc.</li> </ul> <p>2. Grootschalige systematische monitoring</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisaties die op grote schaal persoonsgegevens structureel volgen</li> <li>- Voorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Telecombedrijven die gebruikersgedrag analyseren</li> <li>- Verzekeraars met uitgebreide klantprofielen</li> <li>- Sociale media platforms</li> <li>- Beveiligingsbedrijven met</li> </ul> </li> </ul>	<p>Op grond van de AVG is een organisatie verplicht om een Functionaris Gegevensbescherming (FG) aan te wijzen in de volgende situaties:</p> <p>1. Overheidsinstanties en -organen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijwel alle overheidsinstanties moeten een FG aanwijzen</li> <li>- Dit geldt voor alle bestuurslagen: rijksoverheid, provincies, gemeenten, waterschappen, etc.</li> </ul> <p>2. Grootschalige Systematische Monitoring</p> <p>Een FG is verplicht indien de kernactiviteiten bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grootschalige systematische monitoring van personen</li> <li>- Bijvoorbeeld: cameratoezicht, tracking van online gedrag, locatiemonitoring</li> </ul> <p>3. Grootschalige Verwerking van Gevoelige Persoonsgegevens</p> <p>Verplicht bij grootschalige verwerking van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strafrechtelijke gegevens</li> </ul>	<p>Volgens de AVG is het aanstellen van een functionaris voor gegevensbescherming (FG/DPO) verplicht in drie situaties:</p> <p>Overheidsinstanties en publieke organisaties</p> <p>Alle overheidsinstanties en overheidsorganen</p> <p>Uitgezonderd zijn rechterlijke instanties bij hun gerechtelijke taken</p> <p>Organisaties die vanwege hun kernactiviteiten regelmatig en stelselmatig betrokkenen op grote schaal observeren</p> <p>Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedragingen van mensen op internet volgen</li> <li>- Profilering voor risicobeoordeling</li> <li>- Cameratoezicht in een winkelcentrum</li> <li>- Locatietracking via apps</li> <li>- Organisaties die als kernactiviteit op grote schaal bijzondere persoonsgegevens verwerken</li> </ul> <p>Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ziekenhuizen</li> <li>- Verzekeraars</li> <li>- Beveiligingsbedrijven</li> <li>- Organisaties die veel</li> </ul>

		<p>cameratoezicht</p> <p>3. Grootschalige verwerking van bijzondere categorieën persoonsgegevens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwerking van gevoelige gegevens op grote schaal</li> <li>- Zoals: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strafrechtelijke gegevens</li> <li>- Gegevens over gezondheid</li> <li>- Gegevens over ras of etnische afkomst</li> <li>- Biometrische gegevens</li> <li>- Gegevens over seksuele gerichtheid</li> </ul> </li> </ul> <p>Wanneer geen FG verplicht is, kan een organisatie wel vrijwillig een FG aanwijzen als dit de gegevensbescherming ten goede komt.</p> <p>De FG moet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onafhankelijk kunnen opereren</li> <li>- Rechtstreeks verslag uitbrengen aan de hoogste leiding</li> <li>- Beschikken over voldoende deskundigheid en middelen</li> <li>- Geen taken hebben die leiden tot belangenverstremming</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijzondere persoonsgegevens (zoals gezondheid, ras, religie, strafrechtelijk verleden)</li> <li>- Gegevens van kwetsbare groepen zoals kinderen</li> </ul> <p>4. Specifieke Verwerkingsactiviteiten</p> <p>Verplicht bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grootschalige verwerkingen door zorginstellingen</li> <li>- Onderwijsinstellingen met complexe gegevensverwerkingen</li> <li>- Financiële instellingen met omvangrijke persoonsgegevensregistraties</li> </ul> <p>5. Kernactiviteiten Gericht op Grootschalige Gegevensverwerking</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wanneer gegevensverwerking de core business is van de organisatie</li> <li>- Bijvoorbeeld: verzekeraars, banken, grote commerciële dataverwerkers</li> </ul> <p>Belangrijke aanvullende bepalingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De FG moet onafhankelijk kunnen opereren</li> <li>- Direct rapportagelijnen naar de hoogste directieniveau</li> <li>- Voldoende bescherming tegen ontslag of benadeling</li> <li>- Vereiste deskundigheid op het gebied van privacywetgeving en gegevensbescherming</li> </ul>	<p>gezondheidsgegevens verwerken</p> <p>Belangrijke begrippen hierbij:</p> <p>Kernactiviteit: primaire activiteiten, niet ondersteunende taken</p> <p>Grootschalig: beoordeeld op basis van aantal betrokkenen, hoeveelheid gegevens, duur van verwerking en geografische reikwijdte</p> <p>Regelmatig en stelselmatig: continue of periodiek terugkerend, volgens een systeem</p> <p>Ook als het niet verplicht is, kunnen organisaties vrijwillig een FG aanstellen als good practice voor privacy governance.</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<p><b>Kan een commercieel belang een gerechtvaardigd belang zijn, in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Drie-stappen-toets: <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Is het belang gerechtvaardigd?</li> <li>5. Is het belang noodzakelijk?</li> <li>6. Weegt het belang van de organisatie zwaarder dan het belang van de betrokkene?</li> </ol> </li> <li>- Een commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn als wordt voldaan aan de drie-stappen-toets</li> <li>- Het is hierbij geen vereiste dat het belang van terug te herleiden is naar de wet, zoals is besproken in zaak C-621/22.</li> </ul>	<p>Een commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn in de zin van de AVG, maar dit is niet vanzelfsprekend. Er moet worden voldaan aan een aantal voorwaarden die zijn uitgekristalliseerd in jurisprudentie:</p> <p>1. Toetsingskader</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het commerciële belang moet worden getoetst aan de hand van drie criteria: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Is er een legitiem doel?</li> <li>b) Is de gegevensverwerking noodzakelijk voor dat doel?</li> <li>c) Vindt er een zorgvuldige belangenafweging plaats tussen het bedrijfsbelang en de privacy van betrokkenen</li> </ol> </li> </ul> <p>2. Relevante jurisprudentie</p>	<p>Ik zal deze vraag over de rechtmatigheid van een commercieel belang onder de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) uitgebreid toelichten.</p> <p>Commercieel belang kan inderdaad een gerechtvaardigd belang zijn in de zin van artikel 6 lid 1 sub f AVG, maar dit is onderworpen aan een zorgvuldige belangenafweging. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en de rechtspraak hanteren hiervoor een aantal belangrijke criteria:</p> <p>1. Voorwaarden voor gerechtvaardigd commercieel belang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het commercieel belang moet legitiem en niet-onrechtmatig zijn</li> </ul>	<p>Ja, een commercieel belang kan zeker een gerechtvaardigd belang zijn in de zin van artikel 6 lid 1 sub f AVG, maar dit moet wel zorgvuldig worden afgewogen tegen de belangen, rechten en vrijheden van de betrokkene. Deze afweging wordt ook wel de 'belangenafweging' of 'balancing test' genoemd.</p> <p>Het Europees Hof van Justitie heeft dit bevestigd in verschillende uitspraken: In de zaak Rigas (C-13/16) oordeelde het HvJ EU dat het commerciële belang van een onderneming om haar vorderingen te kunnen innen als gerechtvaardigd belang kan worden aangemerkt.</p> <p>In TikTok tegen AP (ECLI:NL:RBAMS:2021:7705) oordeelde de rechtbank Amsterdam dat TikTok's commerciële belang bij het tonen van</p>

		<p>- Arrest Bundesgerichtshof (Duitsland, 2021):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oordeelde dat commerciële belangen kunnen worden erkend, maar niet zonder meer</li> <li>- Benadrukte de noodzaak van een concrete, niet-hypothetische rechtvaardiging</li> </ul> <p>3. Voorbeelden uit rechtspraak</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- HvJ EU zaak Rigas satiksme (C-13/16):</li> <li>- Stelde dat het verzamelen van persoonsgegevens voor fraudepreventie een gerechtvaardigd belang kan zijn</li> <li>- Maar alleen als dit proportioneel en subsidiair is</li> </ul> <p>4. Voorwaarden voor aanvaarding</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het commerciële belang moet:</li> <li>- Concreet en aantoonbaar zijn</li> <li>- Niet onevenredig ingrijpen in de privacy van betrokkenen</li> <li>- Een minimale inbreuk op persoonsgegevens veroorzaken</li> </ul> <p>5. Rechtbank Amsterdam (2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oordeelde dat marketingdoeleinden kunnen worden gezien als gerechtvaardigd belang</li> <li>- Maar met strikte voorwaarden:</li> <li>- Gerichte, niet-opdringerige communicatie</li> <li>- Mogelijkheid tot bezwaar voor betrokkene</li> <li>- Transparante informatie over verwerking</li> </ul> <p>6. Kritische elementen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwerkingsgrond moet kunnen worden onderbouwd met een concrete belangenafweging</li> <li>- Betrokkene moet niet worden verrast door de verwerking</li> <li>- Er moet een redelijke verwachting zijn bij de betrokkene</li> </ul> <p>Conclusie: Een commercieel belang kan een gerechtvaardigde verwerkingsgrond zijn, maar dit is afhankelijk van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De specifieke context</li> <li>- De mate van inbreuk op privacy</li> <li>- De noodzakelijkheid van de gegevensverwerking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De gegevensverwerking moet noodzakelijk zijn voor dat belang</li> <li>- De belangen van de verwerkingsverantwoordelijke moeten worden afgewogen tegen de rechten en vrijheden van de betrokkenen</li> </ul> <p>2. Relevante jurisprudentie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechtbank Rotterdam 14 februari 2020 (ECLI:NL:RBROT:2020:1315): De rechtbank oordeelde dat een commercieel belang kan worden erkend, mits er een evenredige belangenafweging plaatsvindt.</li> <li>- Hof van Justitie van de EU (zaak Rigas satiksme, C-13/16): Benadrukte dat commerciële doeleinden kunnen kwalificeren als gerechtvaardigd belang, maar niet onbeperkt.</li> </ul> <p>3. Toetsingscriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Noodzakelijkheidstoets: Is de gegevensverwerking echt noodzakelijk voor het beoogde doel?</li> <li>- Proportionaliteitstoets: Weegt het commercieel belang op tegen de privacy-inbreuk?</li> <li>- Subsidiariteitstoets: Zijn er minder ingrijpende alternatieven beschikbaar?</li> </ul> <p>4. Praktische voorbeelden waar commercieel belang kan slagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fraudepreventie</li> <li>- Klantrelatiebeheer</li> <li>- Gerichte marketing (met inachtneming van proportionaliteit)</li> <li>- Beveiliging van bedrijfsmiddelen</li> </ul> <p>5. Belangrijke kanttekeningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De betrokkene moet redelijkerwijs kunnen voorzien hoe zijn gegevens worden verwerkt</li> <li>- Vergaande of onverwachte verwerkingen zullen niet snel worden geaccepteerd</li> <li>- Expliciet gegeven toestemming verdient vaak de voorkeur boven een beroep op gerechtvaardigd belang</li> </ul> <p>Conclusie: Een commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn, maar dit is geen automatisme. Er is altijd een zorgvuldige, individuele belangenafweging nodig waarbij de rechten van betrokkenen</p>	<p>gepersonaliseerde advertenties als gerechtvaardigd belang kan worden gezien, maar dat dit belang in die specifieke zaak niet opwoog tegen de privacybelangen van kinderen.</p> <p>De Article 29 Working Party (nu: EDPB) heeft in Opinion 06/2014 ook bevestigd dat legitieme commerciële belangen als gerechtvaardigd belang kunnen dienen, maar benadrukt dat:</p> <p>Het belang concreet en duidelijk omschreven moet zijn</p> <p>Het moet gaan om een reëel en actueel belang</p> <p>De verwerking noodzakelijk moet zijn voor dat belang</p> <p>De verwerking niet inbreuk mag maken op fundamentele rechten en vrijheden van betrokkenen</p> <p>Een commercieel belang is dus niet automatisch gerechtvaardigd - er moet altijd een gedegen belangenafweging plaatsvinden waarbij ook gekeken wordt naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De redelijke verwachtingen van betrokkenen</li> <li>- De impact op betrokkenen</li> <li>- De aanwezigheid van waarborgen en compenserende maatregelen</li> </ul> <p>De proportionaliteit van de verwerking</p> <p>Als uit deze afweging blijkt dat de belangen van betrokkenen zwaarder wegen, kan het commerciële belang niet als rechtvaardigingsgrond dienen.</p>
--	--	---	---	--

		<p>- De transparantie richting betrokkenen</p> <p>De drempel is hoog: het enkele bestaan van een commercieel belang is onvoldoende. Er moet sprake zijn van een zorgvuldige, proportionele en subsidiaire gegevensverwerking die de toets der kritiek kan doorstaan.</p>	<p>centraal staan.</p> <p>Het is raadzaam om per specifieke verwerkings situatie een gedetailleerde belangenafweging te maken en deze te documenteren, zodat deze kan worden onderbouwd indien de verwerkingsactiviteit wordt getoetst door de toezichthouder.</p>	
<p><b>Mogen Europese organisaties persoonsgegevens delen met organisaties in de VS? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Europese organisaties mogen persoonsgegevens delen met organisaties in de Verenigde Staten (VS), mits wordt voldaan aan hoofdstuk V van de AVG</li> <li>- Adequaateheidsbesluit - Voor het delen van persoonsgegevens met een derde land, zoals de VS, moet dat land een passend beschermingsniveau bieden.</li> <li>- In juli 2023 heeft de Europese Commissie het nieuwe EU-U.S. Data Privacy Framework goedgekeurd.</li> <li>- Schrems II-zaak - De zaak Schrems II (HvJ-EU, C-311/18) heeft grote invloed gehad op het delen van gegevens met de VS.</li> <li>- Standard Contractual Clauses (SCC's) en Bindende bedrijfsvoorschriften (BCR's), afwijkingen voor specifieke situaties.</li> <li>- Sinds Schrems II moeten organisaties die SCC's gebruiken, aanvullende maatregelen treffen om een passend beschermingsniveau te waarborgen (zoals versleuteling, pseudonimisering of contractuele beperkingen voor toegang).</li> </ul>	<p>Na de Schrems II-uitspraak is het delen van persoonsgegevens met de VS complex geworden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Historische context <ul style="list-style-type: none"> <li>- Privacy Shield-overeenkomst werd in 2020 door het Hof van Justitie EU ongeldig verklaard</li> <li>- Arrest Schrems II (C-311/18) oordeelde dat VS onvoldoende privacybescherming biedt</li> </ul> </li> <li>2. Huidige juridische situatie <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doorgifte naar VS is alleen mogelijk met: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanvullende beschermingsmaatregelen</li> <li>- Uitdrukkelijke toestemming betrokkene</li> <li>- Standaardcontractbepalingen (SCC's)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>3. EU-VS Data Privacy Framework (2023) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuwe overeenkomst die enkele bezwaren moet ondervangen</li> <li>- Nog niet definitief gevalideerd door Hof van Justitie EU</li> <li>- Voorlopig nog steeds juridische onzekerheid</li> </ul> </li> <li>4. Verplichte waarborgen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisaties moeten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risico's gegevensdoorgifte expliciet analyseren</li> <li>- Aanvullende technische en organisatorische maatregelen nemen</li> <li>- Kunnen aantonen dat gegevens voldoende worden beschermd</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>5. Praktische consequenties <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veel organisaties mijden doorgifte naar VS</li> <li>- Complexe nalevingsprocedures</li> <li>- Risico op boetes bij onzorgvuldige doorgifte</li> </ul> </li> </ol>	<p>Na de Schrems II-uitspraak van het Hof van Justitie van de EU is het delen van persoonsgegevens met de VS complex geworden. Ik zal de huidige juridische situatie toelichten :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juridische Basis en Beperkingen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Na de uitspraak van het Hof van Justitie (zaak C-311/18, Schrems II, 16 juli 2020) is doorgifte van persoonsgegevens naar de VS aan strikte voorwaarden gebonden</li> <li>- Het Privacy Shield-mechanisme werd ongeldig verklaard vanwege de vergaande surveillance-bevoegdheden van de Amerikaanse overheid</li> </ul> </li> <li>2. Mogelijke Grondslagen voor Doorgifte <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Standaard Contractuele Bepalingen (SCB's) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nog steeds geldig, maar vereisen aanvullende beschermingsmaatregelen</li> <li>- Organisaties moeten een gedetailleerde risicoanalyse uitvoeren</li> </ul> </li> <li>b) Specifieke Uitzonderingen (artikel 49 AVG) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitdrukkelijke toestemming</li> <li>- Noodzakelijk voor overeenkomst</li> <li>- Gewichtige redenen van algemeen belang</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>3. Jurisprudentie <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schrems II (HvJ EU, 16 juli 2020): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vernietigde Privacy Shield</li> <li>- Stelde strengere eisen aan gegevensdoorgifte</li> <li>- Europese Toezichthouder voor Gegevensbescherming (EDPB) heeft nadere richtlijnen gepubliceerd</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>4. Aanvullende Beschermingsmaatregelen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Technische maatregelen (encryptie)</li> <li>- Organisatorische maatregelen</li> </ul> </li> </ol>	<p>Deze vraag raakt aan de complexe problematiek van internationale gegevensdoorgiften, met name na de Schrems II-uitspraak (C-311/18) van het HvJ EU in 2020. Het korte antwoord is: ja, maar onder strikte voorwaarden. Er zijn verschillende manieren waarop gegevensdoorgifte naar de VS rechtmatig kan plaatsvinden: EU-US Data Privacy Framework (DPF) Dit is sinds juli 2023 het nieuwe adequaateheidsbesluit voor gegevensdoorgifte naar de VS. Amerikaanse organisaties kunnen zich hiervoor certificeren. Het DPF is de opvolger van Privacy Shield (ongeldig verklaard in Schrems II) en Safe Harbor (ongeldig verklaard in Schrems I, C-362/14). Standaardcontractbepalingen (Standard Contractual Clauses, SCCs) De nieuwe SCCs van de Europese Commissie (2021) kunnen worden gebruikt, maar: Er moet een Transfer Impact Assessment (TIA) worden uitgevoerd Aanvullende waarborgen kunnen nodig zijn Als uit de TIA blijkt dat adequate bescherming niet kan worden gegarandeerd, mag de doorgifte niet plaatsvinden De Autoriteit Persoonsgegevens heeft in verschillende zaken benadrukt dat organisaties: Moeten documenteren welke gegevens worden doorgegeven Moeten kunnen aantonen dat er passende waarborgen zijn De betrokkenen moeten informeren over de doorgifte Belangrijke aandachtspunten: Toegang door Amerikaanse autoriteiten De FISA 702 en EO 12.333 geven Amerikaanse veiligheidsdiensten vergaande</p>

		De situatie blijft juridisch gezien zeer complex en dynamisch.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contractuele aanvullende garanties</li> </ul> <p>5. Risico's bij Niet-Naleving</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Boetes tot €20 miljoen of 4% van de mondiale omzet</li> <li>- Mogelijke schadeclaims</li> <li>- Reputatieschade</li> </ul> <p>Conclusie: Doorgifte is mogelijk, maar vereist zorgvuldige voorbereiding en risicoanalyse. Organisaties moeten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedetailleerde risicoanalyse uitvoeren</li> <li>- Aanvullende beschermingsmaatregelen implementeren</li> <li>- Transparant zijn over verwerkingsactiviteiten</li> </ul> <p>Praktisch advies: Raadpleeg een Privacy Specialist voor specifieke situaties.</p>	toegangsbevoegdheden. Dit was een kernpunt in Schrems II. Organisaties moeten beoordelen of hun gegevens hier mogelijk aan worden blootgesteld. Effectieve rechtsbescherming Betrokkenen moeten effectieve rechtsmiddelen hebben als hun rechten worden geschonden. Het DPF voorziet hierin met een speciaal redressmechanisme. Technische maatregelen Waar mogelijk moeten technische maatregelen worden getroffen zoals: Sterke versleuteling Pseudonimisering Data minimalisatie De rechtmatigheid van gegevensdoorgifte naar de VS blijft een dynamisch gebied, waar ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. Het is daarom belangrijk dat organisaties: Hun doorgiftemechanismen regelmatig evalueren De ontwikkelingen in wetgeving en jurisprudentie volgen Hun documentatie en waarborgen actueel houden
<b>Is een IP-adres een persoonsgegevens in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IP-adres kan als persoonsgegevens worden beschouwd in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), afhankelijk van de context waarin het wordt gebruikt.</li> <li>- Verwijzing naar overweging 30 AVG.</li> <li>- De AVG definieert persoonsgegevens als "alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon." Een IP-adres kan in bepaalde situaties helpen om een individu te identificeren, vooral als het wordt gecombineerd met andere gegevens.</li> <li>- Europese Hof van Justitie (HvJ EU) - Breyer-arrest (2016). In deze zaak oordeelde het HvJ EU dat een dynamisch IP-adres als persoonsgegevens moet worden beschouwd,</li> </ul>	<p>Een IP-adres wordt beschouwd als een persoonsgegeven in de zin van de AVG, maar de beoordeling is genuanceerd :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juridische basis <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het Hof van Justitie EU heeft in meerdere arresten geoordeeld dat een IP-adres kan worden aangemerkt als persoonsgegevens</li> </ul> </li> <li>2. Relevante jurisprudentie <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arrest Breyer vs. Duitsland (C-582/14, 2016): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dynamic IP-adressen kunnen persoonsgegevens zijn</li> <li>- Wanneer de internetprovider aanvullende informatie heeft waarmee een persoon kan worden geïdentificeerd</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>3. Voorwaarden voor kwalificatie als persoonsgegevens <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er moet een redelijke mogelijkheid zijn tot identificatie</li> <li>- Voor websites: kan de beheerder met aanvullende middelen de gebruiker herleiden?</li> <li>- Bij dynamische IP-adressen: mate van</li> </ul> </li> </ol>	<p>Ik zal deze vraag over de status van IP-adressen onder de AVG uitgebreid toelichten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juridisch Kader <p>Een IP-adres wordt in de meeste gevallen beschouwd als een persoonsgegeven in de zin van de AVG. Dit is gebaseerd op de mogelijkheid om een individuele persoon direct of indirect te identificeren.</p> </li> <li>2. Juridische Onderbouwing <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definitie AVG: Artikel 4 lid 1 AVG definieert persoonsgegevens als "alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon"</li> </ul> </li> <li>3. Relevante Jurisprudentie <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Hof van Justitie EU (Breyer-arrest, C-582/14, 19 oktober 2016): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oordeelde dat een dynamisch IP-adres onder bepaalde omstandigheden een persoonsgegeven is</li> <li>- Beslissende factor: Of de aanbieder van de dienst aanvullende</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol>	<p>Ja, een IP-adres wordt onder de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) over het algemeen beschouwd als een persoonsgegeven. Dit is met name bevestigd in verschillende rechterlijke uitspraken. De belangrijkste jurisprudentie hierover komt van het Europese Hof van Justitie in de zaak Breyer tegen Duitsland (C-582/14) uit 2016. Het Hof oordeelde dat een dynamisch IP-adres een persoonsgegeven is wanneer de websitebeheerder over wettige middelen beschikt om de betrokkene te identificeren met behulp van aanvullende gegevens van de internetprovider. Voor statische IP-adressen geldt dit nog sterker, omdat deze direct gekoppeld zijn aan een specifieke internetaansluiting en daarmee indirect aan een natuurlijke persoon. Het Nederlandse College Bescherming Persoonsgegevens (nu Autoriteit Persoonsgegevens) heeft dit standpunt ook bevestigd in verschillende richtsnoeren en besluiten.</p>

	<p>omdat het kan worden gebruikt in combinatie met andere informatie om een persoon te identificeren. Hiervoor mogen alle redelijke middelen worden ingezet. Dit betekent dat aanbieders van internetdiensten en andere organisaties die IP-adressen verwerken, moeten voldoen aan de vereisten van de AVG.</p>	<p>herleidbaarheid is doorslaggevend</p> <p>4. Standpunt Autoriteit Persoonsgegevens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschouwt IP-adressen in beginsel als persoonsgegevens</li> <li>- Vooral bij combinatie met andere identificerende gegevens</li> </ul> <p>5. Praktische interpretatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Statische IP-adressen: vrijwel altijd persoonsgegevens</li> <li>- Dynamische IP-adressen: afhankelijk van context en herleidbaarheid</li> <li>- Verzameling door websites, providers en applicaties valt onder AVG-regime</li> </ul> <p>Conclusie: Een IP-adres is in de meeste gevallen een persoonsgegeven waarvoor AVG-bescherming geldt.</p>	<p>identificatiemiddelen heeft die identificatie mogelijk maken</p> <p>b) Rechtbank Amsterdam (16 februari 2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevestigde dat IP-adressen in de regel als persoonsgegevens moeten worden beschouwd</li> <li>- Oordeelde dat zelfs zonder directe naam, identificatie via aanvullende informatie mogelijk is</li> </ul> <p>c) Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stelt dat een IP-adres een persoonsgegeven is wanneer het kan worden herleid naar een identificeerbare persoon</li> </ul> <p>4. Beoordelingscriteria</p> <p>Een IP-adres wordt als persoonsgegeven gezien wanneer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De beheerder of derde partij aanvullende informatie kan gebruiken om de persoon te identificeren</li> <li>- Er technische mogelijkheden zijn tot individualisering</li> <li>- Er redelijkerwijs identificatie kan plaatsvinden</li> </ul> <p>5. Praktische Implicaties</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwerking van IP-adressen valt onder de AVG-verplichtingen</li> <li>- Vereist een rechtmatige verwerkingsgrondslag</li> <li>- Moet voldoen aan beginselen van gegevensbescherming</li> </ul> <p>6. Nuanceringen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet elk IP-adres leidt direct tot identificatie</li> <li>- Context en verwerkingsmogelijkheden zijn beslissend</li> <li>- Mate van identificeerbaarheid is bepalend</li> </ul> <p>Conclusie:</p> <p>IP-adressen worden in de regel beschouwd als persoonsgegevens in de zin van de AVG, met name wanneer identificatie redelijkerwijs mogelijk is. Organisaties moeten bij de verwerking van</p>	<p>Een belangrijke nuance is dat IP-adressen van rechtspersonen (bedrijven) niet onder de definitie van persoonsgegevens vallen. Ook in situaties waar het IP-adres echt niet te herleiden is tot een natuurlijke persoon, bijvoorbeeld bij gedeelde computers in een bibliotheek zonder inlogstelsel, zou je kunnen beargumenteren dat het IP-adres geen persoonsgegeven is. De hoofdregel is echter duidelijk: behandel IP-adressen als persoonsgegevens en pas de AVG-verplichtingen toe bij de verwerking ervan.</p>
--	---	---	---	--



			<p>IP-adressen rekening houden met de AVG-verplichtingen.</p> <p>Praktisch advies: Behandel IP-adressen voorzichtig en conform de AVG-bepalingen, met bijzondere aandacht voor mogelijkheden tot identificatie.</p>	
<p><b>Moet een organisatie toegang hebben tot persoonsgegevens om aangemerkt te kunnen worden als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een organisatie hoeft geen toegang te hebben tot persoonsgegevens om als verwerkingsverantwoordelijke te worden beschouwd in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</li> <li>- Volgens de AVG wordt een verwerkingsverantwoordelijke gedefinieerd als de partij die het doel en de middelen van de verwerking van persoonsgegevens vaststelt (artikel 4, lid 7 AVG). Het gaat hierbij om de beslissingsbevoegdheid over de verwerking, niet per se om de toegang tot de gegevens zelf.</li> <li>- Een relevante uitspraak op dit gebied is de <i>Wirtschaftsakademie-zaak</i> (HvJ-EU, C-210/16), waarin het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) oordeelde dat een organisatie ook als verwerkingsverantwoordelijke kan worden aangemerkt als deze het doel en de middelen van de verwerking bepaalt, zelfs zonder directe toegang tot de persoonsgegevens. In deze zaak ging het om een bedrijf dat een Facebook-pagina beheerde. Facebook verzamelde en verwerkte de gegevens, maar het bedrijf werd desondanks gezien als verwerkingsverantwoordelijke, omdat het de doelen van de verwerking bepaalde door het gebruik van de pagina, zoals marketing en klantrelatiebeheer.</li> </ul>	<p>Nee, een organisatie hoeft geen directe toegang tot persoonsgegevens te hebben om als verwerkingsverantwoordelijke te worden aangemerkt. De jurisprudentie heeft een ruime, functionele interpretatie van het begrip 'verwerkingsverantwoordelijke' ontwikkeld:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juridische basis <ul style="list-style-type: none"> <li>- AVG definieert verwerkingsverantwoordelijke als degene die "het doel en de middelen van de verwerking" bepaalt</li> <li>- Niet de feitelijke beschikbaarheid van gegevens is doorslaggevend, maar de zeggenschap over het verwerkingsproces</li> </ul> </li> <li>2. Sleutelarrest HvJ EU <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Zaak Fashion ID</i> (C-40/17, 2019): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oordeelde dat een website-eigenaar verwerkingsverantwoordelijke kan zijn voor gegevensverzameling door derden (zoals Facebook Like-button)</li> <li>- Geen directe toegang tot gegevens, wel medeverantwoordelijkheid</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>3. Criteria voor verwerkingsverantwoordelijkheid <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bepalen van verwerkingsdoeleinden</li> <li>- Beslissen over verwerkingsmiddelen</li> <li>- Invloed op verwerkingsproces</li> <li>- Economisch voordeel van gegevensverwerking</li> </ul> </li> <li>4. Praktijkvoorbeeld <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Arrest Wirtschaftsakademie</i> (C-210/16): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oordeelde dat beheerder van Facebookpagina mede-verwerkingsverantwoordelijke is</li> <li>- Ondanks geen directe toegang tot verzamelde gegevens</li> <li>- Omdat de pagina-eigenaar invloed heeft op gegevensverzameling</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>	<p>Nee, een organisatie hoeft geen directe of feitelijke toegang tot persoonsgegevens te hebben om als verwerkingsverantwoordelijke te worden aangemerkt. Ik zal dit nader toelichten met verwijzing naar relevante jurisprudentie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juridisch Kader <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 4 lid 7 AVG definieert de verwerkingsverantwoordelijke als degene die "de doeleinden en de middelen van de gegevensverwerking vaststelt"</li> <li>- De nadruk ligt op zeggenschap over het "waarom" en "hoe" van de gegevensverwerking, niet op de feitelijke toegang tot gegevens</li> </ul> </li> <li>2. Relevante Jurisprudentie <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Hof van Justitie EU (<i>Fashion ID</i>-arrest, C-40/17, 29 juli 2019): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oordeelde dat ook partijen die geen directe toegang hebben tot persoonsgegevens verwerkingsverantwoordelijke kunnen zijn</li> <li>- Benadrukte het belang van invloed op het doel en de middelen van gegevensverwerking</li> </ul> </li> <li>b) Europees Hof van Justitie (<i>Wirtschaftsakademie</i>-arrest, C-210/16, 5 juni 2018): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stelde dat een partij verwerkingsverantwoordelijke kan zijn door het enkele feit dat zij invloed uitoefent op de verwerking</li> <li>- Toegang tot gegevens is geen vereiste voor verwerkingsverantwoordelijkheid</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>3. Beoordelingscriteria <p>Een organisatie kan verwerkingsverantwoordelijke zijn indien zij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doeleinden van gegevensverwerking bepaalt</li> </ul> </li> </ol>	<p>Nee, een organisatie hoeft geen directe toegang te hebben tot persoonsgegevens om als verwerkingsverantwoordelijke aangemerkt te kunnen worden onder de AVG. Dit is bevestigd in verschillende rechterlijke uitspraken.</p> <p>Het Europese Hof van Justitie heeft dit principe duidelijk gemaakt in de <i>Wirtschaftsakademie-zaak</i> (C-210/16) uit 2018. In deze zaak werd een bedrijf dat een Facebook-fanpagina beheerde als medeverantwoordelijke aangemerkt, ondanks dat het geen directe toegang had tot de persoonsgegevens die Facebook verzamelde.</p> <p>Dit principe is verder versterkt in de <i>Fashion ID-zaak</i> (C-40/17) uit 2019, waarin het Hof oordeelde dat een website die een Facebook "Like"-knop had geïmplementeerd medeverantwoordelijke was voor de gegevensverzameling die plaatsvond via deze knop, ook al had de website zelf geen toegang tot deze gegevens.</p> <p>De cruciale factor is niet de toegang tot de gegevens, maar of de organisatie: Het doel en de middelen van de verwerking (mede) bepaalt</p> <p>Daadwerkelijk invloed heeft op de verwerking van persoonsgegevens</p> <p>De Autoriteit Persoonsgegevens volgt deze lijn ook in haar handhaving. Een organisatie die bijvoorbeeld bepaalt welke tracking cookies op haar website worden geplaatst, is verwerkingsverantwoordelijke voor die gegevensverzameling, ook als ze zelf geen toegang heeft tot de verzamelde gegevens.</p> <p>Het Europese Comité voor gegevensbescherming (EDPB) heeft dit verder verduidelijkt in haar richtlijnen over de begrippen verwerkingsverantwoordelijke en verwerker (<i>Guidelines 07/2020</i>), waarin wordt benadrukt dat feitelijke toegang tot</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Of Jehova getuigen (HvJ- EU, C-25/17).</li> </ul>	<p>5. Uitbreiding verantwoordelijkheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwerkingsverantwoordelijkheid kan worden gedeeld</li> <li>- Geen fysieke controle over gegevens is niet doorslaggevend</li> <li>- Strategische en operationele beslissingen zijn bepalend</li> </ul> <p>Conclusie: Directe gegevenstoegang is NIET vereist om als verwerkingsverantwoordelijke te worden aangemerkt. Bepalend zijn de feitelijke zeggenschap en invloed op het verwerkingsproces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beslissende invloed heeft op verwerkingsmiddelen</li> <li>- Strategische keuzes maakt over gegevensverwerking</li> <li>- Technische en organisatorische verwerkingskeuzes maakt</li> </ul> <p>4. Praktische Voorbeelden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een website-eigenaar die een Facebook-plugin installeert</li> <li>- Een opdrachtgever die een verwerker inschakelt</li> <li>- Een organisatie die verwerkingsprocessen ontwerpt zonder directe gegevenstoegang</li> </ul> <p>5. Juridische Consequenties</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwerkingsverantwoordelijkheid is niet afhankelijk van feitelijke gegevenstoegang</li> <li>- Verantwoordelijkheid ontstaat door invloed op verwerkingsproces</li> <li>- Mogelijke aansprakelijkheid voor niet-naleving AVG-verplichtingen</li> </ul> <p>6. Nuanceringen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mate van invloed is bepalend</li> <li>- Gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid is mogelijk</li> <li>- Transparantie over verwerkingsrol is essentieel</li> </ul> <p>Conclusie: Een organisatie kan verwerkingsverantwoordelijke zijn zonder directe toegang tot persoonsgegevens. Bepalend zijn de feitelijke zeggenschap en invloed op het verwerkingsproces.</p> <p>Praktisch advies: Beoordeel de rol in het verwerkingsproces, niet slechts de feitelijke gegevenstoegang.</p>	<p>gegevens geen vereiste is voor verwerkingsverantwoordelijkheid.</p>
<p><b>Indien een organisatie persoonsgegevens van een betrokkene deelt met ontvangers in de zin van de AVG, heeft de betrokkene dan het recht om te weten wie deze ontvangers concreet zijn? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een betrokkene heeft het recht om te weten wie de ontvangers zijn van zijn of haar persoonsgegevens wanneer een organisatie deze gegevens deelt met derden. Dit recht vloeit voort uit (de transparantievereisten van de AVG) en het recht van betrokkenen op inzage.</li> </ul>	<p>Ja, de betrokkene heeft recht op informatie over de concrete ontvangers van zijn persoonsgegevens. Dit volgt uit de transparantievereiste van de AVG:</p> <p>1. Wettelijke basis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 15 AVG geeft betrokkenen het recht op inzage</li> <li>- Artikel 13 en 14 AVG verplichten tot transparante informatieverstrekking over</li> </ul>	<p>Ja, de betrokkene heeft het recht om te worden geïnformeerd over de concrete ontvangers van zijn persoonsgegevens. Ik zal dit toelichten met verwijzing naar de relevante bepalingen en jurisprudentie:</p> <p>1. Wettelijk Kader</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 15 lid 1 sub c AVG geeft betrokkenen het recht om te weten aan welke ontvangers of categorieën van</li> </ul>	<p>Volgens de AVG heeft een betrokkene inderdaad bepaalde rechten met betrekking tot informatie over ontvangers van zijn/haar persoonsgegevens. Laat me dit systematisch analyseren:</p> <p>Wettelijke basis</p> <p>Artikel 15(c) AVG geeft betrokkenen het recht om van de verwerkingsverantwoordelijke informatie te krijgen over "de ontvangers of</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 15 van de AVG geeft betrokkenen het recht om van de verwerkingsverantwoordelijke bevestiging te krijgen over of hun persoonsgegevens worden verwerkt, en indien dat het geval is, toegang te krijgen tot die gegevens en aanvullende informatie, waaronder "de ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt". Dit betekent dat de verwerkingsverantwoordelijke in principe verplicht is om concreet aan te geven aan wie persoonsgegevens zijn doorgegeven, tenzij de specifieke omstandigheden een uitzondering rechtvaardigen.</li> <li>- Indien het onmogelijk is om specifieke ontvangers te noemen, of indien de aard van de verwerking dit niet toestaat, kan de organisatie ervoor kiezen om categorieën van ontvangers te vermelden. Dit kan bijvoorbeeld van toepassing zijn als de ontvangers niet individueel kunnen worden geïdentificeerd op het moment van het verzoek, of wanneer er sprake is van zeer grote aantallen ontvangers die moeilijk bij naam te noemen zijn.</li> <li>- In Oostenrijkse Post C-154/21, heeft het Hof verduidelijkt dat betrokkenen het recht hebben op concrete informatie over specifieke ontvangers, tenzij het onmogelijk is of een onevenredige inspanning vergt. In dat geval kunnen categorieën van ontvangers volstaan, maar de organisatie moet aantonen waarom het</li> </ul>	<p>gegevensverwerking</p> <p>2. Jurisprudentiële invulling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- HvJ EU zaak Rigas satiksme (C-13/16):</li> <li>- Benadrukte het belang van volledige transparantie</li> <li>- Betrokkene moet concrete informatie kunnen verkrijgen over gegevensstromen</li> </ul> <p>3. Reikwijdte van het inzage-recht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet alleen categorieën van ontvangers</li> <li>- Concrete identificatie van specifieke ontvangers</li> <li>- Zowel binnen als buiten de Europese Unie</li> </ul> <p>4. Beperkingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitzonderingen mogelijk bij:</li> <li>- Nationale veiligheid</li> <li>- Lopende rechtszaken</li> <li>- Bescherming van derden</li> <li>- Maar: uitzonderingen moeten restrictief worden uitgelegd</li> </ul> <p>5. Praktische invulling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisaties moeten kunnen aantonen:</li> <li>- Wie de gegevens ontvangt</li> <li>- Met welk doel</li> <li>- Op welke wettelijke grondslag</li> </ul> <p>Conclusie: Betrokkenen hebben een principieel recht op concrete informatie over ontvangers van hun persoonsgegevens, met slechts zeer beperkte uitzonderingen.</p>	<p>ontvangers de persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 13 en 14 AVG verplichten verwerkingsverantwoordelijken tot transparantie over gegevensontvangers</li> </ul> <p>2. Relevante Jurisprudentie</p> <p>a) Hof van Justitie EU (Rijkeboer-arrest, C-553/07, 7 mei 2009):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Benadrukte het belang van transparantie voor betrokkenen</li> <li>- Oordeelde dat het recht op informatie zich uitstrekt tot concrete identificatie van ontvangers</li> </ul> <p>b) Rechtbank Den Haag (ECLI:NL:RBDHA:2021:14377):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oordeelde dat organisaties specifiek moeten aangeven welke partijen persoonsgegevens ontvangen</li> <li>- Algemene categorieën zijn onvoldoende, concrete identificatie is vereist.</li> </ul> <p>3. Reikwijdte van het Informatierecht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betrokkene heeft recht op:</li> <li>- Naam en contactgegevens van ontvangers</li> <li>- Locatie van ontvangers</li> <li>- Eventuele doorgifte naar derde landen</li> <li>- Verwerkingsdoeleinden per ontvanger</li> </ul> <p>4. Uitzonderingen en Beperkingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bescherming van bedrijfsgeheimen</li> <li>- Beveiligingsbelangen</li> <li>- Lopende onderzoeken</li> <li>- Wettelijke geheimhoudingsplichten</li> </ul> <p>5. Praktische Implicaties</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwerkingsverantwoordelijken moeten transparant zijn</li> <li>- Verwerkingsregister moet actueel en gedetailleerd zijn</li> <li>- Betrokkenen kunnen inzageverzoek indienen</li> </ul> <p>6. Nuanceringen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Categorieën van ontvangers zijn niet voldoende</li> <li>- Concrete identificatie is het uitgangspunt</li> <li>- Proportionaliteit en noodzakelijkheid spelen een rol</li> </ul>	<p>categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt"</p> <p>Dit artikel laat ruimte voor interpretatie over of concrete ontvangers of alleen categorieën moeten worden genoemd</p> <p>Belangrijke jurisprudentie Het Hof van Justitie van de EU heeft hier duidelijkheid over gegeven in zaak C-154/21 (RW v Österreichische Post AG) van januari 2023: Het Hof oordeelde dat een betrokkene in principe recht heeft op informatie over de specifieke identiteit van ontvangers</p> <p>Alleen wanneer het onmogelijk is om specifieke ontvangers te identificeren of wanneer het verzoek kennelijk ongegrond of buitensporig is, kan worden volstaan met alleen de categorieën van ontvangers</p> <p>De verwerkingsverantwoordelijke moet kunnen aantonen waarom het verstrekken van specifieke identiteiten onmogelijk of onevenredig zou zijn</p> <p>Praktische implicaties</p> <p>Organisaties moeten in beginsel concrete informatie verstrekken over wie de ontvangers zijn</p> <p>Ze kunnen niet zomaar volstaan met algemene categorieën zoals "marketingbedrijven" of "partners"</p> <p>Alleen in uitzonderlijke gevallen, met gedegen onderbouwing, kan worden volstaan met categorieën</p> <p>Dit betekent dat het antwoord "ja" is - betrokkenen hebben in principe recht op informatie over de concrete identiteit van ontvangers, tenzij de verwerkingsverantwoordelijke kan aantonen dat dit onmogelijk of onevenredig is.</p>
--	--	--	--	--

	niet mogelijk is om individuele ontvangers te benoemen.		<p>Conclusie: De betrokkene heeft een principiële recht om te worden geïnformeerd over concrete ontvangers van zijn persoonsgegevens. Algemene categorieën volstaan niet; specifieke identificatie is vereist.</p> <p>Praktisch advies: Organisaties moeten transparant zijn en concrete informatie verstrekken over ontvangers van persoonsgegevens.</p>	
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Nederlandse gemeente X wil onder de inwoners van de gemeente een onderzoek gaan uitvoeren naar de algehele mentale toestand. Hiervoor willen ze een iedeeen per post uitnodigen om deel te nemen aan het onderzoek. Kijkend naar de AVG, mogen zij deze brief uitsturen op basis van hun gerechtvaardigd belang? Zo niet, is er een andere grondslag waar mogelijk een beroep op gedaan kan worden?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeentes kunnen geen beroep doen op de grondslag "gerechtvaardigd belang" voor de uitvoering van publieke taken.</li> <li>- Mogelijk kan een beroep worden gedaan op een wettelijke plicht of een taak van algemeen belang.</li> <li>- Verwijzing naar Wet maatschappelijke ondersteuning en/of Wet publieke gezondheid</li> </ul>	<p>Laten we dit AVG-vraagstuk stapsgewijs benaderen:</p> <p>1. Gerechtvaardigd belang (artikel 6 lid 1 sub f AVG) De gemeente heeft een potentieel gerechtvaardigd belang om de mentale gezondheid van haar inwoners in kaart te brengen. Dit kan worden gezien als een legitiem doel voor het verbeteren van lokaal welzijnsbeleid. Echter, er zijn enkele belangrijke aandachtspunten:</p> <p>2. Toetsing gerechtvaardigd belang Om een beroep te kunnen doen op gerechtvaardigd belang moet de gemeente aantonen dat: - Het doel legitiem is - De gegevensverwerking noodzakelijk is voor dat doel - Er een zorgvuldige belangenafweging heeft plaatsgevonden</p> <p>3. Privacyrisico's Het onderzoeken van mentale gezondheid is een gevoelige persoonsgegevensverwerking. De gemeente zal moeten aantonen dat: - De privacy van inwoners voldoende wordt beschermd - Deelname volledig vrijwillig is - Gegevens vertrouwelijk worden behandeld</p> <p>4. Alternatieve grondslagen  De meest voor de hand liggende alternatieve grondslag is: - Uitdrukkelijke toestemming (artikel 6 lid 1</p>	<p>Laten we deze casus zorgvuldig toetsen aan de AVG:</p> <p>1. Gerechtvaardigd Belang (artikel 6 lid 1 sub f AVG) - Niet zonder meer geschikt als verwerkingsgrondslag - Bezwaren: * Vergaande privacy-inbreuk * Gevoelige persoonsgegevens (mentale gezondheid) * Grote verwerkingschaal (alle inwoners) * Mogelijke kwetsbaarheid van betrokkenen</p> <p>2. Mogelijke Alternatieve Grondslagen</p> <p>a) Uitdrukkelijke Toestemming (artikel 6 lid 1 sub a AVG) - Meest geschikte grondslag in deze situatie - Vereisten: * Vrijelijk gegeven * Specifiek * Geïnformeerd * Ondubbelzinnig * Actieve handeling van betrokkene</p> <p>b) Uitzonderlijke Grondslag: Taak van Algemeen Belang (artikel 6 lid 1 sub e AVG) - Mogelijke basis indien: * Wettelijke taak op het gebied van volksgezondheid * Onderbouwd met specifieke wetgeving of beleidskader</p> <p>3. Aanvullende Voorwaarden - Informed consent is cruciaal - Vrijwilligheid van deelname</p>	<p>Laat me dit stap voor stap analyseren vanuit het AVG-perspectief: Analyse gerechtvaardigd belang: Voor een beroep op gerechtvaardigd belang (artikel 6 lid 1 sub f AVG) moet er een: Gerechtvaardigd belang zijn Noodzakelijkheidstoets worden uitgevoerd Belangenafweging worden gemaakt In dit geval: Het belang (inzicht krijgen in mentale gezondheid inwoners) is legitiem Echter, het gaat hier om gezondheidsgegevens die onder artikel 9 AVG vallen (bijzondere persoonsgegevens) Voor bijzondere persoonsgegevens kan géén beroep worden gedaan op gerechtvaardigd belang Dus nee, gerechtvaardigd belang is hier geen geschikte grondslag. Alternatieve grondslagen: De meest passende grondslag zou zijn: Artikel 6 lid 1 sub e AVG: "de verwerking is noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang" PLUS Artikel 9 lid 2 sub i AVG: "de verwerking is noodzakelijk om redenen van algemeen belang op het gebied van de volksgezondheid" Waarom deze combinatie geschikt is: Gemeenten hebben een wettelijke taak op het gebied van publieke gezondheid (Wet publieke gezondheid) Het monitoren van de volksgezondheid valt onder deze taak Deze grondslagen zijn specifiek bedoeld voor overheidsinstanties Belangrijke voorwaarden: De gemeente moet wel passende</p>



		<p>4. Meldplicht De primaire verantwoordelijkheid voor het melden van het datalek ligt bij de verwerkingsverantwoordelijke. In dit geval is dat het social media platform, omdat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zij de persoonsgegevens daadwerkelijk verwerken</li> <li>- Zij verantwoordelijk zijn voor de beveiliging van de gegevens</li> <li>- Zij direct inzicht hebben in de aard en omvang van het datalek</li> </ul> <p>5. Termijn en Voorwaarden Melding</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melding moet plaatsvinden binnen 72 uur na ontdekking van het datalek</li> <li>- Indien niet binnen 72 uur, moet de reden voor vertraging worden onderbouwd</li> </ul> <p>6. Informatieverstrekking bij Melding De melding moet bevatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aard van de inbreuk</li> <li>- Categorieën en aantal betrokkenen</li> <li>- Waarschijnlijke gevolgen van de inbreuk</li> <li>- Maatregelen om nadelige gevolgen te beperken</li> </ul> <p>Conclusie: Het social media platform is verplicht het datalek te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens, aangezien zij de verwerkingsverantwoordelijke zijn voor de persoonsgegevens die zijn gebruikt voor de gepersonaliseerde advertentiecampagne.</p> <p>Advies: Het social media platform dient het datalek binnen 72 uur te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens, met een gedetailleerde beschrijving van de inbreuk en de mogelijke gevolgen.</p>	<p>verwerken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zij direct zicht hebben op het datalek</li> <li>- Zij de technische infrastructuur beheren</li> </ul> <p>4. Verplichtingen Luchtvaartmaatschappij</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moet worden geïnformeerd door het social media platform</li> <li>- Heeft een afgeleide verantwoordelijkheid</li> <li>- Moet mogelijke consequenties beoordelen</li> </ul> <p>5. Aanvullende Overwegingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De ernst van het datalek</li> <li>- Omvang van de gelekke gegevens</li> <li>- Mogelijke gevolgen voor betrokkenen</li> </ul> <p>Conclusie: Het social media platform is primair verplicht het datalek te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens binnen 72 uur na ontdekking.</p> <p>De luchtvaartmaatschappij dient:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geïnformeerd te worden door het platform</li> <li>- Eigen risico's te beoordelen</li> <li>- Eventueel aanvullende maatregelen te nemen</li> </ul> <p>Praktisch advies: Beide partijen moeten nauw samenwerken bij de afhandeling van het incident.</p>	<p>verwerkingsverantwoordelijke, niet bij de luchtvaartmaatschappij. Het platform heeft immers de controle over en toegang tot de persoonsgegevens.</p> <p>De luchtvaartmaatschappij hoeft geen melding te doen omdat zij: Geen directe toegang had tot de persoonsgegevens</p> <p>Niet als verwerkingsverantwoordelijke of verwerker optreedt voor deze gegevens</p> <p>Alleen criteria voor de doelgroep heeft aangeleverd, maar geen persoonsgegevens verwerkt</p> <p>Het social media platform moet binnen 72 uur na ontdekking van het datalek de melding doen bij de AP.</p>
<p><b>Een journalist publiceert een artikel waarin een publiek figuur wordt beschuldigd van betrokkenheid bij een financieel schandaal. De journalist heeft geen wederhoor toegepast, maar wel verschillende getuigen gesproken. De betrokkene verzoekt op grond van het recht op vergetelheid (artikel 17 AVG) om verwijdering van de persoonsgegevens die in het artikel worden genoemd, maar de journalist</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het recht op vergetelheid is niet absoluut. Het recht op vrijheid van meningsuiting kan een grond zijn om een verzoek tot gegevenswissing te weigeren (art. 17, lid 3 sub a en eventueel art. 85 AVG).</li> <li>- Afweging tussen publiek belang en privacybelang van betrokkene.</li> <li>- Publieke figuren hebben meer te dulden.</li> </ul>	<p>Laten we deze casus systematisch beoordelen vanuit het perspectief van de AVG en de bijzondere positie van journalistieke verslaggeving:</p> <p>1. Recht op Vergetelheid (Artikel 17 AVG) Het recht op vergetelheid geeft betrokkenen in beginsel het recht om verwijdering van persoonsgegevens te verzoeken. Echter, dit recht kent belangrijke uitzonderingen.</p>	<p>Ik zal deze casus zorgvuldig analyseren vanuit het perspectief van de AVG, mediarecht en het recht op vergetelheid:</p> <p>1. Wettelijk Kader</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel 17 AVG (recht op vergetelheid) kent belangrijke uitzonderingen</li> <li>- Artikel 85 AVG voorziet in een specifieke vrijstelling voor journalistieke verwerkingen</li> </ul> <p>2. Afwegingscriteria</p>	<p>Laat me dit juridisch analyseren: Toepasselijke wetgeving en rechten: Artikel 17 AVG (recht op vergetelheid) Artikel 85 AVG (verwerking en vrijheid van meningsuiting/journalistieke doeleinden) Artikel 7 EU Handvest (eerbiediging privéleven) Artikel 11 EU Handvest (vrijheid van meningsuiting) Belangrijke factoren in deze casus: Het betreft een publiek figuur Het gaat om een financieel schandaal</p>

<p><b>weigert dit, verwijzend naar het publieke belang. Heeft de journalist gelijk?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het niet toepassen van wederhoor betekent niet direct dat privacybelang van betrokkene voorgaat.</li> <li>- Verwijzing naar relevante uitspraken (denk aan: Axel Springer AG v. Duitsland &amp; Google Spain)</li> </ul>	<p>2. Uitzonderingen op Recht op Vergetelheid De AVG kent specifieke gronden waarop verwijdering kan worden geweigerd, met name:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wanneer de verwerking noodzakelijk is voor: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Uitoefening van het recht op vrijheid van meningsuiting en informatie</li> <li>* Het vervullen van een journalistieke opdracht</li> <li>* Archivering in het algemeen belang</li> </ul> </li> </ul> <p>3. Journalistieke Exceptie In de journalistiek geldt een speciale uitzondering waarbij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoonsgegevens mogen worden gepubliceerd indien: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Er sprake is van een publiek belang</li> <li>* De informatie van maatschappelijke relevantie is</li> <li>* Er een zorgvuldige belangenafweging heeft plaatsgevonden</li> </ul> </li> </ul> <p>4. Toetsingscriteria voor de Journalist De journalist moet aantonen dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het artikel een legitiem journalistiek doel dient</li> <li>- De informatie feitelijk juist is</li> <li>- Er voldoende bronnen zijn geraadpleegd</li> <li>- Het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het privacybelang van de betrokkene</li> </ul> <p>5. Kritische Kanttekeningen Enkele aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontbreken van wederhoor is problematisch</li> <li>- De zorgvuldigheid van de verslaggeving kan worden betwijfeld</li> <li>- Het recht op hoor en wederhoor is een belangrijke journalistieke norm</li> </ul> <p>6. Conclusie De journalist heeft gedeeltelijk gelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het recht op vergetelheid kan worden beperkt vanwege journalistieke vrijheid</li> <li>- ECHTER: Het ontbreken van wederhoor verzwakt de positie van de journalist</li> </ul> <p>Advies:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De journalist zou alsnog wederhoor</li> </ul>	<p>a) Journalistieke Vrijheid - Vrijheid van meningsuiting is een fundamenteel recht - Publiek belang bij openbaarmaking van ernstige beschuldigingen - Bescherming van persvrijheid</p> <p>b) Belangen van de Betrokkene - Bescherming van persoonlijke levenssfeer - Recht op bescherming van persoonsgegevens - Mogelijke reputatieschade</p> <p>3. Relevante Jurisprudentie</p> <p>a) Hof van Justitie EU (Google Spain-arrest, C-131/12): - Benadrukte balans tussen mediavrijheid en privacyrechten - Oordeelde dat volledige verwijdering niet altijd noodzakelijk is</p> <p>b) Nederlandse Rechtspraak: - Hoge Raad heeft herhaaldelijk het belang van wederhoor benadrukt - Onzorgvuldige journalistiek kan aansprakelijkheid meebrengen</p> <p>4. Beoordeling van het Verzoek Contra-indicaties voor verwijdering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artikel over een publiek figuur</li> <li>- Vermoedelijk maatschappelijk relevant onderwerp</li> <li>- Geen totaal ongegronde beschuldigingen</li> </ul> <p>5. Aandachtspunten voor de Journalist - Wederhoor is een essentieel journalistiek beginsel - Hoor- en wederhoorplicht is niet vervuld - Ontbreken van wederhoor verzwakt de positie</p> <p>Conclusie: De journalist heeft niet volledig gelijk. Hoewel het artikel bescherming geniet onder de journalistieke exceptie, is het ontbreken van wederhoor problematisch.</p> <p>Aanbevelingen: 1. Journalist moet betrokkene alsnog de</p>	<p>(publiek belang) Er zijn getuigenverklaringen Er is geen wederhoor toegepast Het betreft journalistieke publicatie Afweging: De AVG voorziet expliciet in een uitzondering voor journalistieke doeleinden (art. 85) Bij publieke figuren is de drempel voor privacy-bescherming lager Financiële schandalen hebben een maatschappelijk belang Het ontbreken van wederhoor verzwakt de journalistieke zorgvuldigheid Juridische analyse: De journalist heeft in principe gelijk dat het artikel niet verwijderd hoeft te worden, omdat: De verwerking noodzakelijk is voor de uitoefening van het recht op vrijheid van meningsuiting Het een publiek figuur betreft in een kwestie van maatschappelijk belang Er bronnenonderzoek is gedaan (getuigenverklaringen) Echter, het ontbreken van wederhoor is een zwak punt. De journalist zou sterker staan als: Wederhoor was toegepast De beschuldigingen goed onderbouwd zijn Er een duidelijk publiek belang is bij publicatie Conclusie: De journalist heeft waarschijnlijk gelijk in de weigering, maar de positie zou sterker zijn met wederhoor. Het recht op vrijheid van meningsuiting en het publieke belang wegen in dit geval zwaarder dan het recht op vergetelheid, vooral omdat het een publiek figuur betreft in een zaak van maatschappelijk belang. De betrokkene zou mogelijk wel kunnen verzoeken om aanvulling van het artikel met zijn/haar wederhoor of een rectificatie als er aantoonbare onjuistheden in het artikel staan.</p>
---	---	--	--	--

		<p>moeten toepassen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien de feiten niet kunnen worden gestaafd, zou gedeeltelijke verwijdering of aanpassing van het artikel overvogen moeten worden</li> <li>- Een zorgvuldige heroverweging van de publicatie is op zijn plaats</li> </ul> <p>Eindoordeel: De weigering is verdedigbaar, maar niet zonder risico's. De journalist doet er verstandig aan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De feiten nogmaals te verifiëren</li> <li>2. De betrokkene alsnog de gelegenheid te geven tot wederhoor</li> <li>3. Een zorgvuldige heroverweging te maken van de publicatie</li> </ol> <p>De uiteindelijke beoordeling zal afhangen van de specifieke feiten, de mate van maatschappelijke relevantie en de wijze waarop de journalist tot zijn publicatie is gekomen.</p>	<p>gelegenheid geven tot wederhoor</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Indien geen wederhoor, overweeg aanpassing of nuancering van het artikel</li> <li>3. Beoordeel of volledige verwijdering proportioneel is</li> </ol> <p>Praktisch advies: Zoek een balans tussen mediavrijheid en privacyrechten, met bijzondere aandacht voor hoor- en wederhoor.</p>	
<p><b>Een reisorganisatie heeft de afgelopen jaren een grote hoeveelheid persoonsgegevens verzameld van haar klanten. Ze willen met de verzamelde gegevens een wetenschappelijk onderzoek gaan uitvoeren, maar ze hebben hier nooit specifiek toestemming om gevraagd bij haar klanten. Is het voor de reisorganisatie alsnog mogelijk om het onderzoek uit te voeren op basis van de AVG? Zo ja, wat is de grondslag?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming voor het doen van wetenschappelijk is niet in alle gevallen vereist.</li> <li>- Vereisten voor rechtsgeldige toestemming.</li> <li>- Indien de oorspronkelijke verwerking van persoonsgegevens niet is gebaseerd op toestemming, dan is het mogelijk dat het doen van wetenschappelijk een verenigbaar doel is (art. 6, lid 4 AVG)</li> </ul>	<p>Laten we deze casus stapsgewijs beoordelen vanuit het perspectief van de AVG:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oorspronkelijke Gegevensverzameling De reisorganisatie heeft persoonsgegevens verzameld zonder specifieke toestemming voor wetenschappelijk onderzoek. Dit is een belangrijk uitgangspunt bij de beoordeling van de mogelijkheden.</li> <li>2. Mogelijke Grondslagen voor Wetenschappelijk Onderzoek <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gerechtvaardigd Belang (Artikel 6 lid 1 sub f AVG) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet de meest geschikte grondslag voor wetenschappelijk onderzoek</li> <li>- Vereist een zorgvuldige belangenafweging</li> <li>- Risico op onvoldoende rechtvaardiging</li> </ul> </li> <li>b) Uitdrukkelijke Toestemming (Artikel 6 lid 1 sub a AVG) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oorspronkelijk geen toestemming verkregen</li> <li>- Nieuwe toestemming zou moeten worden gevraagd</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>	<p>Ik zal deze casus analyseren vanuit het perspectief van de AVG en de mogelijkheden voor hergebruik van persoonsgegevens voor wetenschappelijk onderzoek:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oorspronkelijke Gegevensverzameling <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belangrijke voorvraag: Waarvoor zijn de gegevens oorspronkelijk verzameld?</li> <li>- Toetsen aan het doelbindingsbeginsel van de AVG</li> </ul> </li> <li>2. Mogelijke Verwerkingsgrondslag voor Wetenschappelijk Onderzoek <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Verenigbaar Doel (artikel 5 lid 1 sub b AVG) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Verenigbaar met het oorspronkelijke verzameldoel</li> <li>* Rekening houdend met: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verband tussen oorspronkelijk en nieuw doel</li> <li>- Context van gegevensverzameling</li> <li>- Aard van de gegevens</li> <li>- Mogelijke gevolgen voor betrokkenen</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> <li>b) Gerechtvaardigd Belang (artikel 6 lid 1 sub f AVG)</li> </ul> </li> </ol>	<p>Volgens de AVG (GDPR) is het inderdaad mogelijk voor de reisorganisatie om wetenschappelijk onderzoek uit te voeren met eerder verzamelde persoonsgegevens, zelfs zonder specifieke toestemming van de klanten. Dit valt onder Artikel 5(b) en Artikel 89 van de AVG. De belangrijkste grondslag hiervoor is het beginsel van "verenigbaarheid van doeleinden" (purpose compatibility), waarbij verdere verwerking voor wetenschappelijk onderzoek niet als onverenigbaar wordt beschouwd met de oorspronkelijke doeleinden. Er zijn echter wel belangrijke voorwaarden waaraan voldaan moet worden: Passende waarborgen implementeren: Technische en organisatorische maatregelen toepassen Data minimalisatie waarborgen Pseudonimisering/anonimisering waar mogelijk toepassen Het onderzoek moet een wetenschappelijk karakter hebben en methodologisch verantwoord zijn De rechten van betrokkenen moeten gerespecteerd worden: Transparantie over het onderzoek Mogelijkheid tot bezwaar (tenzij dit het</p>



		<p>c) Functionele Grondslag (Artikel 6 lid 1 sub b AVG)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijk indien het onderzoek voortvloeit uit de oorspronkelijke dienstverlening</li> <li>- Beperkte toepassingsmogelijkheden</li> </ul> <p>d) Archivering, Wetenschappelijk Onderzoek (Artikel 89 AVG)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meest veelbelovende grondslag</li> <li>- Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Passende waarborgen voor rechten en vrijheden betrokkenen</li> <li>* Minimale gegevensverwerking</li> <li>* Anonimisering of pseudonimisering</li> </ul> </li> </ul> <p>3. Vereisten voor Wetenschappelijk Onderzoek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderzoek moet wetenschappelijk relevant zijn</li> <li>- Proportionaliteit aantonen</li> <li>- Minimale gegevensverwerking</li> <li>- Beveiliging van persoonsgegevens</li> <li>- Mogelijkheid tot bezwaar voor betrokkenen</li> </ul> <p>4. Praktische Oplossingsrichtingen</p> <p>a) Voorkeursmethode:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vooraf toestemming vragen aan alle betrokkenen</li> <li>- Opt-out mogelijkheid bieden</li> <li>- Duidelijke informatieverstrekking over onderzoeksdoel</li> </ul> <p>b) Alternatief:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gegevensbescherming door ontwerp en standaard</li> <li>- Vergaande pseudonimisering</li> <li>- Onafhankelijke ethische toetsing van het onderzoek</li> </ul> <p>Conclusie: De meest geschikte grondslag is artikel 89 AVG in combinatie met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergaande pseudonimisering</li> <li>- Strikte waarborgen voor privacy</li> <li>- Mogelijkheid tot bezwaar</li> <li>- Onafhankelijke toetsing van het onderzoeksprotocol</li> </ul> <p>Advies:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vraag vooraf toestemming of bied opt-</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet de meest geschikte grondslag voor wetenschappelijk onderzoek</li> </ul> <p>c) Voorkeursgrondslag: Artikel 89 AVG</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Specifieke bepaling voor wetenschappelijk onderzoek</li> <li>- Aanvullende voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Passende waarborgen</li> <li>* Minimale gegevensverwerking</li> <li>* Mogelijkheden tot anonimisering/pseudonimisering</li> </ul> </li> </ul> <p>3. Aanvullende Verplichtingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatieverstrekking aan betrokkenen</li> <li>- Mogelijkheid tot bezwaar</li> <li>- Zware nadruk op gegevensbescherming</li> <li>- Mogelijke voorafgaande toetsing door AP</li> </ul> <p>4. Praktische Oplossingen</p> <p>a) Opt-out mechanisme</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klanten informeren over onderzoek</li> <li>- Mogelijkheid tot bezwaar bieden</li> <li>- Transparante communicatie</li> </ul> <p>b) Aanvullende Verwerkingsgrondslag</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming alsnog vragen</li> <li>- Gebruik maken van aanvullende communicatiekanalen</li> </ul> <p>5. Risico's</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onvoldoende communicatie kan leiden tot: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Boetes</li> <li>* Reputatieschade</li> <li>* Juridische procedures</li> </ul> </li> </ul> <p>Conclusie: Wetenschappelijk onderzoek is mogelijk, maar vereist :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorgvuldige toetsing aan doelbindingsbeginsel</li> <li>- Transparante communicatie</li> <li>- Passende beschermingsmaatregelen</li> <li>- Mogelijkheid tot bezwaar voor klanten</li> </ul> <p>Praktisch advies:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vooraf toetsing door Privacy Officer</li> <li>2. Communicatietraject opzetten</li> <li>3. Vergaande pseudonimisering toepassen</li> <li>4. Mogelijkheid tot bezwaar creëren</li> </ol> <p>De meest geschikte grondslag is artikel 89</p>	<p>onderzoek onmogelijk zou maken)</p> <p>De verwerking moet noodzakelijk zijn voor het wetenschappelijk onderzoek</p> <p>Belangrijk is wel dat de reorganisatie het onderzoek goed documenteert en kan aantonen dat aan deze voorwaarden wordt voldaan. Ook moeten ze overwegen of ze betrokkenen willen informeren over dit nieuwe gebruik van hun gegevens, ook al is specifieke toestemming niet vereist.</p>
--	--	---	---	---

		<p>out</p> <p>2. Pseudonimiseer de gegevens</p> <p>3. Laat het onderzoeksprotocol toetsen door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Functionaris Gegevensbescherming</li> <li>- Eventueel externe privacydeskundige</li> </ul> <p>4. Zorg voor volledige transparantie naar betrokkenen</p> <p>De reisorganisatie kan het onderzoek uitvoeren, maar moet wel aan strikte voorwaarden voldoen om de privacy van betrokkenen te beschermen.</p>	<p>AVG, met inachtneming van de hierboven geschetste voorwaarden en zorgvuldigheidseisen.</p>	
<p><b>Een organisatie wil van werknemers die gebruik maken van een leaseauto vastleggen waar die auto zich 24/7 bevindt, ook als de auto privé wordt gebruikt. Hiermee willen ze voorkomen dat de auto wordt gebruikt voor doeleinden die niet overeenkomen met de waarden van het bedrijf. Ze vragen hiervoor om toestemming bij de werknemers. Als een werknemer geen toestemming geeft, mag hij/zij geen auto van de zaak leasen. Mag dit?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming moet vrijwillig worden gegeven. Aan het niet geven van toestemming mogen geen negatieve gevolgen hangen.</li> <li>- Een andere verwerkingsgrondslag volstaat in deze situatie waarschijnlijk niet (mogelijk gerechtvaardigd belang).</li> <li>- Het 24/7 tracken van bedrijfsauto's is niet toegestaan.</li> </ul>	<p>Laten we deze casus vanuit het perspectief van de AVG en arbeidsrechtelijke verhoudingen analyseren:</p> <p>1. Toestemmingsvereiste (Artikel 6 lid 1 sub a AVG)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming moet vrijwillig zijn</li> <li>- Geen sprake van vrijwilligheid indien: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Weigering leidt tot uitsluiting van een arbeidsvoordeel</li> <li>* Er een ongelijke machtspositie bestaat tussen werkgever en werknemer</li> </ul> </li> </ul> <p>2. Problematische Aspecten van de Voorgestelde Werkwijze</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Continue locatiebepaling vormt een verregaande inbreuk op privacy</li> <li>- 24/7 tracking gaat verder dan wat noodzakelijk is voor bedrijfsdoeleinden</li> <li>- Onevenredige beperking van de persoonlijke levenssfeer</li> </ul> <p>3. Toetsing Proportionaliteit en Subsidiariteit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is locatiebepaling noodzakelijk voor het bedrijfsdoel?</li> <li>- Zijn er minder ingrijpende alternatieven? <ul style="list-style-type: none"> <li>* Beperkte tracking tijdens werktijden</li> <li>* Verklaring over gebruik van de auto</li> <li>* Kilometerdeclaratie</li> </ul> </li> </ul> <p>4. Rechtmatigheid van Gegevensverwerking</p> <p>Mogelijke alternatieve grondslagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerechtvaardigd belang (artikel 6 lid 1 sub f AVG)</li> <li>- Noodzakelijk voor nakoming arbeidsovereenkomst (artikel 6 lid 1 sub b</li> </ul>	<p>Dit is een privacy-gevoelige situatie die raakt aan de wettelijke grenzen van werknemersrechten en privacy. Laat ik de juridische aspecten toelichten:</p> <p>Nee, dit is over het algemeen niet toegestaan en zou neerkomen op een onrechtmatige inbreuk op de privacy van werknemers. Hier zijn de belangrijkste redenen:</p> <p>1. Privacywetgeving (AVG/GDPR):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constante tracking van een leaseauto 24/7 is een vergaande inbreuk op de persoonlijke levenssfeer</li> <li>- Werknemers hebben recht op privacy buiten werktijden</li> <li>- Een dergelijke continue locatiebepaling is niet proportioneel aan het doel</li> </ul> <p>2. Arbeidsrecht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het verbinden van verplichte tracking aan het krijgen van een leaseauto is een onevenredige eis</li> <li>- Werknemers kunnen niet gedwongen worden om permanent gevolgd te worden als voorwaarde voor arbeidsvoorwaarden</li> </ul> <p>3. Proportionaliteitstoets:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er zijn minder vergaande methoden om mogelijke misbruiken te voorkomen</li> <li>- Bijvoorbeeld: beperkte tracking tijdens werktijden, contractuele afspraken over autogebruik</li> </ul> <p>4. Toestemming:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Vrijwillige" toestemming onder dwang (geen auto zonder tracking) is juridisch gezien geen echte toestemming</li> </ul>	<p>Nee, dit mag niet. Deze situatie is problematisch om meerdere redenen: Ongeldige toestemming Het belangrijkste probleem is dat er geen sprake kan zijn van geldige toestemming volgens de AVG. Toestemming moet namelijk "vrijelijk gegeven" zijn (Artikel 4(11) AVG). In een werkgever-werknemer relatie is er sprake van een gezagsverhouding en afhankelijkheid. Als het weigeren van toestemming leidt tot het niet kunnen gebruiken van een leaseauto, is er sprake van een nadelig gevolg en dus geen vrije keuze. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft hierover duidelijke standpunten ingenomen. Proportionaliteit Het 24/7 volgen van werknemers, ook in hun privé-tijd, is een zeer vergaande inbreuk op de privacy die niet in verhouding staat tot het doel (controleren op gebruik dat niet overeenkomt met bedrijfswaarden). Dit schendt het proportionaliteitsbeginsel uit de AVG. Privégebruik Als een leaseauto ook voor privédoeleinden gebruikt mag worden, heeft de werkgever geen gerechtvaardigd belang om de locatiegegevens tijdens privégebruik te verwerken. Dit zou een onevenredige inbreuk maken op het privéleven van de werknemer. Alternatieven die de organisatie wel zou kunnen overwegen: Alleen tracking tijdens werktijd Duidelijke afspraken in het leasecontract over toegestaan gebruik Periodieke controle van de kilometerregistratie Regulier onderhoud om de staat van de</p>

		<p>AVG)</p> <p>5. Voorwaarden voor Rechtmatige Verwerking</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transparantie over verwerkingsdoeleinden</li> <li>- Minimale gegevensverwerking</li> <li>- Beveiliging persoonsgegevens</li> <li>- Duidelijke instructies aan werknemers</li> </ul> <p>Conclusie: De voorgestelde werkwijze is NIET rechtmatig omdat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming niet vrijwillig is</li> <li>- Continue locatiebepaling onevenredig ingrijpt in privacy</li> <li>- Geen sprake is van minimale gegevensverwerking</li> </ul> <p>Aanbevelingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beperkt tracking tot zakelijk gebruik</li> <li>2. Definieer heldere gebruiksregels</li> <li>3. Gebruik minder ingrijpende controlemethoden</li> <li>4. Zorg voor vooraf geïnformeerde, echte vrijwillige toestemming</li> </ol> <p>De werkgever mag NIET eisen dat werknemers 24/7 worden gevolgd als voorwaarde voor het krijgen van een leaseauto.</p>	<p>- De AVG stelt zeer strikte eisen aan vrije, specifieke en geïnformeerde toestemming</p> <p>Aanbeveling voor de organisatie: Ontwikkel een privacyvriendelijk beleid dat de bedrijfsbelangen beschermt zonder vergaande inbreuk te maken op de persoonlijke levenssfeer van werknemers.</p>	<p>auto te controleren De organisatie zou dus een minder ingrijpend systeem moeten kiezen dat de privacy van werknemers beter respecteert.</p>
--	--	--	--	--

Prompt	Model	Copilot - gratis (1)	Copilot - gratis (2)	Copilot - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<b>Welke doorgiftemechanismes kent de AVG?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adequaateitsbesluit</li> <li>- Passende waarborgen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Standaardcontractbepalingen</li> <li>o Bindende bedrijfsvoorschriften</li> <li>o Certificeringsmechanismen</li> </ul> </li> <li>- Afwijkingen voor specifieke situaties</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) kent verschillende doorgiftemechanismen voor persoonsgegevens. Hier zijn de belangrijkste grondslagen waarop organisaties gegevens mogen doorgeven:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Toestemming van de persoon</b>: Als de persoon toestemming heeft gegeven voor het doorgeven van zijn gegevens.</li> <li>2. <b>Uitvoering van een overeenkomst</b>: Als het doorgeven van gegevens noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst tussen de persoon en de organisatie.</li> <li>3. <b>Wettelijke verplichting</b>: Als het doorgeven van gegevens wettelijk verplicht is.</li> <li>4. <b>Vitaal belang</b>: Als het doorgeven van gegevens noodzakelijk is om vitale belangen te beschermen, bijvoorbeeld in noodgevallen.</li> <li>5. <b>Uitvoering van een publiekrechtelijke taak</b>: Als het doorgeven van gegevens noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak.</li> <li>6. <b>Gerechvaardigd belang van de organisatie</b>: Als het doorgeven van gegevens gerechtvaardigd is in het belang van de organisatie, mits dit niet in strijd is met de rechten en belangen van de persoon.</li> </ol> <p>Deze grondslagen zorgen ervoor dat gegevens alleen worden doorgegeven wanneer dit echt noodzakelijk is en dat de rechten van de persoon worden beschermd.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over een van deze grondslagen of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) kent verschillende doorgiftemechanismen voor persoonsgegevens naar derde landen (landen buiten de Europese Economische Ruimte). Hier zijn de belangrijkste mechanismen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Adequaateitsbesluit</b>: De Europese Commissie (EC) kan een adequaateitsbesluit nemen waarbij wordt vastgesteld dat een derde land een passend niveau van gegevensbescherming biedt. Dit geldt bijvoorbeeld voor landen zoals Canada en Japan.</li> <li>2. <b>Passende waarborgen</b>: Als er geen adequaateitsbesluit is, kunnen passende waarborgen worden getroffen, zoals modelcontracten, gedragscodes, certificering of binding corporate rules (BCR).</li> <li>3. <b>Specifieke uitzonderingen</b>: In bepaalde gevallen kunnen er specifieke uitzonderingen zijn die het doorgeven van persoonsgegevens toelaten, zoals wettelijke verplichtingen of het toestemmingsrecht van de betrokkene.</li> </ol> <p>Heb je specifieke vragen over een van deze mechanismen?</p>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) kent verschillende mechanismen voor de doorgifte van persoonsgegevens naar landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER). Hier zijn de belangrijkste: Adequaateitsbesluit: De Europese Commissie kan besluiten dat een land buiten de EER een passend beschermingsniveau biedt voor persoonsgegevens. Voor deze landen is geen aanvullende waarborg nodig[1]. Passende waarborgen: Als er geen adequaateitsbesluit is, kunnen passende waarborgen worden gebruikt, zoals: Modelcontracten, Gedragscodes, Certificeringen, Binding Corporate Rules (BCRs)[1][2]. Specifieke uitzonderingen: In bepaalde gevallen kunnen persoonsgegevens worden doorgegeven op basis van specifieke uitzonderingen, zoals de uitdrukkelijke toestemming van de betrokken persoon of de noodzaak voor de uitvoering van een contract[1]. Heb je een specifieke situatie in gedachten waarvoor je meer informatie nodig hebt?</p> <p>References                      [1] Doorgifte persoonsgegevens buiten de EER                      [2] Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)   EUR-Lex</p>
<b>Welke rechten hebben betrokkenen op grond van de AVG?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht op informatie</li> <li>- Recht op inzage</li> <li>- Recht op rectificatie</li> <li>- Recht op gegevenswissing</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) biedt betrokkenen, ofwel de personen van wie gegevens worden verwerkt, verschillende rechten. Hier zijn de belangrijkste:</p>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) geeft betrokkenen verschillende rechten met betrekking tot hun persoonsgegevens:</p>	<p>Onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) hebben betrokkenen verschillende rechten om hun persoonsgegevens te beschermen. Hier zijn de belangrijkste rechten:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht op beperking van de verwerking</li> <li>- Recht op overdraagbaarheid van gegevens</li> <li>- Recht van bezwaar</li> <li>- Recht met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Recht op inzage**</b>: Betrokkenen hebben het recht om te weten welke persoonsgegevens van hen worden verwerkt en om een kopie van deze gegevens te ontvangen.</li> <li>2. <b>**Recht op rectificatie**</b>: Betrokkenen kunnen onjuiste of onvolledige persoonsgegevens laten corrigeren.</li> <li>3. <b>**Recht op vergetelheid**</b>: Betrokkenen kunnen verzoeken om hun persoonsgegevens te laten wissen.</li> <li>4. <b>**Recht op beperking van de verwerking**</b>: Betrokkenen kunnen verzoeken om de verwerking van hun persoonsgegevens tijdelijk te beperken.</li> <li>5. <b>**Recht op gegevensoverdraagbaarheid**</b>: Betrokkenen hebben het recht om hun persoonsgegevens in een gestructureerd, gangbaar en machineleesbaar formaat te ontvangen en deze gegevens over te dragen aan een andere verwerkingsverantwoordelijke.</li> <li>6. <b>**Recht van bezwaar**</b>: Betrokkenen kunnen bezwaar maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens, bijvoorbeeld in het geval van direct marketing.</li> <li>7. <b>**Recht met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming en profilering**</b>: Betrokkenen hebben het recht om niet te worden onderworpen aan een besluit dat uitsluitend gebaseerd is op geautomatiseerde verwerking, inclusief profilering, tenzij bepaalde voorwaarden zijn vervuld.</li> </ol> <p>Deze rechten zijn bedoeld om de privacy van betrokkenen te beschermen en hen controle te geven over hun eigen gegevens. Als je meer wilt weten over een specifiek recht of hoe je dit kunt uitoefenen, laat het me gerust weten.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Recht op inzage**</b>: Betrokkenen hebben het recht om te weten welke gegevens over hen worden verwerkt en voor welke doeleinden.</li> <li>2. <b>**Recht op rectificatie**</b>: Betrokkenen kunnen verzoeken om onjuiste of onvolledige gegevens te corrigeren.</li> <li>3. <b>**Recht op gegevenswissing**</b> (ook bekend als het recht om vergeten te worden): Onder bepaalde omstandigheden kunnen betrokkenen verzoeken om hun gegevens te laten verwijderen.</li> <li>4. <b>**Recht op beperking van de verwerking**</b>: Betrokkenen kunnen in bepaalde situaties verzoeken om de verwerking van hun gegevens te beperken.</li> <li>5. <b>**Recht op overdraagbaarheid van gegevens**</b>: Betrokkenen hebben het recht om hun gegevens in een gestructureerd, gangbaar en machineleesbaar formaat te ontvangen en deze gegevens aan een andere verwerkingsverantwoordelijke over te dragen.</li> <li>6. <b>**Recht van bezwaar**</b>: Betrokkenen kunnen bezwaar maken tegen de verwerking van hun gegevens, bijvoorbeeld bij direct marketing.</li> <li>7. <b>**Recht niet te worden onderworpen aan geautomatiseerde besluitvorming**</b>: Betrokkenen hebben het recht om niet te worden onderworpen aan beslissingen die uitsluitend zijn gebaseerd op geautomatiseerde verwerking, zoals profilering, die juridische gevolgen hebben of hen op een andere manier significant beïnvloeden.</li> </ol> <p>Mocht je meer willen weten over een specifiek recht of hoe deze rechten in de praktijk werken, laat het me weten!</p>	<p>Recht op informatie: Betrokkenen hebben het recht om te weten welke persoonsgegevens worden verzameld, waarom ze worden verzameld, en hoe ze worden gebruikt[1].</p> <p>Recht van inzage: Betrokkenen kunnen inzage vragen in de persoonsgegevens die een organisatie van hen heeft[1].</p> <p>Recht op rectificatie: Betrokkenen kunnen verzoeken om onjuiste of onvolledige gegevens te corrigeren[1].</p> <p>Recht op gegevenswissing: Ook wel het 'recht om vergeten te worden', dit recht stelt betrokkenen in staat om hun persoonsgegevens te laten verwijderen[1].</p> <p>Recht op beperking van de verwerking: Betrokkenen kunnen vragen om de verwerking van hun persoonsgegevens te beperken onder bepaalde omstandigheden[1].</p> <p>Recht op dataportabiliteit: Betrokkenen kunnen hun persoonsgegevens in een gestructureerd, gangbaar en machineleesbaar formaat ontvangen en deze gegevens doorgeven aan een andere verwerkingsverantwoordelijke[1].</p> <p>Recht van bezwaar: Betrokkenen kunnen bezwaar maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens, bijvoorbeeld voor direct marketing[1].</p> <p>Recht met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming en profilering: Betrokkenen hebben het recht om niet te worden onderworpen aan een besluit dat uitsluitend is gebaseerd op geautomatiseerde verwerking, inclusief profilering, dat juridische gevolgen heeft of hen op een vergelijkbare manier significant beïnvloedt[1].</p> <p>Als je meer wilt weten over een specifiek recht of hoe je deze kunt uitoefenen, laat het me weten!</p> <p>References [1] Rechten van de betrokkene - Europa decentraal</p>
<p><b>Hoe snel moet een datalek worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zonder onredelijke vertraging en uiterlijk binnen 72 uur na de ontdekking van het datalek.</li> </ul>	<p>Een datalek moet binnen <b>**72 uur**</b> na kennisgeving van het lek worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Dit geldt zowel voor werkgevers als voor</p>	<p>Een datalek moet binnen <b>**72 uur**</b> na kennisgeving worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Dit geldt zowel voor organisaties als individuen die</p>	<p>Een datalek moet binnen 72 uur na ontdekking worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) [1]. Dit is belangrijk om de impact van het datalek te</p>

		<p>andere verwerkingsverantwoordelijken. Het is belangrijk om snel te handelen om de slachtoffers van het datalek te beschermen en de juiste stappen te nemen om verdere schade te voorkomen.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over het meldproces of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>verantwoordelijk zijn voor de verwerking van persoonsgegevens.</p> <p>Heb je een specifiek scenario in gedachten waarvoor je meer informatie nodig hebt over het meldproces?</p>	<p>beperken en de betrokkenen te beschermen.</p> <p>Heb je hulp nodig bij het melden van een datalek of heb je andere vragen hierover?</p> <p>References [1] Zo meldt u een datalek   Autoriteit Persoonsgegevens</p>
<p><b>Wat zijn de voorwaarden voor toestemming op grond van de AVG?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijelijk gegeven</li> <li>- Specifiek</li> <li>- Geïnformeerd</li> <li>- Ondubbelzinnig</li> <li>- Mogelijkheid tot intrekking toestemming</li> <li>- Aantoonbaar</li> </ul>	<p>Onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn er specifieke voorwaarden waaraan toestemming moet voldoen om geldig te zijn. Hier zijn de belangrijkste voorwaarden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Vrijelijk gegeven**</b>: De toestemming moet vrijwillig worden gegeven zonder enige vorm van dwang of misleiding.</li> <li>2. <b>**Geïnformeerd**</b>: De persoon moet volledig geïnformeerd zijn over waar hij toestemming voor geeft. Dit houdt in dat duidelijke en begrijpelijke informatie moet worden verstrekt over de verwerking van zijn gegevens.</li> <li>3. <b>**Specifiek**</b>: De toestemming moet specifiek zijn voor een bepaald doel. Algemene of vage toestemming is niet geldig.</li> <li>4. <b>**Ondubbelzinnig**</b>: De toestemming moet duidelijk en ondubbelzinnig zijn. Dit betekent dat er geen twijfel mag bestaan over de intentie van de persoon om toestemming te geven.</li> <li>5. <b>**Intrekking van toestemming**</b>: Het moet net zo gemakkelijk zijn om toestemming in te trekken als om deze te geven. Personen moeten ook worden geïnformeerd over hun recht om toestemming in te trekken.</li> </ol> <p>Deze voorwaarden zorgen ervoor dat de privacy van betrokkenen wordt gewaarborgd en dat hun rechten worden beschermd. Heb je nog vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) moet toestemming aan een aantal voorwaarden voldoen om geldig te zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Vrij gegeven**</b>: Toestemming moet vrijwillig worden gegeven zonder enige dwang. Betrokkenen moeten in staat zijn om toestemming te weigeren of in te trekken zonder negatieve gevolgen.</li> <li>2. <b>**Specifiek**</b>: Toestemming moet voor specifieke doeleinden worden gegeven. Betrokkenen moeten duidelijk geïnformeerd worden over welke gegevens worden verzameld en hoe deze worden gebruikt.</li> <li>3. <b>**Geïnformeerd**</b>: Betrokkenen moeten voldoende informatie ontvangen om een weloverwogen beslissing te nemen. Dit omvat wie de gegevens verzamelt, voor welke doeleinden, en welke rechten de betrokkene heeft.</li> <li>4. <b>**Ondubbelzinnig**</b>: Toestemming moet een duidelijke actieve handeling zijn die ondubbelzinnig aangeeft dat de betrokkene instemt met de verwerking van hun gegevens. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een handtekening of het aanklikken van een checkbox.</li> <li>5. <b>**Documenteerbaar**</b>: De verwerkingsverantwoordelijke moet kunnen aantonen dat de betrokkenen geldige toestemming hebben gegeven. Dit betekent dat er een gedetailleerd register moet worden bijgehouden van hoe en wanneer de toestemming is verkregen.</li> </ol> <p>Heeft deze informatie je vraag beantwoord</p>	<p>Volgens de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) moet toestemming aan een aantal voorwaarden voldoen om geldig te zijn[1][2]:</p> <p>Vrijelijk gegeven: De toestemming moet zonder enige vorm van dwang worden gegeven. Mensen moeten in vrijheid kunnen beslissen of ze toestemming willen geven.</p> <p>Ondubbelzinnig: Er moet sprake zijn van een duidelijke, actieve handeling die aangeeft dat iemand toestemming geeft. Dit kan bijvoorbeeld een schriftelijke of mondelinge verklaring zijn.</p> <p>Geïnformeerd: Mensen moeten vooraf geïnformeerd worden over de identiteit van de organisatie, het doel van de gegevensverwerking, welke gegevens worden verzameld en hun recht om de toestemming in te trekken.</p> <p>Specifiek: Toestemming moet voor een specifiek doel worden gegeven. Als er meerdere doeleinden zijn, moet voor elk doel afzonderlijk toestemming worden gevraagd.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over een van deze voorwaarden?</p> <p>References [1] Grondslag toestemming - Autoriteit Persoonsgegevens [2] Grondslagen AVG uitgelegd - Autoriteit Persoonsgegevens</p>

<p><b>Wanneer is het als organisatie verplicht om een functionaris voor gegevensbescherming aan te wijzen?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publieke instanties en overheidsorganisaties</li> <li>- Organisaties die grootschalige, regelmatige en systematische monitoring van personen uitvoeren</li> <li>- Organisaties die op grote schaal bijzondere categorieën van persoonsgegevens of gegevens over strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten verwerken</li> </ul>	<p>Een organisatie is verplicht om een Functionaris Gegevensbescherming (FG) aan te wijzen op grond van artikel 37 van de AVG in de volgende gevallen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Overheidsinstanties en publieke organisaties**</b>: Dit omvat bijvoorbeeld de rijksoverheid, gemeenten, provincies, zorg- en onderwijsinstellingen.</li> <li>2. <b>**Organisaties die vanuit hun kernactiviteiten op grote schaal individuen volgen of hun activiteiten in kaart brengen**</b>: Dit kan bijvoorbeeld profileren van mensen voor risico-inschattingen, cameratoezicht, personeelsvolgsystemen en monitoring van gezondheid via wearables zijn.</li> <li>3. <b>**Organisaties die op grote schaal bijzondere persoonsgegevens verwerken**</b>: Dit zijn gegevens zoals gezondheid, ras/ethniciteit, politieke opvattingen of geloofsovertuigingen.</li> <li>4. <b>**Organisaties die strafrechtelijke persoonsgegevens verwerken**</b>: Dit zijn gegevens die te maken hebben met strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten.</li> </ol> <p>Het is belangrijk om te weten dat een FG onafhankelijk moet kunnen toezien op de naleving van de AVG binnen de organisatie. Heb je nog specifieke vragen over de rol van een FG of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>of wil je nog iets specifiek weten over een van de voorwaarden?</p> <p>Onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn organisaties verplicht om een functionaris voor gegevensbescherming (FG) aan te wijzen in de volgende gevallen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Overheidsinstanties en publieke organisaties**</b>: Alle overheidsinstanties en publieke organisaties, ongeacht hun omvang of de aard van de gegevens die zij verwerken, moeten een FG aanwijzen.</li> <li>2. <b>**Grootschalige verwerking van bijzondere gegevens**</b>: Als een organisatie op grote schaal bijzondere categorieën van persoonsgegevens verwerkt, zoals gegevens over gezondheid, ras, politieke opvattingen, religie, seksuele geaardheid of strafrechtelijke veroordelingen, is de aanwijzing van een FG verplicht.</li> <li>3. <b>**Grootschalige stelselmatige monitoring**</b>: Wanneer een organisatie op grote schaal individuen systematisch observeert en monitort, bijvoorbeeld bij het profileren van personen, is een FG verplicht. Dit kan het geval zijn bij telecombedrijven, verzekeringsmaatschappijen en andere grote organisaties die gedragsanalyses uitvoeren.</li> </ol> <p>Een FG helpt bij het toezicht houden op de naleving van de AVG en fungeert als contactpunt voor de toezichthoudende autoriteiten en betrokkenen.</p> <p>Heb je een specifieke situatie in gedachten waarvoor je meer details nodig hebt?</p>	<p>Een organisatie is verplicht om een functionaris voor gegevensbescherming (FG) aan te wijzen in de volgende gevallen[1][2]:</p> <p>Overheidsinstanties en publieke organisaties: Dit geldt voor alle overheidsinstanties, ongeacht het type persoonsgegevens dat ze verwerken. Uitzondering hierop zijn rechtbanken bij de uitoefening van hun rechterlijke taken. Organisaties die op grote schaal individuen volgen: Dit kan bijvoorbeeld gaan om profilering, cameratoezicht, personeelsvolgsystemen, en monitoring van gezondheid via wearables. Organisaties die op grote schaal bijzondere persoonsgegevens verwerken: Dit betreft gegevens zoals gezondheid, ras/ethniciteit, politieke opvattingen of geloofsovertuiging. Organisaties die strafrechtelijke persoonsgegevens verwerken: Dit zijn gegevens die te maken hebben met strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten. Heeft jouw organisatie al een FG aangesteld, of ben je nog aan het overwegen of dit nodig is?</p> <p>References  [1] De FG in uw organisatie - Autoriteit Persoonsgegevens  [2] FG-informatie - Autoriteit Persoonsgegevens</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<p><b>Kan een commercieel belang een gerechtvaardigd belang zijn, in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Drie-stappen-toets: <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Is het belang gerechtvaardigd?</li> <li>8. Is het belang noodzakelijk?</li> <li>9. Weegt het belang van de organisatie zwaarder dan het belang van de betrokkene?</li> </ol> </li> </ul>	<p>Ja, een commercieel belang kan inderdaad een gerechtvaardigd belang vormen op grond van de AVG, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Dit werd onder andere bevestigd in het arrest <b>**Fashion ID**</b> van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU). Volgens dit arrest moet een gerechtvaardigd belang drie cumulatieve voorwaarden vervullen:</p>	<p>Ja, een commercieel belang kan inderdaad een gerechtvaardigd belang vormen in de zin van de AVG, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Dit werd onder andere bevestigd in het arrest <b>**Fashion ID**</b> van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU). Volgens dit arrest moet een gerechtvaardigd belang drie cumulatieve voorwaarden voldoen:</p>	<p>Ja, een commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Dit is echter een onderwerp van discussie en hangt af van de specifieke omstandigheden van de zaak. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft in het verleden gesteld dat een zuiver commercieel belang geen gerechtvaardigd</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn als wordt voldaan aan de drie-stappen-toets</li> <li>- Het is hierbij geen vereiste dat het belang van terug te herleiden is naar de wet, zoals is besproken in zaak C-621/22.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Behartiging van een gerechtvaardigd belang**</b>: Dit kan zowel het belang van de verwerkingsverantwoordelijke als dat van een derde zijn.</li> <li>2. <b>**Noodzaak van de verwerking**</b>: De verwerking moet noodzakelijk zijn voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang.</li> <li>3. <b>**Bescherming van fundamentele rechten**</b>: De verwerking mag niet in strijd zijn met de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokken persoon.</li> </ol> <p>In de praktijk betekent dit dat een puur commercieel belang kan gelden als gerechtvaardigd belang, zolang de verwerking noodzakelijk is en de fundamentele rechten van de betrokken persoon niet worden geschonden.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Behartiging van een gerechtvaardigd belang**</b>: Dit kan zowel van de verwerkingsverantwoordelijke als van de derde (aan wie de gegevens worden verstrekt) zijn.</li> <li>2. <b>**Noodzaak van de verwerking**</b>: De verwerking moet noodzakelijk zijn voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang.</li> <li>3. <b>**Niet in strijd met de fundamentele rechten en vrijheden**</b>: De verwerking mag niet in strijd zijn met de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokken persoon.</li> </ol> <p>De Europese Data Protection Board (EDPB) heeft deze criteria verder toegelicht in richtsnoer 8/2020.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over deze uitspraak of over een ander aspect van de AVG?</p>	<p>belang kan zijn[1]. Dit standpunt werd bijvoorbeeld ingenomen in de zaak tegen VoetbalTV, waar de AP een boete oplegde omdat zij van mening was dat VoetbalTV geen gerechtvaardigd belang had voor de verwerking van persoonsgegevens, aangezien het belang zuiver commercieel was[1].</p> <p>Echter, de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State oordeelde in juli 2022 dat VoetbalTV de verwerking van persoonsgegevens ook op andere belangen dan een zuiver commercieel belang kon baseren[1]. Dit liet de vraag open of een zuiver commercieel belang op zichzelf een gerechtvaardigd belang kan zijn.</p> <p>Meer recentelijk, op 4 oktober 2024, heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJEU) duidelijkheid verschaft door te oordelen dat een commercieel belang wel degelijk een gerechtvaardigd belang kan zijn, mits het voldoet aan de voorwaarden van artikel 6 lid 1 sub f AVG[2]. Dit arrest betrof de zaak tussen de Koninklijke Nederlandse Lawn Tennisbond (KNLTB) en de AP, waarbij de KNLTB persoonsgegevens van leden had gedeeld met sponsors voor direct marketing doeleinden[2].</p> <p>Het HvJEU benadrukte dat de verwerking van persoonsgegevens in overeenstemming moet zijn met de beginselen van artikel 5 AVG en moet voldoen aan de rechtmatigheidsvoorwaarden van artikel 6 AVG[2]. Dit betekent dat de verwerking noodzakelijk moet zijn voor de behartiging van het gerechtvaardigd belang en dat de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkenen niet zwaarder mogen wegen dan het gerechtvaardigd belang[2].</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of een andere zaak in gedachten?</p> <p>References</p> <p>[1] Kan een zuiver commercieel belang een 'gerechtvaardigd belang' in de ...</p> <p>[2] Een zuiver commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn in de ...</p>
--	---	---	--	--



<p><b>Mogen Europese organisaties persoonsgegevens delen met organisaties in de VS? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Europese organisaties mogen persoonsgegevens delen met organisaties in de Verenigde Staten (VS), mits wordt voldaan aan hoofdstuk V van de AVG</li> <li>- Adequaateheidsbesluit - Voor het delen van persoonsgegevens met een derde land, zoals de VS, moet dat land een passend beschermingsniveau bieden.</li> <li>- In juli 2023 heeft de Europese Commissie het nieuwe EU-U.S. Data Privacy Framework goedgekeurd.</li> <li>- Schrems II-zaak - De zaak Schrems II (HvJ-EU, C-311/18) heeft grote invloed gehad op het delen van gegevens met de VS.</li> <li>- Standard Contractual Clauses (SCC's) en Bindende bedrijfsvoorschriften (BCR's), afwijkingen voor specifieke situaties.</li> <li>- Sinds Schrems II moeten organisaties die SCC's gebruiken, aanvullende maatregelen treffen om een passend beschermingsniveau te waarborgen (zoals versleuteling, pseudonimisering of contractuele beperkingen voor toegang).</li> </ul>	<p>Ja, Europese organisaties mogen persoonsgegevens delen met organisaties in de VS, maar er zijn strikte voorwaarden waaraan moet worden voldaan om te voldoen aan de AVG. De European Data Protection Board (EDPB) heeft richtlijnen vastgesteld die duidelijkheid bieden over hoe dit moet gebeuren.</p> <p>Volgens deze richtlijnen moet er bijvoorbeeld een internationale overeenkomst zijn, zoals de <b>**Privacy Shield**</b> (hoewel deze inmiddels is afgeschaft en wordt vervangen door andere mechanismen), of andere adequaatheidsbeschermingen. Daarnaast moet de verwerking noodzakelijk zijn voor de uitvoering van een overeenkomst, het naleven van wettelijke verplichtingen, of de bescherming van fundamentele belangen.</p> <p>Een belangrijke jurisprudentie hierbij is het arrest van het <b>**Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU)**</b> in de zaak <b>**Schrems II**</b>, waarin de noodzaak van adequaatheidsbeschermingen voor gegevensoverdracht naar de VS werd benadrukt.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Ja, Europese organisaties mogen persoonsgegevens delen met organisaties in de Verenigde Staten, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Dit wordt geregeld door de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de richtlijnen van de European Data Protection Board (EDPB).</p> <p>Volgens de AVG moet er voldoende bescherming zijn voor de persoonsgegevens wanneer deze naar een derde land worden overgedragen. Dit kan worden bereikt door middel van mechanismen zoals modelcontracten, adequaatheidsbesluiten, of specifieke garanties.</p> <p>Een belangrijke uitspraak hierover is het arrest <b>**Schrems II**</b> van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU). In dit arrest werd bevestigd dat de EU-Verordening gegevensbescherming (GDPR) ook toepasselijk is op gegevensuitwisselingen naar de VS, en dat organisaties zich moeten houden aan strikte beschermingsmaatregelen.</p> <p>Heb je specifieke vragen over hoe deze regels in de praktijk worden toegepast?</p>	<p>Europese organisaties mogen persoonsgegevens delen met organisaties in de VS, maar er zijn strikte voorwaarden aan verbonden. Dit komt door de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die vereist dat persoonsgegevens alleen mogen worden overgedragen naar landen buiten de EU als er adequate waarborgen zijn voor de bescherming van die gegevens. Een belangrijke ontwikkeling op dit gebied is de EU-US Data Privacy Framework, dat in juli 2023 werd goedgekeurd door de Europese Commissie. Dit kader stelt dat persoonsgegevens vrij kunnen stromen van de EU naar bedrijven in de VS die deelnemen aan dit kader[1]. Dit volgt op de Schrems II-uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie in juli 2020, waarin het Privacy Shield-kader ongeldig werd verklaard vanwege zorgen over de toegang van Amerikaanse inlichtingendiensten tot Europese gegevens[1].</p> <p>Een recent voorbeeld van jurisprudentie is de Bindl-zaak, waarin het Gerecht van de Europese Unie op 8 januari 2025 oordeelde dat de Europese Commissie schadevergoeding moest betalen aan een Duitse burger voor het onrechtmatig overdragen van zijn persoonsgegevens naar de VS zonder de juiste waarborgen[2]. Dit benadrukt het belang van naleving van de AVG bij internationale gegevensoverdrachten. Heb je specifieke vragen over hoe deze regels in de praktijk werken?</p> <p>References  [1] EU-US data transfers - European Commission  [2] EU court orders damages for the unlawful transfer of personal data to ...</p>
<p><b>Is een IP-adres een persoonsgegevens in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IP-adres kan als persoonsgegevens worden beschouwd in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), afhankelijk van de context waarin het wordt gebruikt.</li> <li>- Verwijzing naar overweging 30 AVG.</li> </ul>	<p>Ja, een IP-adres kan een persoonsgegeven zijn in de zin van de AVG, afhankelijk van de omstandigheden. Volgens artikel 4, lid 1, AVG is een persoonsgegeven "alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon". Dit betekent dat informatie direct over iemand gaat of naar deze persoon te herleiden is.</p>	<p>Ja, een IP-adres kan een persoonsgegeven zijn in de zin van de AVG, afhankelijk van de omstandigheden. Volgens artikel 4, lid 1, AVG is een persoonsgegeven "alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon". Dit betekent dat informatie dat direct of indirect naar een persoon te herleiden is, onder de AVG valt.</p>	<p>Ja, een IP-adres kan als een persoonsgegeven worden beschouwd onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Volgens de AVG is een persoonsgegeven "alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon"[1]. Dit betekent dat informatie die direct of indirect naar een persoon te herleiden is,</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De AVG definieert persoonsgegevens als “alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.” Een IP-adres kan in bepaalde situaties helpen om een individu te identificeren, vooral als het wordt gecombineerd met andere gegevens.</li> <li>- Europese Hof van Justitie (HvJ EU) - Breyer-arrest (2016). In deze zaak oordeelde het HvJ EU dat een dynamisch IP-adres als persoonsgegevens moet worden beschouwd, omdat het kan worden gebruikt in combinatie met andere informatie om een persoon te identificeren. Hiervoor mogen alle redelijke middelen worden ingezet. Dit betekent dat aanbieders van internetdiensten en andere organisaties die IP-adressen verwerken, moeten voldoen aan de vereisten van de AVG.</li> </ul>	<p>In het arrest <b>Breyer/ Duitsland</b> van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) werd bevestigd dat dynamische IP-adressen persoonsgegevens kunnen zijn, omdat ze gebruikt kunnen worden om een persoon te identificeren, zelfs indien deze identificatie niet direct is.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Het Europese Hof van Justitie (HvJ EU) heeft in het arrest <b>Breyer/ Duitsland</b> bevestigd dat dynamische IP-adressen persoonsgegevens kunnen zijn. Dit betekent dat als een IP-adres gebruikt kan worden om een persoon te identificeren, het onder de AVG valt.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over hoe dit in de praktijk wordt toegepast?</p>	<p>als persoonsgegevens kan worden gezien. Een IP-adres valt hieronder omdat het, in combinatie met andere gegevens, kan worden gebruikt om een persoon te identificeren[2].</p> <p>Er is ook relevante jurisprudentie die dit bevestigt. Bijvoorbeeld, het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) heeft in de zaak Breyer (C-582/14) geoordeeld dat dynamische IP-adressen persoonsgegevens zijn wanneer de houder van de website over wettige middelen beschikt om de betrokken persoon te identificeren aan de hand van aanvullende informatie waarover de internetprovider beschikt[3].</p> <p>Heb je nog andere vragen over de AVG of privacywetgeving?</p> <p>References  [1] Wat zijn persoonsgegevens?   Autoriteit Persoonsgegevens  [2] Wat zijn persoonsgegevens? - Privacy Zeker  [3] kroniek AVG-jurisprudentie mei 2018 - mei 2020 - turing advocaten</p>
<p><b>Moet een organisatie toegang hebben tot persoonsgegevens om aangemerkt te kunnen worden als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een organisatie hoeft geen toegang te hebben tot persoonsgegevens om als verwerkingsverantwoordelijke te worden beschouwd in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</li> <li>- Volgens de AVG wordt een verwerkingsverantwoordelijke gedefinieerd als de partij die het doel en de middelen van de verwerking van persoonsgegevens vaststelt (artikel 4, lid 7 AVG). Het gaat hierbij om de beslissingsbevoegdheid over de verwerking, niet per se om de toegang tot de gegevens zelf.</li> <li>- Een relevante uitspraak op dit gebied is de <i>Wirtschaftsakademie-zaak</i> (HvJ-EU, C-210/16), waarin het Hof van Justitie van de</li> </ul>	<p>Ja, een organisatie moet toegang hebben tot persoonsgegevens om aangemerkt te kunnen worden als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG. Volgens artikel 4, lid 7, AVG is een verwerkingsverantwoordelijke een natuurlijke persoon of rechtspersoon, publiekrechtelijke entiteit of privaatrechtelijke entiteit die alleen of gezamenlijk bepaalt over de doelstellingen en middelen van de verwerking van persoonsgegevens.</p> <p>In de praktijk betekent dit dat een organisatie die persoonsgegevens verwerkt, maar geen controle heeft over de doelstellingen en middelen van die verwerking, meestal wordt beschouwd als een verwerker en niet als verwerkingsverantwoordelijke.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Ja, een organisatie moet toegang hebben tot persoonsgegevens om aangemerkt te kunnen worden als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG. Volgens artikel 4, lid 7, AVG is een verwerkingsverantwoordelijke "een natuurlijke persoon of rechtspersoon, publiekrechtelijke entiteit of privaatrechtelijke entiteit die alleen of samen met anderen bepaalt over de doelstellingen en middelen van de verwerking van persoonsgegevens".</p> <p>Dit betekent dat de organisatie die de beslissing neemt over hoe en waarom persoonsgegevens worden verwerkt, de verwerkingsverantwoordelijke is. Dit kan bijvoorbeeld een werkgever zijn die persoonsgegevens van medewerkers verwerkt, of een organisatie die persoonsgegevens verzamelt en gebruikt voor marketingdoeleinden.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit</p>	<p>Nee, een organisatie hoeft niet per se toegang te hebben tot persoonsgegevens om als verwerkingsverantwoordelijke te worden aangemerkt onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De verwerkingsverantwoordelijke is de partij die het doel en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt[1]. Dit betekent dat de organisatie bepaalt welke gegevens worden verwerkt, met welk doel en op welke manier, zelfs als zij de gegevens zelf niet fysiek verwerkt of toegang heeft tot de gegevens[1].</p> <p>Een relevant voorbeeld uit de jurisprudentie is de zaak van de Europese Hof van Justitie (C-210/16, <i>Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein</i>). In deze zaak werd geoordeeld dat een beheerder van een Facebook-pagina als verwerkingsverantwoordelijke kon worden beschouwd, ondanks dat deze beheerder geen directe toegang had tot de persoonsgegevens die door Facebook</p>

	<p>Europese Unie (HvJ-EU) oordeelde dat een organisatie ook als verwerkingsverantwoordelijke kan worden aangemerkt als deze het doel en de middelen van de verwerking bepaalt, zelfs zonder directe toegang tot de persoonsgegevens. In deze zaak ging het om een bedrijf dat een Facebook-pagina beheerde. Facebook verzamelde en verwerkte de gegevens, maar het bedrijf werd desondanks gezien als verwerkingsverantwoordelijke, omdat het de doelen van de verwerking bepaalde door het gebruik van de pagina, zoals marketing en klantrelatiebeheer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Of Jehova getuigen (HvJ- EU, C-25/17).</li> </ul>		<p>onderwerp of over een ander aspect van de AVG?</p>	<p>werden verwerkt[2]. Heb je nog andere vragen over de AVG of privacywetgeving?</p> <p>References [1] Verantwoordelijke en verwerker   Autoriteit Persoonsgegevens [2] Richtsnoeren 07/2020 over de begrippen “verwerkingsverantwoordelijke ...</p>
<p><b>Indien een organisatie persoonsgegevens van een betrokkene deelt met ontvangers in de zin van de AVG, heeft de betrokkene dan het recht om te weten wie deze ontvangers concreet zijn? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een betrokkene heeft het recht om te weten wie de ontvangers zijn van zijn of haar persoonsgegevens wanneer een organisatie deze gegevens deelt met derden. Dit recht vloeit voort uit (de transparantievereisten van de AVG) en het recht van betrokkenen op inzage.</li> <li>- Artikel 15 van de AVG geeft betrokkenen het recht om van de verwerkingsverantwoordelijke bevestiging te krijgen over of hun persoonsgegevens worden verwerkt, en indien dat het geval is, toegang te krijgen tot die gegevens en aanvullende informatie, waaronder “de ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt”. Dit betekent dat de verwerkingsverantwoordelijke in principe verplicht is om concreet aan te geven aan wie persoonsgegevens zijn</li> </ul>	<p>Ja, een betrokkene heeft het recht om te weten wie de ontvangers concreet zijn van zijn persoonsgegevens. Dit recht is vastgelegd in artikel 15 van de AVG, waarin staat dat een betrokkene het recht heeft om te weten of zijn persoonsgegevens worden verwerkt en, indien dat zo is, om te weten welke gegevens en door wie deze worden verwerkt.</p> <p>In het arrest **HvJEU - Fashion ID** werd bevestigd dat betrokkenen recht hebben op een concreet en volledig overzicht van de partijen die hun persoonsgegevens ontvangen. Dit betekent dat organisaties verplicht zijn om duidelijk te maken aan wie persoonsgegevens worden doorgegeven en waarvoor deze worden gebruikt.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Ja, een betrokkene heeft het recht om te weten wie de ontvangers concreet zijn. Dit werd bevestigd door het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) in het arrest **Fashion ID**. Volgens dit arrest moet een betrokkene in staat zijn om te weten wie de gegevens precies worden verwerkt door derde partijen.</p> <p>De AVG bepaalt dat organisaties betrokkenen moeten informeren over de identiteit van de ontvangers van hun persoonsgegevens. Dit recht is bedoeld om transparantie te waarborgen en om te controleren of de gegevens correct en rechtmatig worden verwerkt.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over hoe dit recht in de praktijk wordt toegepast?</p>	<p>Ja, onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) heeft een betrokkene het recht om te weten wie de concrete ontvangers van hun persoonsgegevens zijn. Dit recht is vastgelegd in artikel 15 van de AVG, dat het recht op inzage regelt. Volgens dit artikel moet een verwerkingsverantwoordelijke de betrokkene informeren over de ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn verstrekt. Een belangrijke uitspraak hierover is gedaan door het Hof van Justitie van de Europese Unie in de zaak RW tegen Österreichische Post AG. Het Hof oordeelde dat de verwerkingsverantwoordelijke verplicht is om de identiteit van de ontvangers van de persoonsgegevens mee te delen en niet kan volstaan met het noemen van categorieën van ontvangers[1]. Heb je nog andere vragen over de AVG of privacyrechten?</p> <p>References [1] Verdere versterking van de rechten van betrokkenen onder de AVG - Ploum</p>

	<p>doorgegeven, tenzij de specifieke omstandigheden een uitzondering rechtvaardigen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien het onmogelijk is om specifieke ontvangers te noemen, of indien de aard van de verwerking dit niet toestaat, kan de organisatie ervoor kiezen om categorieën van ontvangers te vermelden. Dit kan bijvoorbeeld van toepassing zijn als de ontvangers niet individueel kunnen worden geïdentificeerd op het moment van het verzoek, of wanneer er sprake is van zeer grote aantallen ontvangers die moeilijk bij naam te noemen zijn.</li> <li>- In Oostenrijkse Post C-154/21, heeft het Hof verduidelijkt dat betrokkenen het recht hebben op concrete informatie over specifieke ontvangers, tenzij het onmogelijk is of een onevenredige inspanning vergt. In dat geval kunnen categorieën van ontvangers volstaan, maar de organisatie moet aantonen waarom het niet mogelijk is om individuele ontvangers te benoemen.</li> </ul>			
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Nederlandse gemeente X wil onder de inwoners van de gemeente een onderzoek gaan uitvoeren naar de algehele mentale toestand. Hiervoor willen ze een iedereen per post uitnodigen om deel te nemen aan het onderzoek. Kijkend naar de AVG, mogen zij deze brief uitsturen op basis van hun gerechtvaardigd belang? Zo niet, is er een andere grondslag waar mogelijk een beroep op gedaan kan worden?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeentes kunnen geen beroep doen op de grondslag "gerechtvaardigd belang" voor de uitvoering van publieke taken.</li> <li>- Mogelijk kan een beroep worden gedaan op een wettelijke plicht of een taak van algemeen belang.</li> <li>- Verwijzing naar Wet maatschappelijke ondersteuning en/of Wet publieke gezondheid</li> </ul>	<p>Nederlandse gemeente X kan onder de inwoners een onderzoek naar de algehele mentale toestand uitvoeren, maar zij moeten voldoen aan de voorwaarden van de AVG. De gemeente kan de brief op basis van een gerechtvaardigd belang uitsturen, zoals de behartiging van een taak van algemeen belang of de uitoefening van openbaar gezag (artikel 6, lid 1, sub f AVG).</p> <p>Daarnaast moet de gemeente ervoor zorgen dat de persoonsgegevens verwerkt worden op een wijze die de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkenen niet schaadt. Dit betekent dat de gemeente duidelijk moet maken waarom</p>	<p>Nederlandse gemeente X kan onder bepaalde omstandigheden een onderzoek naar de mentale toestand van inwoners uitvoeren op basis van de AVG, maar het is belangrijk dat ze een geldige grondslag hebben voor de verwerking van persoonsgegevens. De grondslag "gerechtvaardigd belang" kan in dit geval relevant zijn, maar alleen als de verwerking noodzakelijk is voor de behartiging van een gerechtvaardigd belang en de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkenen niet prevaleren.</p> <p>Als de gemeente geen andere grondslag kan aanwijzen, zoals toestemming van de betrokkenen of een wettelijke verplichting,</p>	<p>Het versturen van een uitnodiging voor een onderzoek naar de mentale toestand van inwoners valt onder de verwerking van persoonsgegevens. Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn er zes grondslagen waarop persoonsgegevens mogen worden verwerkt:</p> <p>Toestemming van de betrokkene. Noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst. Noodzakelijk om te voldoen aan een wettelijke verplichting. Noodzakelijk om vitale belangen te beschermen. Noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang of de</p>

		<p>het onderzoek noodzakelijk is en hoe de gegevens zullen worden beschermd.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>dan kunnen ze mogelijk een beroep op de grondslag "taak van algemeen belang of uitoefening van openbaar gezag" maken. Dit betekent dat de verwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van taken die in het algemeen belang liggen, zoals de volksgezondheid.</p> <p>Het is belangrijk dat de gemeente duidelijk communiceert over de doelstellingen van het onderzoek en hoe de gegevens zullen worden verwerkt, om de transparantie te waarborgen en de betrokkenen te informeren over hun rechten.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over de toepassing van deze grondslagen?</p>	<p>uitoefening van openbaar gezag. Noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de verwerkingsverantwoordelijke of een derde, tenzij de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de betrokkene zwaarder wegen[1].</p> <p>Voor overheidsinstanties geldt echter dat zij geen beroep kunnen doen op de grondslag "gerechtvaardigd belang" voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van hun taken[2]. Dit betekent dat gemeente X deze grondslag niet kan gebruiken voor het versturen van de uitnodigingen.</p> <p>Een alternatieve grondslag zou kunnen zijn de uitvoering van een taak van algemeen belang of de uitoefening van openbaar gezag[1]. Gemeenten hebben vaak de taak om de gezondheid en het welzijn van hun inwoners te bevorderen, wat kan worden gezien als een taak van algemeen belang. Het is belangrijk dat de gemeente duidelijk kan onderbouwen waarom het onderzoek noodzakelijk is voor deze taak en dat de verwerking van persoonsgegevens proportioneel is.</p> <p>Heeft dit je vraag beantwoord? Of heb je nog meer vragen over de AVG?</p> <p>References [1] Grondslagen AVG uitgelegd - Autoriteit Persoonsgegevens [2] Gerechtvaardigd belang - Gegevensbeschermingsautoriteit</p>
<p><b>Een luchtvaartmaatschappij draait een advertentiecampagne bij een social media platform. Het social media platform probeert door middel van gepersonaliseerde advertenties zo veel mogelijk relevante consumenten te bereiken voor de luchtvaartmaatschappij. De luchtvaartmaatschappij ziet zelf geen consumenten die worden bereikt door middel van de advertentiecampagne, maar ze hebben wel aangegeven bij het social media platform wat hun doelgroep is.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luchtvaartmaatschappij is gezamenlijk verwerkingsverantwoordelijke met het social media platform (Fashion ID-arrest, C-40/17) (2 punten)</li> <li>- Datalek moet waarschijnlijk worden gemeld door omvang van incident.</li> <li>- Wie datalek moet melden ligt aan wat is afgesproken in verplichte overeenkomst. Taak ligt waarschijnlijk bij social media platform.</li> </ul>	<p>Ja, het incident moet worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Volgens de AVG moet een datalek worden gemeld binnen **72 uur** na ontdekking, tenzij het risico voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen onwaarschijnlijk is.</p> <p>In dit geval is de luchtvaartmaatschappij de verwerkingsverantwoordelijke omdat zij de persoonsgegevens heeft verwerkt en deze heeft doorgegeven aan het social media platform. Daarom is het de luchtvaartmaatschappij die verantwoordelijk is voor het melden van het datalek bij de AP.</p>	<p>Ja, dit incident moet worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Volgens de AVG moet een datalek binnen 72 uur na kennisneming worden gemeld aan de AP, tenzij het lek geen risico oplevert voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen.</p> <p>In dit geval is het belangrijk om te beoordelen of de persoonlijke gegevens die zijn gelekt een risico opleveren voor de slachtoffers. Als dat zo is, moet de luchtvaartmaatschappij als verwerkingsverantwoordelijke de AP informeren over het datalek.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over het</p>	<p>Ja, het incident moet worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Volgens de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) moet een datalek worden gemeld, tenzij het onwaarschijnlijk is dat het datalek een risico oplevert voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen[1].</p> <p>In dit geval is het social media platform de verwerkingsverantwoordelijke, omdat zij de persoonsgegevens verwerken en de middelen en doeleinden van de verwerking bepalen. Daarom is het social media platform verantwoordelijk voor het melden van het datalek bij de AP[2]. Dit moet binnen 72 uur na ontdekking van het lek</p>

<p>Er vindt vervolgens een datalek plaats en de persoonsgegevens die zijn gebruikt voor de advertenciacampagne zijn onrechtmatig gelekt. Moet het incident worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens en zo ja, door welke partij?</p>		<p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>meldproces of hoe je dit in de praktijk kunt aanpakken?</p>	<p>gebeuren[2]. Heeft dit je vraag beantwoord?</p> <p>References [1] Datalek: wel of niet melden   Autoriteit Persoonsgegevens [2] Zo meldt u een datalek   Autoriteit Persoonsgegevens</p>
<p>Een journalist publiceert een artikel waarin een publiek figuur wordt beschuldigd van betrokkenheid bij een financieel schandaal. De journalist heeft geen wederhoor toegepast, maar wel verschillende getuigen gesproken. De betrokkene verzoekt op grond van het recht op vergetelheid (artikel 17 AVG) om verwijdering van de persoonsgegevens die in het artikel worden genoemd, maar de journalist weigert dit, verwijzend naar het publieke belang. Heeft de journalist gelijk?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het recht op vergetelheid is niet absoluut. Het recht op vrijheid van meningsuiting kan een grond zijn om een verzoek tot gegevenswissing te weigeren (art. 17, lid 3 sub a en eventueel art. 85 AVG).</li> <li>- Afweging tussen publiek belang en privacybelang van betrokkene.</li> <li>- Publieke figuren hebben meer te dulden.</li> <li>- Het niet toepassen van wederhoor betekent niet direct dat privacybelang van betrokkene voorgaat.</li> <li>- Verwijzing naar relevante uitspraken (denk aan: Axel Springer AG v. Duitsland &amp; Google Spain)</li> </ul>	<p>Het recht op vergetelheid (artikel 17 AVG) geeft individuen het recht om de verwijdering van hun persoonsgegevens te vragen als de verwerking van die gegevens niet langer noodzakelijk is voor het doel waarvoor ze zijn verzameld. Dit recht is echter niet absoluut en kan worden uitgevoerd als er een zwaarwegend algemeen belang is.</p> <p>In de journalistiek geldt het beginsel van hoor en wederhoor, wat inhoudt dat een journalist beschuldigde personen de kans moet geven om op de aantijgingen te reageren voordat deze publiceren. Dit principe is bedoeld om een eerlijke en evenwichtige berichtgeving te waarborgen.</p> <p>In dit geval heeft de journalist geen wederhoor toegepast, wat een belangrijk ethisch en juridisch aspect is. De journalist kan echter argumenteren dat de publicatie in het algemeen belang ligt, wat een mogelijke reden kan zijn om de verwijdering van de persoonsgegevens te weigeren.</p> <p>Het is een complexe situatie en het uiteindelijke besluit zou afhangen van de specifieke omstandigheden en de beoordeling door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Heb je nog meer vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Het is een complexe situatie. Artikel 17 AVG, ook bekend als het "recht op vergetelheid", geeft de betrokkene het recht om de verwijdering van persoonsgegevens te vragen](https://gdprinfo.eu/nl/nl-article-17). Dit recht is echter niet absoluut en moet worden afgewogen tegenover andere fundamentele rechten, zoals het recht op vrijheid van meningsuiting en informatie] (https://gdprinfo.eu/nl/nl-article-17).</p> <p>In dit geval heeft de journalist geen wederhoor toegepast, wat een belangrijke stap in het naleven van de AVG is](https://gdprinfo.eu/nl/nl-article-17). Echter, de journalist verwijst naar het publieke belang, wat een geldige reden kan zijn om de persoonsgegevens niet te verwijderen](https://gdprinfo.eu/nl/nl-article-17). Het Europees Hof van Justitie heeft in eerdere zaken bevestigd dat het publieke belang soms zwaarder kan wegen dan het privacybelang, vooral als het gaat om publieke figuren.</p> <p>Het hangt dus af van de specifieke omstandigheden en de aard van de beschuldigingen in het artikel. Als de beschuldigingen van groot publiek belang zijn en de journalist redelijke gronden heeft om te geloven dat het belangrijk is om de informatie beschikbaar te houden, kan de journalist gelijk hebben.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over hoe dit soort situaties wordt beoordeeld of over andere aspecten van de AVG?</p>	<p>Het recht op vergetelheid, zoals vastgelegd in artikel 17 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), geeft individuen het recht om te verzoeken dat hun persoonsgegevens worden gewist onder bepaalde omstandigheden[1]. Echter, dit recht is niet absoluut en kent uitzonderingen. Een van de belangrijkste uitzonderingen is wanneer de verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk is voor het uitoefenen van het recht op vrijheid van meningsuiting en informatie[2]. Dit betekent dat journalisten, in het kader van hun werk, vaak een beroep kunnen doen op deze uitzondering, vooral wanneer het gaat om zaken van publiek belang[3]. In jouw voorbeeld heeft de journalist verschillende getuigen gesproken en het artikel gepubliceerd zonder wederhoor toe te passen. Hoewel wederhoor een belangrijk journalistiek principe is, betekent het ontbreken daarvan niet automatisch dat de journalist verplicht is om de persoonsgegevens te verwijderen. Als de journalist kan aantonen dat het artikel een zaak van publiek belang betreft, kan hij of zij een sterk argument hebben om de persoonsgegevens te behouden op grond van de vrijheid van meningsuiting en informatie[4]. Dus, in dit geval lijkt de journalist een gerechtvaardigd standpunt te hebben door te verwijzen naar het publieke belang en de vrijheid van meningsuiting. Echter, elke situatie is uniek en het kan nuttig zijn om juridisch advies in te winnen voor een definitieve beoordeling. Heb je nog andere vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p> <p>References</p>

				<p>[1] Recht op gegevens verwijderen - Autoriteit Persoonsgegevens</p> <p>[2] Artikel 17 - Recht op gegevenswissing („recht op vergetelheid“)</p> <p>[3] Uitleg bij artikel 17 AVG - Artikel 17   gegevensbeschermingsrecht.nl</p> <p>[4] GRENZEN VAN DE JOURNALISTIEK: VRIJE NIEUWSGARING EN DE ... - NJCM</p>
<p><b>Een reisorganisatie heeft de afgelopen jaren een grote hoeveelheid persoonsgegevens verzameld van haar klanten. Ze willen met de verzamelde gegevens een wetenschappelijk onderzoek gaan uitvoeren, maar ze hebben hier nooit specifiek toestemming om gevraagd bij haar klanten. Is het voor de reisorganisatie alsnog mogelijk om het onderzoek uit te voeren op basis van de AVG? Zo ja, wat is de grondslag?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming voor het doen van wetenschappelijk is niet in alle gevallen vereist.</li> <li>- Vereisten voor rechtsgeldige toestemming.</li> <li>- Indien de oorspronkelijke verwerking van persoonsgegevens niet is gebaseerd op toestemming, dan is het mogelijk dat het doen van wetenschappelijk een verenigbaar doel is (art. 6, lid 4 AVG)</li> </ul>	<p>Ja, het is mogelijk voor de reisorganisatie om het onderzoek uit te voeren zonder specifieke toestemming van de klanten, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Volgens artikel 89 AVG is de verwerking van persoonsgegevens voor wetenschappelijk onderzoek toegestaan zonder toestemming als de verwerking noodzakelijk is voor het onderzoek en er passende maatregelen zijn genomen om de rechten en vrijheden van de betrokkenen te beschermen.</p> <p>De grondslag hiervoor is dat het onderzoek een algemeen belang dient en dat het vragen van toestemming onredelijk belastend zou zijn of niet mogelijk is. Daarnaast moeten technische en organisatorische maatregelen worden getroffen om de privacy van de betrokkenen te waarborgen, zoals pseudonimisering van gegevens.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p>	<p>Ja, het is mogelijk voor de reisorganisatie om het onderzoek uit te voeren zonder specifieke toestemming van de klanten, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Volgens artikel 89 AVG is de verwerking van persoonsgegevens voor wetenschappelijk onderzoek toegestaan zonder toestemming, als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Algemeen belang**</b>: Het onderzoek moet een algemeen belang dienen.</li> <li>2. <b>**Noodzaak**</b>: Het onderzoek kan niet zonder de persoonsgegevens worden uitgevoerd.</li> <li>3. <b>**Geen disproportionele inspanning**</b>: Het vragen van toestemming zou een disproportionele inspanning kosten.</li> <li>4. <b>**Voorzieningen voor privacybescherming**</b>: Er moeten passende waarborgen zijn om de rechten en vrijheden van de betrokkenen te beschermen.</li> </ol> <p>In dit geval kan de reisorganisatie de grondslag van "wetenschappelijk onderzoek" gebruiken om het onderzoek uit te voeren, mits ze de bovenstaande voorwaarden naleven en passende maatregelen nemen om de privacy van de betrokkenen te beschermen.</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over hoe deze voorwaarden in de praktijk worden toegepast?</p>	<p>Het is mogelijk voor de reisorganisatie om het onderzoek uit te voeren zonder specifieke toestemming van de klanten, maar dit hangt af van de grondslag die zij kunnen gebruiken onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De AVG biedt zes grondslagen voor de verwerking van persoonsgegevens, waarvan er enkele relevant kunnen zijn voor wetenschappelijk onderzoek:</p> <p>Gerechtigd belang: Dit kan een grondslag zijn als de reisorganisatie kan aantonen dat hun belang bij het uitvoeren van het onderzoek zwaarder weegt dan de privacybelangen van de betrokkenen. Dit vereist een zorgvuldige afweging en documentatie van de belangenafweging[1].</p> <p>Taak van algemeen belang: Als het onderzoek een taak van algemeen belang dient, kan dit een grondslag zijn. Dit is vaak van toepassing op onderzoeksinstellingen of overheidsorganisaties, maar kan ook relevant zijn voor andere organisaties als het onderzoek een breed maatschappelijk belang dient[1].</p> <p>Wetenschappelijk onderzoek: De AVG erkent dat wetenschappelijk onderzoek een speciale status heeft en biedt enige flexibiliteit. Dit betekent dat onder bepaalde voorwaarden persoonsgegevens kunnen worden verwerkt voor wetenschappelijk onderzoek zonder expliciete toestemming, mits er passende waarborgen zijn getroffen om de rechten en vrijheden van de betrokkenen te beschermen[2].</p> <p>Het is belangrijk dat de reisorganisatie een grondige beoordeling uitvoert en mogelijk juridisch advies inwint om te bepalen welke grondslag het meest geschikt is voor hun situatie. Ze moeten ook transparant zijn naar hun klanten over de verwerking van hun gegevens en de waarborgen die</p>

				<p>zijn getroffen om hun privacy te beschermen. Heb je nog andere vragen over dit onderwerp of iets anders waar ik je mee kan helpen?</p> <p>References [1] Grondslagen AVG uitgelegd - Autoriteit Persoonsgegevens [2] Toestemming in onderzoek – ethiek &amp; privacy (AVG/GDPR)</p>
<p><b>Een organisatie wil van werknemers die gebruik maken van een leaseauto vastleggen waar die auto zich 24/7 bevindt, ook als de auto privé wordt gebruikt. Hiermee willen ze voorkomen dat de auto wordt gebruikt voor doeleinden die niet overeenkomen met de waarden van het bedrijf. Ze vragen hiervoor om toestemming bij de werknemers. Als een werknemer geen toestemming geeft, mag hij/zij geen auto van de zaak leasen. Mag dit?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming moet vrijwillig worden gegeven. Aan het niet geven van toestemming mogen geen negatieve gevolgen hangen.</li> <li>- Een andere verwerkingsgrondslag volstaat in deze situatie waarschijnlijk niet (mogelijk gerechtvaardigd belang).</li> <li>- Het 24/7 tracken van bedrijfsauto's is niet toegestaan.</li> </ul>	<p>Het vastleggen van de locatie van een leaseauto, zelfs tijdens privégebruik, is een privacygevoelige kwestie. Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) moeten organisaties een gerechtvaardigde grondslag hebben om dergelijke persoonsgegevens te verwerken. In dit geval willen ze de toestemming van de werknemers verkrijgen.</p> <p>Er zijn echter enkele belangrijke overwegingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>**Vrije toestemming:**</b> Toestemming moet vrijelijk gegeven kunnen worden, zonder enige vorm van druk of nadeel. Als het weigeren van toestemming betekent dat de werknemer geen leaseauto kan gebruiken, is het de vraag of de toestemming echt vrijelijk gegeven kan worden.</li> <li>2. <b>**Proportionaliteit en subsidiariteit:**</b> De werkgever moet aantonen dat het continu monitoren van de locatie van de auto noodzakelijk is en dat er geen minder ingrijpende manieren zijn om het beoogde doel te bereiken.</li> <li>3. <b>**Informerende van werknemers:**</b> Werknemers moeten volledig en duidelijk worden geïnformeerd over het doel van de gegevensverwerking, de aard van de gegevens die worden verzameld, de duur van de opslag en hun rechten.</li> </ol> <p>Gegeven deze overwegingen, kan het verplicht stellen van 24/7 monitoring van een leaseauto, zelfs tijdens privégebruik, problematisch zijn onder de AVG. Het is aan te raden voor de organisatie om juridisch advies in te winnen om ervoor te</p>	<p>Nee, dit mag niet zomaar. Volgens de AVG moet toestemming vrijelijk gegeven worden, wat betekent dat er geen negatieve gevolgen mogen zijn voor het niet geven van toestemming. In dit geval lijkt het erop dat de werknemers onder druk worden gezet om toestemming te geven, omdat ze anders geen gebruik kunnen maken van de leaseauto. Dit wordt beschouwd als een vorm van dwang en maakt de toestemming ongeldig.</p> <p>Bovendien moet de verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk en proportioneel zijn voor het doel dat wordt nagestreefd. Het continu monitoren van de locatie van een auto, ook tijdens privégebruik, zou waarschijnlijk als buitensporig en onnodig worden beschouwd, vooral als er minder ingrijpende alternatieven zijn om dezelfde doelen te bereiken.</p> <p>De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft richtlijnen uitgegeven waarin staat dat werknemers niet kunnen worden gedwongen om dergelijke uitgebreide monitoring te accepteren, en dat toestemming in een arbeidsrelatie zelden als vrij gegeven kan worden beschouwd vanwege de machtsverhouding tussen werkgever en werknemer.</p> <p>Heb je nog andere vragen over de AVG of wil je meer informatie over specifieke aspecten?</p>	<p>Het vastleggen van de locatie van een leaseauto 24/7, inclusief privégebruik, valt onder de verwerking van persoonsgegevens en moet voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Dit betekent dat de werkgever een legitieme reden moet hebben voor deze verwerking en dat de werknemers duidelijk geïnformeerd moeten worden over hoe en waarom deze gegevens worden verzameld[1][2].</p> <p>Toestemming en voorwaarden: Toestemming: Werknemers moeten expliciet toestemming geven voor het volgen van hun locatie. Deze toestemming moet vrij gegeven worden, wat betekent dat werknemers niet onder druk gezet mogen worden om akkoord te gaan[1]. Alternatieven: Als een werknemer geen toestemming geeft, mag de werkgever in principe niet zomaar weigeren om een leaseauto ter beschikking te stellen. De werkgever moet dan kijken naar alternatieven of minder ingrijpende maatregelen[2].</p> <p>Privacy en rechten van werknemers: Informatieplicht: De werkgever moet werknemers duidelijk informeren over welke gegevens worden verzameld, hoe deze worden gebruikt, en met wie ze worden gedeeld[1]. Rechten van werknemers: Werknemers hebben het recht op inzage, correctie en verwijdering van hun gegevens. Ook moeten ze geïnformeerd worden over de bewaartermijnen van de gegevens[2]. Het is belangrijk dat de werkgever zorgvuldig omgaat met de privacy van de werknemers en dat er een goede afweging wordt gemaakt tussen de belangen van het bedrijf en de privacyrechten van de</p>



		<p>zorgen dat ze aan alle vereisten van de AVG voldoen en om mogelijke alternatieven te onderzoeken.</p> <p>Heb je nog verdere vragen over dit onderwerp?</p>		<p>werknemers. Het lijkt erop dat de situatie die je beschrijft juridisch gezien problematisch kan zijn als er geen alternatieven worden geboden voor werknemers die geen toestemming willen geven[2].</p> <p>Heb je nog specifieke vragen over dit onderwerp?</p> <p>References</p> <p>[1] Juridische vraag: Mag mijn werkgever zonder dit te melden een track- en ...</p> <p>[2] Juridische vraag: Mag mijn werkgever zonder dit te melden een track- en ...</p>
--	--	---	--	--

Prompt	Model	Gemini – gratis (1)	Gemini – gratis (2)	Gemini - betaald
		<b>Makkelijk</b>		
<b>Welke doorgiftemechanismen kent de AVG?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adequaateitsbesluit</li> <li>- Passende waarborgen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Standaardcontractbepalingen</li> <li>o Bindende bedrijfsvoorschriften</li> <li>o Certificeringsmechanismen</li> </ul> </li> <li>- Afwijkingen voor specifieke situaties</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) kent verschillende mechanismen om de doorgifte van persoonsgegevens naar landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER) te regelen. Deze mechanismen zijn er om ervoor te zorgen dat de persoonsgegevens van Europese burgers ook buiten de EER voldoende beschermd blijven.</p> <p><b>De belangrijkste doorgiftemechanismen zijn:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Adequaateitsbesluiten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De Europese Commissie kan besluiten dat de wetgeving van een derde land een adequaat niveau van bescherming biedt.</li> <li>• Als er een adequaateitsbesluit is, kan je de persoonsgegevens vrij doorgeven naar dat land.</li> <li>• Voorbeelden van landen waarvoor een adequaateitsbesluit bestaat zijn: Andorra, Argentinië, Canada (beperkt), Israël, Japan, Nieuw-Zeeland, het Verenigd Koninkrijk, Uruguay en Zwitserland.</li> </ul> </li> <li><b>2. Passende waarborgen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als er geen adequaateitsbesluit is, moet je andere passende waarborgen treffen om de doorgifte te rechtvaardigen.</li> <li>• De meest gebruikte passende waarborg zijn de <b>standaard</b></li> </ul> </li> </ol>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) kent verschillende mechanismen om de doorgifte van persoonsgegevens naar landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER) te reguleren. Deze mechanismen zijn er om ervoor te zorgen dat de gegevensbescherming van individuen gewaarborgd blijft, ook wanneer hun gegevens worden verwerkt in landen met een minder strenge gegevensbeschermingswetgeving.</p> <p><b>De belangrijkste doorgiftemechanismen zijn:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Adequaateitsbesluiten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De Europese Commissie kan besluiten dat een land buiten de EER een adequaat niveau van gegevensbescherming biedt.</li> <li>• Als er zo'n besluit is, kan er vrij worden doorgegeven aan dat land, omdat het als even veilig wordt beschouwd als de EER.</li> </ul> </li> <li><b>1. Passende waarborgen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als er geen adequaateitsbesluit is, kunnen er andere passende waarborgen worden getroffen om de doorgifte te rechtvaardigen. Dit kunnen bijvoorbeeld zijn:</li> <li>• <b>Standaard contractuele clausules (SCC's):</b> Dit zijn contractuele bepalingen die door de Europese Commissie zijn vastgesteld en die bepaalde verplichtingen</li> </ul> </li> </ol>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) kent drie hoofdmechanismen voor de doorgifte van persoonsgegevens naar landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER) die geen adequaat beschermingsniveau bieden. Deze mechanismen zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat persoonsgegevens die de EU verlaten, nog steeds op een passend niveau worden beschermd. Hier zijn de drie mechanismen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Adequaateitsbesluiten (Artikel 45 AVG):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit is de eenvoudigste manier om gegevens door te geven. De Europese Commissie kan een besluit nemen waarin wordt vastgesteld dat een bepaald derde land (buiten de EER) een passend beschermingsniveau voor persoonsgegevens biedt, vergelijkbaar met dat van de EU.</li> <li>- Als er een adequaateitsbesluit is voor een land, kunnen persoonsgegevens zonder verdere toestemming of specifieke maatregelen naar dat land worden doorgegeven.</li> <li>- Voorbeelden van landen waarvoor adequaateitsbesluiten zijn genomen (deze lijst kan veranderen, dus het is belangrijk om dit te controleren): Andorra, Argentinië, Canada (alleen commerciële organisaties), Faerøer, Guernsey, Israël, Isle of Man, Japan, Jersey, Nieuw-Zeeland, Zwitserland, Uruguay, het Verenigd Koninkrijk (na Brexit), Zuid-Korea en de Verenigde Staten</li> </ul> </li> </ol>

		<p><b>contractuele clausules (SCC's).</b> Dit zijn contractuele bepalingen die de Europese Commissie heeft opgesteld en die extra bescherming bieden aan de persoonsgegevens.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Andere passende waarborgen kunnen zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Bindende bedrijfsvoorschrift en (BVB's):</b> Dit zijn interne bedrijfsregels die een hoog niveau van gegevensbescherming garanderen.</li> <li>○ <b>Goedgekeurde gedragscodes:</b> Dit zijn gedragscodes die door een toezichthouder zijn goedgekeurd en die specifieke sectoren of verwerkingsactiviteiten betreffen.</li> <li>○ <b>Certificering:</b> Dit is een certificering die aantoont dat een organisatie voldoet aan bepaalde gegevensbeschermingsnormen.</li> </ul> </li> </ul> <p>3. <b>Afwijkingen voor specifieke situaties:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In sommige gevallen kan de doorgifte van persoonsgegevens worden gerechtvaardigd op basis van specifieke situaties, zoals: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Toestemming van de betrokkene:</b> Als de betrokkene expliciet toestemming heeft gegeven voor de doorgifte.</li> <li>○ <b>Het uitvoeren van een</b></li> </ul> </li> </ul>	<p>opleggen aan de partijen die betrokken zijn bij de doorgifte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bindende bedrijfsvoorschriften:</b> Dit zijn interne beleidsregels van een organisatie die gecertificeerd zijn door een toezichthouder en die een hoog niveau van gegevensbescherming garanderen.</li> <li>• <b>Goedgekeurde gedragscodes:</b> Dit zijn gedragscodes die door een toezichthouder zijn goedgekeurd en die specifieke sectoren of verwerkingsactiviteiten betreffen.</li> <li>• <b>Certificering:</b> Een certificeringsmechanisme dat door een onafhankelijke derde partij wordt uitgevoerd en dat aantoont dat een organisatie voldoet aan bepaalde gegevensbeschermingsnormen.</li> <li>• <b>Afwijkingen voor specifieke situaties:</b></li> <li>• In sommige gevallen kan de doorgifte van persoonsgegevens worden gerechtvaardigd op basis van specifieke situaties, zoals:</li> <li>• <b>Uitvoering van een overeenkomst:</b> Als de doorgifte noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst tussen de betrokkene en de verwerkingsverantwoordelijke.</li> <li>• <b>Belangrijke redenen van algemeen belang:</b> Als de doorgifte noodzakelijk is voor redenen van algemeen belang, zoals de bescherming van de nationale veiligheid.</li> <li>• <b>Levensbelang:</b> Als de doorgifte noodzakelijk is om</li> </ul>	<p>(via het Data Privacy Framework).</p> <p>2. Passende waarborgen (Artikel 46 AVG):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als er geen adequaatheidsbesluit is voor een bepaald land, kunnen gegevens worden doorgegeven als er "passende waarborgen" zijn getroffen en op voorwaarde dat betrokkenen over afdwingbare rechten en effectieve rechtsmiddelen beschikken.</li> <li>- Voorbeelden van passende waarborgen zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Standaard Contractuele Clausules (SCC's): Dit zijn modelcontracten die zijn opgesteld door de Europese Commissie. Ze bevatten verplichte bepalingen die de bescherming van persoonsgegevens waarborgen.</li> <li>○ Bindende Bedrijfsvoorschriften (BCR's): Dit zijn interne regels voor multinationale ondernemingen die de doorgifte van persoonsgegevens binnen de groep naar landen buiten de EER regelen. Ze moeten worden goedgekeurd door de bevoegde toezichthoudende autoriteit.</li> <li>○ Gedragscodes en certificeringsmechanismen: Goedgekeurde gedragscodes en certificeringsmechanismen kunnen ook als passende waarborgen dienen.</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	---	--

		<p><b>overeenkomst:</b> Als de doorgifte noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Vital belang:</b> Als de doorgifte noodzakelijk is om het vitale belang van de betrokkene of van een andere natuurlijke persoon te beschermen.</li> <li>○ <b>Overwegende redenen van algemeen belang:</b> Als de doorgifte noodzakelijk is voor de vervulling van een taak van algemeen belang.</li> </ul> <p><b>Belangrijk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De keuze voor een bepaald doorgiftemechanisme hangt af van de specifieke situatie.</li> <li>● Het is belangrijk om goed te documenteren welke doorgiftemechanismen je gebruikt en waarom je voor deze mechanismen hebt gekozen.</li> <li>● De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de doorgifte van persoonsgegevens naar derde landen.</li> </ul> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek doorgiftemechanisme of heb je vragen over de toepassing van de AVG op jouw</b></p>	<p>het levensbelang van de betrokkene of van een andere natuurlijke persoon te beschermen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Rechten en vrijheden van de betrokkene:</b> Als de doorgifte noodzakelijk is voor de instelling, uitoefening of onderbouwing van een rechtsvordering.</li> </ul> <p><b>Welke mechanismen het meest geschikt zijn, hangt af van de specifieke situatie. Het is belangrijk om juridisch advies in te winnen om te bepalen welke mechanismen van toepassing zijn en hoe deze correct moeten worden toegepast.</b></p> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek doorgiftemechanisme?</b></p> <p><b>Let op:</b> De AVG is een complex onderwerp en de wet- en regelgeving kan veranderen. Het is daarom altijd raadzaam om de meest recente informatie op te zoeken of juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Nuttige links:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Autoriteit Persoonsgegevens:</b> <a href="https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/">https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/</a></li> <li>● <b>Europese Commissie:</b> [ongeldige URL verwijderd]</li> </ul> <p><b>Heb je nog andere vragen over de AVG of doorgiftemechanismen?</b></p>	<p><b>3.</b> Afwijkingen voor specifieke situaties (Artikel 49 AVG):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In bepaalde specifieke situaties kan doorgifte van persoonsgegevens naar een derde land zonder adequaatheidsbesluit of passende waarborgen toch zijn toegestaan op basis van afwijkingen. Deze afwijkingen moeten echter strikt worden geïnterpreteerd en alleen in uitzonderlijke gevallen worden gebruikt.</li> <li>- Voorbeelden van dergelijke afwijkingen zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Expliciete toestemming: De betrokkene heeft expliciet toestemming gegeven voor de doorgifte, na te zijn geïnformeerd over de mogelijke risico's.</li> <li>○ Noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst: De doorgifte is noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst tussen de betrokkene en de verwerkingsverantwoordelijke.<sup>1</sup></li> <li>○ Belangrijke redenen van algemeen belang: De doorgifte is noodzakelijk om belangrijke redenen van algemeen belang. Instelling, uitoefening of verdediging van een rechtsvordering: De doorgifte is noodzakelijk voor de instelling, uitoefening of verdediging van een rechtsvordering.</li> <li>○ Bescherming van de vitale belangen van de betrokkene of van andere personen: De</li> </ul> </li> </ul>
--	--	---	---	---

		<p><b>situatie?</b> Neem dan gerust contact op met een jurist gespecialiseerd in privacyrecht.</p> <p><b>Disclaimer:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je een jurist.</p> <p><b>Wil je dat ik me focus op een bepaald doorgiftemechanisme?</b></p>		<p>doorgifte is noodzakelijk om de vitale belangen van de betrokkene of van andere personen te beschermen, indien de betrokkene fysiek of juridisch niet in staat is om toestemming te geven.</p> <p>Belangrijke punten om te onthouden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De verantwoordelijkheid voor het rechtmatig doorgeven van persoonsgegevens ligt bij de verwerkingsverantwoordelijke (degene die het doel en de middelen van de verwerking vaststelt).</li> <li>● Het is cruciaal om documentatie bij te houden van de gekozen doorgiftemechanismen en de genomen maatregelen om de bescherming van persoonsgegevens te waarborgen.</li> <li>● De situatie rondom internationale doorgifte van gegevens is complex en kan veranderen, mede door jurisprudentie (zoals de Schrems II-zaak). Het is daarom belangrijk om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen en richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en het Europees Comité voor gegevensbescherming (EDPB).</li> </ul> <p>Door deze mechanismen te begrijpen en correct toe te passen, kunnen organisaties</p>
--	--	---	--	---

				ervoor zorgen dat ze voldoen aan de AVG bij de doorgifte van persoonsgegevens naar landen buiten de EER.
<b>Welke rechten hebben betrokkenen op grond van de AVG?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht op informatie</li> <li>- Recht op inzage</li> <li>- Recht op rectificatie</li> <li>- Recht op gegevenswissing</li> <li>- Recht op beperking van de verwerking</li> <li>- Recht op overdraagbaarheid van gegevens</li> <li>- Recht van bezwaar</li> <li>- Recht met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) geeft betrokkenen een aantal belangrijke rechten met betrekking tot hun persoonsgegevens. Deze rechten zorgen ervoor dat individuen meer controle hebben over hun persoonlijke informatie en dat deze informatie op een veilige en verantwoordelijke manier wordt verwerkt.</p> <p><b>De belangrijkste rechten van betrokkenen onder de AVG zijn:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Recht op informatie:</b> Betrokkenen hebben het recht om te weten welke persoonsgegevens over hen worden verwerkt, voor welke doeleinden en op welke rechtsgrond.</li> <li>● <b>Recht op inzage:</b> Betrokkenen hebben het recht om een kopie te krijgen van de persoonsgegevens die over hen worden verwerkt.</li> <li>● <b>Recht op rectificatie:</b> Als de persoonsgegevens onjuist of onvolledig zijn, heeft de betrokkene het recht om deze te laten corrigeren.</li> <li>● <b>Recht op gegevenswissing (recht op vergetelheid):</b> In bepaalde gevallen heeft de betrokkene het recht om te vragen dat zijn persoonsgegevens worden verwijderd.</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) geeft betrokkenen een aantal belangrijke rechten met betrekking tot hun persoonsgegevens. Deze rechten zorgen ervoor dat individuen meer controle hebben over hun persoonlijke informatie en dat deze op een veilige en verantwoordelijke manier wordt behandeld.</p> <p><b>Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste rechten van betrokkenen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Recht op informatie:</b> Betrokkenen hebben het recht om te weten welke persoonsgegevens over hen worden verwerkt en voor welke doeleinden.</li> <li>● <b>Recht op inzage:</b> Betrokkenen hebben het recht om een kopie te krijgen van de persoonsgegevens die over hen worden verwerkt.</li> <li>● <b>Recht op rectificatie:</b> Als de persoonsgegevens onjuist zijn, hebben betrokkenen het recht om deze te laten corrigeren.</li> <li>● <b>Recht op gegevenswissing (vergetelheid):</b> In bepaalde gevallen hebben betrokkenen het recht om te vragen dat hun persoonsgegevens worden verwijderd.</li> </ul>	<p>Op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) hebben betrokkenen, oftewel de personen van wie gegevens worden verwerkt, een aantal belangrijke rechten. Deze rechten zijn bedoeld om de privacy en controle over persoonsgegevens te waarborgen. Hieronder volgt een overzicht van deze rechten, gebaseerd op de informatie uit de zoekresultaten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recht op informatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Betrokkenen hebben het recht om op duidelijke en begrijpelijke wijze geïnformeerd te worden over wat er met hun persoonsgegevens gebeurt.</li> <li>● Denk hierbij aan het doel van de gegevensverwerking, wie de gegevens ontvangt en hoe lang ze worden bewaard.</li> </ul> </li> <li>2. Recht op inzage: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Betrokkenen mogen de organisatie die hun gegevens verwerkt, vragen om inzage in deze gegevens.</li> <li>● Ze hebben recht op een kopie van de persoonsgegevens die worden verwerkt.</li> </ul> </li> <li>3. Recht op rectificatie en aanvulling: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Als gegevens onjuist of onvolledig zijn, hebben betrokkenen het recht om correctie of aanvulling te vragen.</li> </ul> </li> <li>4. Recht op gegevenswissing (recht op vergetelheid):</li> </ol>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Recht op beperking van de verwerking:</b> In bepaalde situaties kan de betrokkene de verwerking van zijn persoonsgegevens laten beperken.</li> <li>● <b>Recht op dataportabiliteit:</b> Betrokkenen hebben het recht om de persoonsgegevens die zij zelf hebben verstrekt in een gestructureerd, gangbaar en machineleesbaar formaat te ontvangen en aan een andere verantwoordelijke over te dragen.</li> <li>● <b>Recht van bezwaar:</b> Betrokkenen hebben het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens, bijvoorbeeld op grond van hun bijzondere situatie.</li> <li>● <b>Recht op niet te worden onderworpen aan geautomatiseerde individuele besluitvorming en profilering:</b> Betrokkenen hebben het recht om niet uitsluitend op basis van geautomatiseerde verwerking, waaronder profilering, besluiten over hen te laten nemen die rechtsgevolgen voor hen hebben of die hen in aanzienlijke mate treffen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Recht op beperking van de verwerking:</b> Betrokkene n kunnen in bepaalde situaties verzoeken om de verwerking van hun persoonsgegevens te beperken.</li> <li>● <b>Recht op dataportabiliteit:</b> Betrokkenen hebben het recht om hun persoonsgegevens in een gestructureerd, gangbaar en machineleesbaar formaat te ontvangen en deze over te dragen aan een andere verwerkingsverantwoordelijke.</li> <li>● <b>Recht van bezwaar:</b> Betrokkenen hebben het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens, bijvoorbeeld op grond van hun bijzondere situatie.</li> <li>● <b>Recht op niet te worden onderworpen aan geautomatiseerde individuele besluitvorming en profilering:</b> Betrokkenen hebben het recht om niet uitsluitend op basis van geautomatiseerde verwerking, waaronder profilering, besluiten over hen te laten nemen die rechtsgevolgen voor hen hebben of die hen in soortgelijke mate significant beïnvloeden.</li> </ul> <p><b>Wanneer u als betrokkene een van deze rechten wilt uitoefenen, kunt u contact</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● In bepaalde gevallen kunnen betrokkenen verzoeken om hun gegevens te laten verwijderen.</li> <li>● Bijvoorbeeld als de gegevens niet meer nodig zijn voor het doel waarvoor ze verzameld zijn, of als de betrokkene de toestemming voor de verwerking intrekt.</li> </ul> <p>5. Recht op beperking van de verwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Betrokkenen kunnen in bepaalde situaties verzoeken om de verwerking van hun gegevens te beperken.</li> <li>● Dit kan bijvoorbeeld als de juistheid van de gegevens wordt betwist, of als de verwerking onrechtmatig is. In plaats van verwijdering kan dan beperking van het gebruik worden gevraagd.</li> </ul> <p>6. Recht op dataportabiliteit (gegevensoverdraagbaarheid):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dit recht stelt betrokkenen in staat om hun persoonsgegevens in een gestructureerd en gangbaar formaat te verkrijgen, en deze over te dragen aan een andere organisatie.</li> </ul> <p>7. Recht van bezwaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Betrokkenen kunnen bezwaar maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens op basis van bepaalde gronden, zoals direct marketing of verwerking op basis van een algemeen belang.</li> </ul> <p>Belangrijk om te weten:</p>
--	--	---	---	---

		<p><b>Wanneer kunnen deze rechten worden uitgeoefend?</b></p> <p>Deze rechten kunnen in principe altijd worden uitgeoefend, tenzij er een wettelijke uitzondering geldt. Het is belangrijk om te weten dat er wel bepaalde voorwaarden en beperkingen kunnen gelden voor de uitoefening van deze rechten.</p> <p><b>Hoe kunnen deze rechten worden uitgeoefend?</b></p> <p>Om deze rechten uit te oefenen, kan een betrokkene het beste een verzoek indienen bij de organisatie die de persoonsgegevens verwerkt. De organisatie is verplicht om binnen een redelijke termijn op dit verzoek te reageren.</p> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek recht of heb je vragen over de toepassing van de AVG in een bepaalde situatie?</b></p> <p>Aarzel dan niet om contact op te nemen met een jurist gespecialiseerd in privacyrecht.</p> <p><b>Let op:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je een jurist.</p> <p><b>Wil je dat ik me focus op een bepaald recht van de betrokkene?</b></p>	<p><b>opnemen met de organisatie die uw persoonsgegevens verwerkt.</b></p> <p><b>Het is belangrijk om te weten dat deze rechten niet absoluut zijn en dat er uitzonderingen kunnen gelden.</b> Bijvoorbeeld, het recht op gegevenswissing geldt niet als de verwerking van de persoonsgegevens noodzakelijk is voor de uitoefening van het recht op vrije meningsuiting en informatie.</p> <p><b>Voor meer informatie over de rechten van betrokkenen en de AVG kunt u de website van de Autoriteit Persoonsgegevens raadplegen: <a href="https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/">https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/</a></b></p> <p><b>Heeft u nog vragen over specifieke rechten of over de toepassing van de AVG in een bepaalde situatie?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deze rechten zijn vastgelegd in de AVG om individuen meer controle te geven over hun eigen gegevens.</li> <li>• Organisaties die persoonsgegevens verwerken, zijn verplicht om aan deze rechten te voldoen.</li> <li>• Als je vindt dat een organisatie niet correct omgaat met je persoonsgegevens, kun je contact opnemen met de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).</li> </ul> <p>Ik hoop dat dit overzicht je een duidelijk beeld geeft van de rechten die betrokkenen hebben op grond van de AVG.</p>
<p><b>Hoe snel moet een datalek worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens?</b></p>	<p>- Zonder onredelijke vertraging en uiterlijk binnen 72 uur na de ontdekking van het datalek.</p>	<p><b>Een datalek moet binnen 72 uur na ontdekking worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).</b></p>	<p><b>Een datalek moet binnen 72 uur na ontdekking worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).</b></p>	<p>Een datalek moet binnen 72 uur na ontdekking worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Dit is een wettelijke verplichting onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</p>



		<p>Dit betekent dat zodra een organisatie zich bewust wordt van een inbreuk op de beveiliging die leidt tot de onopzettelijke of onrechtmatige vernietiging, verlies, wijziging, ongeoorloofde bekendmaking van of toegang tot doorgegeven, opgeslagen of anderszins verwerkte persoonsgegevens, er een meldplicht geldt.</p> <p><b>Wat valt er onder een datalek?</b></p> <p>Een datalek kan verschillende vormen aannemen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Hackaanvallen:</b> Wanneer hackers toegang krijgen tot systemen en persoonsgegevens stelen.</li> <li>● <b>Verlies van apparatuur:</b> Bijvoorbeeld wanneer een laptop met gevoelige gegevens wordt gestolen.</li> <li>● <b>Menselijke fouten:</b> Bijvoorbeeld wanneer persoonsgegevens per ongeluk worden gemaïld naar de verkeerde ontvanger.</li> </ul> <p><b>Wanneer hoef je niet te melden?</b></p> <p>Als je kunt aantonen dat het datalek waarschijnlijk geen risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van betrokkenen, hoef je het niet te melden. Dit moet je wel goed kunnen onderbouwen.</p> <p><b>Waarom is melden zo belangrijk?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Transparantie:</b> Betrokkenen hebben recht om te weten als hun</li> </ul>	<p>Dit betekent dat zodra een organisatie zich bewust wordt van een inbreuk op de beveiliging die leidt tot de onbedoelde vernietiging, het verlies, de wijziging of de ongeoorloofde bekendmaking van of de ongeoorloofde toegang tot doorgegeven, opgeslagen of anderszins verwerkte persoonsgegevens, er een meldingsplicht geldt.</p> <p><b>Let op:</b> De 72 uur begint te lopen vanaf het moment dat de organisatie kennis heeft van het datalek, ook in het weekend.</p> <p>Wat moet er worden gemeld?</p> <p>Niet elk incident met persoonsgegevens is direct een datalek dat gemeld moet worden. Over het algemeen moet een datalek worden gemeld als er sprake is van een risico voor de rechten en vrijheden van betrokkenen.</p> <p>Waarom is deze meldplicht zo belangrijk?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Snelle actie:</b> Door de meldplicht kan de AP snel ingrijpen en eventuele schade beperken.</li> <li>● <b>Transparantie:</b> Betrokkenen kunnen zo snel mogelijk geïnformeerd worden over een mogelijk risico voor hun gegevens.</li> <li>● <b>Verantwoording:</b> Organisaties worden aangespoord om hun gegevensbeveiliging op orde te hebben.</li> </ul> <p>Wat gebeurt er na de melding?</p> <p>Na ontvangst van de melding zal de AP beoordelen of er sprake is van een datalek en of er vervolgstappen nodig zijn. Mogelijk</p>	<p>Wat betekent dit concreet?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Binnen 72 uur na kennisname: De termijn van 72 uur gaat in op het moment dat je als organisatie daadwerkelijk weet dat er een datalek is. Het gaat dus niet om het moment waarop het lek is ontstaan, maar om het moment waarop je het hebt ontdekt.</li> <li>● Melden bij de AP: De melding moet worden gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens via hun online meldloket.</li> <li>● Ook bij twijfel melden: Zelfs als je niet zeker weet of het om een meldplichtig datalek gaat, is het verstandig om het te melden bij de AP. Zij kunnen je adviseren over de te nemen stappen.</li> </ul> <p>Waarom deze termijn?</p> <p>De korte termijn is ingesteld om de risico's voor de betrokkenen (de mensen van wie de gegevens zijn gelekt) zoveel mogelijk te beperken. Door snel te handelen kunnen er maatregelen worden genomen om verdere schade te voorkomen. Wat als je de 72 uur niet haalt? Als het niet lukt om binnen 72 uur te melden, moet je een verklaring geven voor de vertraging. Het is belangrijk om in ieder geval zo snel mogelijk te melden en de reden van de vertraging duidelijk uit te leggen.</p> <p>Meer informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Op de website van de Autoriteit Persoonsgegevens (autoriteitpersoonsgegevens.nl) vind je uitgebreide informatie over datalekken en de meldplicht.</li> </ul>
--	--	---	--	---

		<p>gegevens in gevaar zijn gekomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Preventie:</b> Door meldingen kan de AP trends identificeren en bedrijven helpen om betere beveiligingsmaatregelen te treffen.</li> <li>● <b>Handhaving:</b> De AP kan toezicht houden op de naleving van de AVG en indien nodig handhavend optreden.</li> </ul> <p><b>Wat moet je melden?</b></p> <p>Bij het melden van een datalek moet je in ieder geval de volgende informatie verstrekken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Een beschrijving van de aard van het datalek, inclusief, indien mogelijk, de categorieën en het geschatte aantal betrokkenen die geraakt zijn en de categorieën en het geschatte aantal persoonsgegevens waarop het datalek betrekking heeft.</li> <li>● De waarschijnlijke gevolgen van het datalek.</li> <li>● De maatregelen die de verwerkingsverantwoordelijke heeft genomen of van plan is te nemen om de gevolgen van het datalek te beperken en om ervoor te zorgen dat dergelijke incidenten zich in de toekomst niet herhalen.</li> </ul>	<p>moet de organisatie zelf ook de betrokkenen informeren.</p> <p><b>Voor meer informatie over het melden van een datalek, kun je de website van de Autoriteit Persoonsgegevens raadplegen: <a href="https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/beveiliging/datalekken/zo-meldt-u-een-datalek">https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/beveiliging/datalekken/zo-meldt-u-een-datalek</a></b></p> <p><b>Heb je nog andere vragen over datalekken of de AVG?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Je kunt ook contact opnemen met de AP voor advies.</li> </ul> <p>Het is cruciaal om bij een (vermoeden van) een datalek snel en adequaat te handelen. Door binnen 72 uur te melden bij de AP, voldoe je aan de wettelijke verplichting en beperk je de mogelijke gevolgen voor de betrokkenen.</p>
--	--	--	---	---

		<p><b>Waar meld je een datalek?</b></p> <p>Je kunt een datalek melden via het meldloket datalekken van de Autoriteit Persoonsgegevens.</p> <p><b>Meer informatie:</b></p> <p>Voor meer gedetailleerde informatie over het melden van datalekken kun je de website van de Autoriteit Persoonsgegevens raadplegen: <a href="https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/beveiliging/datalekken/zo-meldt-u-een-datalek">https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/beveiliging/datalekken/zo-meldt-u-een-datalek</a></p> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek aspect van het melden van een datalek?</b></p>		
<p><b>Wat zijn de voorwaarden voor toestemming op grond van de AVG?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijelijk gegeven</li> <li>- Specifiek</li> <li>- Geïnformeerd</li> <li>- Ondubbelzinnig</li> <li>- Mogelijkheid tot intrekking toestemming</li> <li>- Aantoonbaar</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt strenge eisen aan toestemming als grondslag voor de verwerking van persoonsgegevens. Om aan deze eisen te voldoen, moet toestemming voldoen aan de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Vrijwilligheid:</b> De betrokkene moet de keuze hebben om al dan niet toestemming te geven, zonder dat er sprake is van dwang, misleiding of ongeoorloofde druk.</li> <li>● <b>Specifiek:</b> De betrokkene moet duidelijk geïnformeerd worden over de specifieke verwerkingsactiviteiten waarvoor toestemming wordt gevraagd.</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt strenge eisen aan toestemming als grondslag voor het verwerken van persoonsgegevens. Toestemming moet namelijk <b>vrij, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig</b> zijn.</p> <p><b>Hieronder worden deze voorwaarden nader toegelicht:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Vrij:</b> Toestemming moet vrijwillig gegeven worden, zonder dwang of misleiding. Er mag geen sprake zijn van een onevenwichtige verhouding tussen de betrokkene en de verwerkingsverantwoordelijke.</li> <li>● <b>Specifiek:</b> Toestemming moet betrekking</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt strenge eisen aan de geldigheid van toestemming voor het verwerken van persoonsgegevens. Dit is belangrijk omdat organisaties alleen persoonsgegevens mogen verwerken als daar een geldige grondslag voor is. Toestemming is één van die grondslagen, maar moet wel aan specifieke voorwaarden voldoen. Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste voorwaarden voor toestemming op grond van de AVG: Definitie van toestemming (Artikel 4 lid 11 AVG): "Elke vrije, specifieke, geïnformeerde en ondubbelzinnige wilsuiting waarmee de betrokkene door middel van een verklaring of een ondubbelzinnige actieve handeling hem betreffende verwerking van persoonsgegevens aanvaardt."2 Kernvoorwaarden voor geldige toestemming:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vrij: De toestemming moet</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Geinformeerd:</b> De betrokkene moet over voldoende informatie beschikken om een weloverwogen beslissing te kunnen nemen. Dit omvat informatie over de verwerkingsverantwoordelijke, de doeleinden van de verwerking, de categorieën persoonsgegevens, de ontvangers of categorieën ontvangers van de persoonsgegevens en het recht om de toestemming in te trekken.</li> <li>● <b>Ondubbelzinnig:</b> Toestemming moet actief worden gegeven, bijvoorbeeld door het aanvinken van een vakje of het ondertekenen van een formulier. Stilzwijgen of vooraf aangevinkte vakjes gelden niet als toestemming.</li> </ul> <p><b>Belangrijke punten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toestemming moet specifiek zijn voor elk doel:</b> Als er meerdere doeleinden zijn voor de verwerking, moet er voor elk doel afzonderlijke toestemming worden gevraagd.</li> <li>● <b>Toestemming moet gemakkelijk ingetrokken kunnen worden:</b> De betrokkene moet net zo gemakkelijk zijn toestemming</li> </ul>	<p>hebben op een specifieke verwerkingsdoel. Het mag niet te algemeen zijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Geinformeerd:</b> De betrokkene moet voldoende informatie hebben om een weloverwogen beslissing te kunnen nemen. Deze informatie moet helder en begrijpelijk zijn en betrekking hebben op: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De identiteit van de verwerkingsverantwoordelijke</li> <li>○ De doeleinden van de verwerking</li> <li>○ De categorieën persoonsgegevens</li> <li>○ De ontvangers of categorieën ontvangers van de persoonsgegevens</li> <li>○ Het recht om de toestemming in te trekken</li> </ul> </li> <li>● <b>Ondubbelzinnig:</b> Toestemming moet actief worden gegeven, bijvoorbeeld door een vinkje te zetten in een checkbox of door het ondertekenen van een formulier. Stilzwijgen of het ontbreken van een</li> </ul>	<p>vrijelijk gegeven zijn. Dit betekent dat er geen sprake mag zijn van dwang, beïnvloeding of een ongelijke machtsverhouding tussen de betrokkene en de verwerkingsverantwoordelijke. De betrokkene moet een echte keuze hebben om wel of geen toestemming te geven. Koppelverkoop (toestemming als voorwaarde voor een dienst) is bijvoorbeeld niet toegestaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Specifiek:</b> De toestemming moet specifiek zijn voor het beoogde doel van de gegevensverwerking. Er moet duidelijk worden aangegeven waarvoor de gegevens precies worden gebruikt. Algemene toestemmingen voor meerdere doeleinden zijn niet geldig. Voor elk specifiek doel moet afzonderlijk toestemming worden gevraagd.</li> <li>● <b>Geinformeerd:</b> De betrokkene moet op duidelijke en begrijpelijke wijze geïnformeerd zijn over de gegevensverwerking voordat hij/zij toestemming geeft. Dit omvat ten minste informatie over: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De identiteit van de verwerkingsverantwoordelijke (wie de</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	--	---

		<p>kunnen intrekken als hij deze heeft gegeven.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bewijs:</b> Organisaties moeten kunnen aantonen dat ze over geldige toestemming beschikken. Dit kan bijvoorbeeld door het bijhouden van documentatie over de verkregen toestemming.</li> <li>● <b>Kinderen:</b> Voor kinderen jonger dan 16 jaar is in principe toestemming van een ouder of voogd nodig.</li> </ul> <p><b>Wanneer is toestemming niet voldoende?</b></p> <p>Er zijn situaties waarin toestemming als grondslag niet voldoende is, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Wettelijke verplichting:</b> Als een organisatie persoonsgegevens moet verwerken op basis van een wettelijke verplichting, is toestemming niet nodig.</li> <li>● <b>Vitale belangen:</b> In noodsituaties kan de verwerking van persoonsgegevens gerechtvaardigd zijn om het vitale belang van de betrokkene of van een andere natuurlijke persoon te beschermen.</li> <li>● <b>Uitvoering van een overeenkomst:</b> Als de verwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een</li> </ul>	<p>reactie mag niet als toestemming worden beschouwd.</p> <p><b>Belangrijke punten om te onthouden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toestemming moet aantoonbaar zijn:</b> Organisaties moeten kunnen aantonen dat ze toestemming hebben gekregen.</li> <li>● <b>Toestemming kan altijd worden ingetrokken:</b> Betrokkenen hebben het recht om hun toestemming op elk moment in te trekken.</li> <li>● <b>Toestemming is niet altijd de beste grondslag:</b> In sommige gevallen zijn er andere grondslagen voor gegevensverwerking mogelijk, zoals wettelijke verplichtingen of gerechtvaardigde belangen.</li> </ul> <p><b>Voorbeelden van situaties waarin toestemming vaak wordt gevraagd:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Het versturen van marketing e-mails</li> <li>● Het plaatsen van cookies op een website</li> <li>● Het delen van persoonsgegevens met derden</li> </ul> <p><b>Waarom zijn deze voorwaarden zo belangrijk?</b></p> <p>De AVG stelt deze strenge eisen aan toestemming om te voorkomen dat</p>	<p>gegevens verwerkt).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Het doel van de verwerking (waarvoor de gegevens worden gebruikt).</li> <li>○ Welke persoonsgegevens worden verzameld en gebruikt.</li> <li>○ Het recht om de toestemming in te trekken.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Ondubbelzinnig:</b> De toestemming moet door een duidelijke actieve handeling worden gegeven. Dit kan bijvoorbeeld door een schriftelijke verklaring, een elektronische handeling (zoals het aanvinken van een vakje op een website) of een mondelinge verklaring. Het mag in ieder geval heel helder zijn dat er toestemming is gegeven. Stilzwijgen, vooraf aangevinkte vakjes of inactiviteit zijn geen geldige vormen van toestemming.</li> </ul> <p>Aanvullende belangrijke punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bewijsplicht:</b> De verwerkingsverantwoordelijke is verantwoordelijk voor het kunnen aantonen dat er geldige toestemming is verkregen. Het is dus belangrijk om de verkregen</li> </ul>
--	--	---	--	---

		<p>overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, is toestemming niet altijd nodig.</p> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Toestemming is een belangrijke grondslag voor de verwerking van persoonsgegevens, maar het is niet altijd de meest geschikte. Organisaties moeten zorgvuldig afwegen of toestemming de meest passende grondslag is en moeten er alles aan doen om te voldoen aan de strenge eisen die de AVG stelt aan toestemming.</p> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek aspect van toestemming onder de AVG?</b></p>	<p>mensen ongewild aan gegevensverwerking worden onderworpen. Door deze voorwaarden te stellen, wordt de privacy van individuen beter beschermd.</p> <p><b>Wil je meer weten over toestemming of andere aspecten van de AVG?</b></p> <p><b>Nuttige links:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Autoriteit Persoonsgegevens:</b> <a href="https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/">https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/</a></li> <li>● <b>Europese Commissie:</b> [ongeldige URL verwijderd]</li> </ul> <p><b>Ik sta graag klaar om je verdere vragen te beantwoorden.</b></p>	<p>toestemmingen goed te documenteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Intrekken van toestemming: De betrokkene heeft het recht om de gegeven toestemming te allen tijde in te trekken. Het intrekken van de toestemming moet net zo eenvoudig zijn als het geven ervan.</li> <li>● Toestemming van kinderen: Voor de verwerking van persoonsgegevens van kinderen jonger dan 16 jaar (in sommige lidstaten 13 jaar) is in beginsel toestemming van de ouder(s) of wettelijke vertegenwoordiger vereist.</li> </ul> <p>Praktische tips:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gebruik duidelijke en begrijpelijke taal bij het vragen van toestemming. Vermijd juridisch jargon.</li> <li>● Zorg voor een overzichtelijke en transparante manier van informatievoorziening.</li> <li>● Gebruik aparte toestemmingsverzoeken voor verschillende doeleinden.</li> <li>● Bied een eenvoudige manier om de toestemming in te trekken.</li> <li>● Documenteer de verkregen toestemmingen zorgvuldig.</li> </ul> <p>Door aan deze voorwaarden te voldoen, kunnen organisaties ervoor zorgen dat de verwerking van persoonsgegevens op</p>
--	--	--	---	---

				basis van toestemming rechtmatig is in het kader van de AVG. Het is raadzaam om bij twijfel juridisch advies in te winnen.
<p><b>Wanneer is het als organisatie verplicht om een functionaris voor gegevensbescherming aan te wijzen?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publieke instanties en overheidsorganisaties</li> <li>- Organisaties die grootschalige, regelmatige en systematische monitoring van personen uitvoeren</li> <li>- Organisaties die op grote schaal bijzondere categorieën van persoonsgegevens of gegevens over strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten verwerken</li> </ul>	<p><b>Wanneer is een Functionaris voor Gegevensbescherming (FG) verplicht?</b></p> <p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt dat bepaalde organisaties verplicht zijn om een Functionaris voor Gegevensbescherming (FG) aan te wijzen. Deze FG is een soort interne privacy-expert die toezicht houdt op de naleving van de AVG binnen de organisatie.</p> <p><b>De AVG schrijft voor dat een FG verplicht is in de volgende gevallen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Overheidsinstanties:</b> Alle overheidsinstanties zijn verplicht een FG aan te wijzen, ongeacht de omvang of aard van de verwerking van persoonsgegevens.</li> <li>● <b>Organisaties die op grote schaal bijzondere categorieën van persoonsgegevens verwerken:</b> Dit betreft bijvoorbeeld gegevens over gezondheid, ras, seksuele geaardheid, politieke opinies, etc. Denk hierbij aan ziekenhuizen, zorgverleners en bepaalde onderzoeksinstellingen.</li> <li>● <b>Organisaties waarvan de kernactiviteit bestaat uit het op grote schaal verwerken van persoonsgegevens:</b> Dit geldt voor bedrijven die</li> </ul>	<p>De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) schrijft voor dat bepaalde organisaties verplicht zijn een Functionaris voor Gegevensbescherming (FG) aan te wijzen. Dit is een persoon binnen de organisatie die toezicht houdt op de naleving van de AVG.</p> <p><b>De verplichting om een FG aan te wijzen geldt in de volgende gevallen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Overheidsinstanties en publieke organisaties:</b> Alle overheidsinstanties en publieke organisaties zijn verplicht een FG aan te stellen, ongeacht de omvang van hun activiteiten.</li> <li>● <b>Organisaties die op grote schaal persoonsgegevens verwerken:</b> Dit geldt met name voor organisaties die: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Regelmatig en stelselmatig op grote schaal individuen volgen:</b> Denk hierbij aan bedrijven die via camerabewaking of andere middelen grote groepen mensen in</li> </ul> </li> </ul>	<p>Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is het in bepaalde gevallen verplicht om als organisatie een Functionaris voor Gegevensbescherming (FG) aan te stellen. Hieronder volgen de belangrijkste situaties waarin dit geldt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Overheidsinstanties en publieke organisaties: Alle overheidsinstanties en publieke organisaties zijn verplicht om een FG aan te stellen, ongeacht de aard en omvang van de verwerkte persoonsgegevens. Dit geldt bijvoorbeeld voor gemeenten, ministeries, rechtbanken en openbare scholen.</li> <li>2. Organisaties die op grote schaal persoonsgegevens verwerken: Als de kernactiviteiten van een organisatie bestaan uit grootschalige verwerking van persoonsgegevens, is een FG verplicht. Wat precies wordt verstaan onder "grootschalig" is niet exact gedefinieerd in de wet, maar er zijn wel enkele criteria die hierbij een rol spelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Het aantal betrokkenen: Hoeveel mensen van wie gegevens worden verwerkt.</li> <li>● De hoeveelheid persoonsgegevens: Hoeveel verschillende soorten gegevens er worden verwerkt.</li> <li>● De duur van de gegevensverwerking: Hoe lang de gegevens worden bewaard.</li> <li>● De geografische reikwijdte van de verwerking: Of de gegevensverwerking zich beperkt tot een kleine regio of dat het om internationale verwerking gaat.</li> </ul> </li> </ol>

		<p>zich hoofdzakelijk bezighouden met het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens, zoals bijvoorbeeld kredietregistratiebureaus of marketingbureaus.</p> <p><b>Factoren die meespelen bij de verplichting:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Aard van de activiteiten:</b> De aard van de activiteiten van de organisatie speelt een belangrijke rol. Organisaties die zich bezighouden met gevoelige gegevens of die op grote schaal persoonsgegevens verwerken, hebben eerder een FG nodig.</li> <li>● <b>Aantal werknemers:</b> Hoewel er geen vastgesteld aantal werknemers is waarboven een FG verplicht is, kan de omvang van de organisatie wel een indicatie zijn.</li> <li>● <b>Complexiteit van de verwerking:</b> De complexiteit van de verwerking van persoonsgegevens speelt ook een rol. Hoe complexer de verwerking, hoe groter de kans dat een FG nodig is.</li> </ul> <p><b>Waarom een FG?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toezicht:</b> De FG houdt toezicht op de</li> </ul>	<p>de gaten houden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Op grote schaal bijzondere persoonsgegevens verwerken:</b> Bijzondere persoonsgegevens zijn bijvoorbeeld gegevens over ras, politieke overtuiging, gezondheid, sekseleven of strafrechtelijke gegevens. Als het verwerken van deze gegevens een kernactiviteit van de organisatie is, is een FG verplicht.</li> </ul> <p><b>Wanneer is er sprake van 'op grote schaal'?</b> Er bestaat geen exacte definitie voor 'op grote schaal'. Dit wordt per geval beoordeeld, waarbij gekeken wordt naar de omvang van de organisatie, het aantal betrokkenen, de aard van de persoonsgegevens en de impact van de verwerkingsactiviteiten.</p> <p><b>Waarom is een FG verplicht?</b> Een FG heeft verschillende taken, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toezicht houden op de naleving van de AVG:</b> De FG zorgt ervoor dat de organisatie de privacywetgeving naleeft.</li> </ul>	<p>Voorbeelden van organisaties die mogelijk onder deze categorie vallen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Grote bedrijven met veel klanten of werknemers.</li> <li>● Ziekenhuizen en andere zorginstellingen.</li> <li>● Banken en verzekeringsmaatschappijen.</li> <li>● Bedrijven die zich richten op data-analyse en marketing.</li> </ul> <p>3. Organisaties die bijzondere persoonsgegevens verwerken: Als de kernactiviteiten van een organisatie bestaan uit grootschalige verwerking van persoonsgegevens, is een FG verplicht. Bijzondere persoonsgegevens zijn gegevens die extra gevoelig zijn, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gegevens over iemands ras of etnische afkomst.</li> <li>● Politieke opvattingen.</li> <li>● Religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen.</li> <li>● Lidmaatschap van 1 een vakbond.</li> <li>● Genetische gegevens.</li> <li>● Biometrische gegevens met het oog op 2 unieke identificatie.</li> <li>● Gegevens over gezondheid.</li> <li>● Gegevens over iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid.</li> </ul> <p>4. Organisaties die strafrechtelijke gegevens verwerken: Organisaties die op grote schaal gegevens over strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten</p>
--	--	---	--	--



		<p>naleving van de AVG binnen de organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Advies:</b> De FG adviseert de organisatie over alle kwesties met betrekking tot gegevensbescherming.</li> <li>● <b>Contactpersoon:</b> De FG is het aanspreekpunt voor de Autoriteit Persoonsgegevens en voor betrokkenen.</li> </ul> <p><b>Niet verplicht, maar wel aan te bevelen:</b></p> <p>Zelfs als een organisatie niet verplicht is om een FG aan te wijzen, kan het toch verstandig zijn om er een aan te stellen. Een FG kan namelijk bijdragen aan een betere naleving van de AVG en kan helpen om risico's te beperken.</p> <p><b>Twijfel je of jouw organisatie een FG moet aanstellen?</b></p> <p>Raadpleeg dan de website van de Autoriteit Persoonsgegevens of neem contact op met een jurist gespecialiseerd in privacyrecht.</p> <p><b>Wil je meer weten over de taken van een FG of over de aanstellingsprocedure?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Adviseren over gegevensbescherming skwesties:</b> De FG adviseert de organisatie over hoe ze met persoonsgegevens om moet gaan.</li> <li>● <b>Samenwerken met de toezichthouder:</b> De FG is het aanspreekpunt voor de Autoriteit Persoonsgegevens.</li> </ul> <p><b>Samengevat</b> Het is belangrijk om te weten of jouw organisatie verplicht is een FG aan te wijzen, omdat dit gevolgen heeft voor de manier waarop je met persoonsgegevens omgaat. Als je twijfelt, kun je het beste contact opnemen met een jurist of de Autoriteit Persoonsgegevens.</p> <p><b>Wil je meer weten over de taken van een FG of heb je andere vragen over de AVG?</b></p>	<p>verwerken, zijn ook verplicht om een FG aan te stellen.</p> <p>Let op: Zelfs als een organisatie niet wettelijk verplicht is om een FG aan te stellen, kan het toch verstandig zijn om dit vrijwillig te doen. Een FG kan namelijk een waardevolle rol spelen bij het waarborgen van de privacy binnen de organisatie en het voldoen aan de AVG.</p> <p>Conclusie: Het is belangrijk om als organisatie zelf te beoordelen of je verplicht bent om een FG aan te stellen. Hierbij kunnen de genoemde criteria en voorbeelden helpen. Bij twijfel is het raadzaam om advies in te winnen bij een privacy-expert of de Autoriteit Persoonsgegevens.</p>
<b>Gemiddeld</b>				
<p><b>Kan een commercieel belang een gerechtvaardigd belang zijn, in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Drie-stappen-toets: <ul style="list-style-type: none"> <li>10. Is het belang gerechtvaardigd?</li> <li>11. Is het belang noodzakelijk?</li> <li>12. Weegt het belang van de organisatie zwaarder dan het belang van de betrokkene?</li> </ul> </li> <li>- Een commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn als</li> </ul>	<p><b>Ja, een commercieel belang kan onder bepaalde voorwaarden een gerechtvaardigd belang zijn in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</b></p> <p>Dit betekent dat een organisatie persoonsgegevens mag verwerken als ze kan aantonen dat dit noodzakelijk is voor</p>	<p><b>Ja, een commercieel belang kan onder bepaalde voorwaarden een gerechtvaardigd belang zijn in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</b></p> <p>Het Europees Hof heeft in een uitspraak over de KNLTB bevestigd dat een commercieel belang van een</p>	<p>Ja, een commercieel belang kan onder omstandigheden een gerechtvaardigd belang zijn in de zin van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming). Dit is echter geen automatisch gegeven en vereist een zorgvuldige belangenafweging. Wat is een gerechtvaardigd belang? Artikel 6 lid 1 sub f van de AVG stelt dat de verwerking van persoonsgegevens rechtmatig is indien de verwerking</p>

	<p>wordt voldaan aan de drie-stappen-toets</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het is hierbij geen vereiste dat het belang van terug te herleiden is naar de wet, zoals is besproken in zaak C-621/22.</li> </ul>	<p>de behartiging van haar gerechtvaardigde belangen, waaronder ook commerciële belangen kunnen vallen.</p> <p>Belangrijke voorwaarden en nuanceringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Afweging van belangen:</b> Het is essentieel dat de organisatie een zorgvuldige afweging maakt tussen haar gerechtvaardigde belang en de rechten en vrijheden van de betrokkene. De belangen van de betrokkene moeten altijd voorop staan.</li> <li>● <b>Geen strijd met de wet:</b> Het commercieel belang mag niet in strijd zijn met andere wettelijke bepalingen.</li> <li>● <b>Concreet belang:</b> Het moet gaan om een concreet en legitiem belang, niet om een algemeen belang zoals winst maken.</li> <li>● <b>Minimale inbreuk:</b> De verwerking moet beperkt blijven tot wat strikt noodzakelijk is om het gerechtvaardigde belang te bereiken.</li> <li>● <b>Transparantie:</b> De betrokkene moet op de hoogte worden gesteld van de verwerking en de rechtsgrond hiervoor.</li> </ul> <p>Jurisprudentie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>KNLTB-zaak:</b> Een belangrijke uitspraak hierover is de zaak van de Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond (KNLTB). Het Europese Hof van</li> </ul>	<p>verwerkingsverantwoordelijke, zoals het belang van de KNLTB om persoonsgegevens van leden te gebruiken voor marketingdoeleinden, <b>onder bepaalde voorwaarden</b> als een gerechtvaardigd belang kan worden aangemerkt.</p> <p><b>Belangrijke voorwaarden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Niet in strijd met de wet:</b> Het commercieel belang mag niet in strijd zijn met andere wettelijke bepalingen.</li> <li>● <b>Afweging van belangen:</b> Er moet een afweging plaatsvinden tussen het commercieel belang en de rechten en vrijheden van de betrokkene. Het commercieel belang moet zwaarder wegen dan de belangen van de betrokkene.</li> <li>● <b>Minimale inbreuk op privacy:</b> De verwerking van persoonsgegevens moet beperkt blijven tot wat strikt noodzakelijk is voor het realiseren van het commercieel belang.</li> <li>● <b>Transparantie:</b> De betrokkene moet op de hoogte zijn van de verwerking van zijn persoonsgegevens en de doeleinden daarvan.</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>KNLTB-zaak:</b> In deze zaak heeft het Europees Hof</li> </ul>	<p>noodzakelijk is voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen<sup>1</sup> van de verwerkingsverantwoordelijke of van een derde, behalve wanneer de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de betrokkene die tot bescherming van persoonsgegevens nopen, zwaarder wegen dan die belangen, met name wanneer de betrokkene een kind is.<sup>2</sup></p> <p>Het is dus een belangenafweging tussen het belang van de organisatie om gegevens te verwerken en de privacybelangen van de betrokkenen.</p> <p>Commercieel belang als gerechtvaardigd belang</p> <p>De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft zich in het verleden kritisch uitgelaten over het gebruik van "louter" commerciële belangen als grondslag voor gegevensverwerking. Ze stelde dat er sprake moest zijn van een belang dat in de wet is vastgelegd. Recente jurisprudentie en richtlijnen van het Europees Comité voor gegevensbescherming (EDPB) nuanceren dit echter.</p> <p>Jurisprudentie en richtlijnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Europees Hof van Justitie (HvJ): Het HvJ heeft in diverse uitspraken bevestigd dat ook commerciële belangen kunnen kwalificeren als gerechtvaardigd belang, mits aan de overige voorwaarden van artikel 6 lid 1 sub f AVG is voldaan. Een belangrijk arrest in deze context is de zaak C-13/16 (Rigas satiksme), waarin het Hof oordeelde dat het innen van schulden een gerechtvaardigd belang kan zijn.</li> <li>● EDPB Richtlijnen: De EDPB heeft richtlijnen gepubliceerd over het gerechtvaardigd belang (Guidelines 06/2014 on the concept</li> </ul>
--	--	--	---	--

		<p>Justitie oordeelde dat een commercieel belang, zoals het verkopen van persoonsgegevens aan sponsors, onder bepaalde voorwaarden als een gerechtvaardigd belang kan worden aangemerkt. Het Hof benadrukte echter wel dat er een zorgvuldige belangenafweging moet plaatsvinden.</p> <p>Voorbeeld:</p> <p>Stel, een webshop wil de aankoophistorie van haar klanten gebruiken om gepersonaliseerde aanbiedingen te doen. Dit kan worden gezien als een gerechtvaardigd commercieel belang, omdat het de webshop helpt om betere service te leveren aan haar klanten. Echter, de webshop moet wel zorgen voor voldoende informatie aan de klanten over deze verwerking en de mogelijkheid bieden om bezwaar te maken.</p> <p>Conclusie:</p> <p>Hoewel een commercieel belang dus onder bepaalde voorwaarden als gerechtvaardigd belang kan worden aangemerkt, is het belangrijk om te benadrukken dat dit niet betekent dat elke vorm van commerciële exploitatie van persoonsgegevens is toegestaan. De AVG stelt strenge eisen aan de verwerking van persoonsgegevens en organisaties moeten altijd een zorgvuldige afweging maken tussen hun gerechtvaardigde belangen en de rechten van betrokkenen.</p> <p><b>Wil je meer weten over een specifieke situatie of heb je nog andere vragen?</b></p>	<p>geoordeeld dat een commercieel belang, zoals het belang van de KNLTB om persoonsgegevens van leden te gebruiken voor marketingdoeleinden, onder bepaalde voorwaarden als een gerechtvaardigd belang kan worden aangemerkt.</p> <p><b>Conclusie:</b> Hoewel een commercieel belang in principe als een gerechtvaardigd belang kan worden aangemerkt, zijn er strenge voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Het is belangrijk om te benadrukken dat het gerechtvaardigde belang slechts één van de grondslagen is voor de verwerking van persoonsgegevens. In veel gevallen zal toestemming van de betrokkene de meest geschikte grondslag zijn.</p> <p><b>Let op:</b> De beoordeling of een commercieel belang inderdaad als een gerechtvaardigd belang kan worden aangemerkt, is per geval verschillend en afhankelijk van de specifieke omstandigheden. Het is daarom aan te raden om juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp of heb je andere vragen?</b></p>	<p>of legitieme interests under Article 7 of Directive 95/46/EC). Deze richtlijnen, hoewel opgesteld onder de oude richtlijn, zijn nog steeds relevant en bieden handvatten voor de interpretatie van artikel 6 lid 1 sub f AVG. Ze benadrukken het belang van een zorgvuldige belangenafweging.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Rechtbank Den Haag (KNLTB zaak): In een zaak tegen de KNLTB oordeelde de Rechtbank Den Haag dat een commercieel belang (in dit geval het aanbieden van advertentieruimte) wel degelijk een gerechtvaardigd belang kan zijn. Deze uitspraak is belangrijk omdat het expliciet ingaat op de discussie over "louter" commerciële belangen.</li> </ul> <p>Belangenafweging: Om te bepalen of een commercieel belang gerechtvaardigd is, moet een organisatie een belangenafweging maken. Hierbij moeten de volgende aspecten worden meegenomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aard van de gegevens: Welke persoonsgegevens worden verwerkt? Hoe gevoeliger de gegevens, hoe zwaarder de privacybelangen wegen.</li> <li>● Doel van de verwerking: Wat is het concrete commerciële doel? Is het noodzakelijk om hiervoor persoonsgegevens te verwerken?</li> <li>● Impact op de betrokkenen: Wat zijn de</li> </ul>
--	--	--	---	---

				<p>mogelijke gevolgen van de verwerking voor de betrokkenen? Wordt hun privacy op een onevenredige manier geschaad?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maatregelen ter bescherming van de privacy: Welke maatregelen zijn getroffen om de privacy van de betrokkenen te waarborgen (bijvoorbeeld anonimisering, pseudonimisering, beveiligingsmaatregelen)?</li> <li>• Verwachtingen van de betrokkenen: Wat kunnen de betrokkenen redelijkerwijs verwachten?</li> </ul> <p>Conclusie: Een commercieel belang kan een gerechtvaardigd belang zijn in de zin van de AVG, maar het is geen vrijbrief voor onbeperkte gegevensverwerking. Er moet altijd een zorgvuldige belangenafweging worden gemaakt, waarbij de privacybelangen van de betrokkenen serieus worden genomen. Het is raadzaam om deze afweging goed te documenteren. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen.</p>
<p><b>Mogen Europese organisaties persoonsgegevens delen met organisaties in de VS? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Europese organisaties mogen persoonsgegevens delen met organisaties in de Verenigde Staten (VS), mits wordt voldaan aan hoofdstuk V van de AVG</li> <li>- Adequaateitsbesluit - Voor het delen van persoonsgegevens met een derde land, zoals de VS, moet dat land een passend beschermingsniveau bieden.</li> <li>- In juli 2023 heeft de Europese Commissie het nieuwe EU-U.S. Data Privacy Framework goedgekeurd.</li> </ul>	<p><b>Het delen van persoonsgegevens door Europese organisaties met organisaties in de VS is onderhevig aan strenge regels vanwege de verschillen in privacywetgeving tussen de EU en de VS.</b></p> <p>Historische context en Schrems II</p> <p>In het verleden was het vrij eenvoudig om persoonsgegevens door te geven aan Amerikaanse bedrijven. Echter, na het Schrems II-arrest van het Europese Hof</p>	<p><b>Het delen van persoonsgegevens door Europese organisaties met organisaties in de VS is onderhevig aan strenge regels vanwege de verschillen in privacywetgeving tussen de EU en de VS.</b></p> <p>Historisch gezien was er enige onzekerheid over de rechtmatigheid van dergelijke gegevensoverdrachten, met name na het Schrems II-arrest waarin het Europese Hof van Justitie bepaalde dat het Privacy Shield-akkoord tussen de EU en de</p>	<p>Ja, Europese organisaties mogen onder bepaalde voorwaarden persoonsgegevens delen met organisaties in de VS. De regels hiervoor zijn recentelijk gewijzigd met de introductie van het Data Privacy Framework (DPF). Hieronder een overzicht van de huidige situatie, inclusief relevante jurisprudentie: Huidige situatie: Data Privacy Framework (DPF) Op 10 juli 2023 heeft de Europese Commissie een adequaateitsbesluit aangenomen voor het EU-U.S. Data Privacy Framework (DPF). Dit betekent dat</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schrems II-zaak - De zaak Schrems II (HvJ-EU, C-311/18) heeft grote invloed gehad op het delen van gegevens met de VS.</li> <li>- Standard Contractual Clauses (SCC's) en Bindende bedrijfsvoorschriften (BCR's), afwijkingen voor specifieke situaties.</li> <li>- Sinds Schrems II moeten organisaties die SCC's gebruiken, aanvullende maatregelen treffen om een passend beschermingsniveau te waarborgen (zoals verstreuteling, pseudonimisering of contractuele beperkingen voor toegang).</li> </ul>	<p>van Justitie in 2020 is de situatie aanzienlijk veranderd. Dit arrest oordeelde dat het Privacy Shield-akkoord, dat de doorgifte van persoonsgegevens naar de VS regelde, ongeldig was vanwege de inbreuk op de fundamentele rechten van EU-burgers.</p> <p>Huidige situatie</p> <p>Sinds Schrems II is het doorgeven van persoonsgegevens naar de VS complexer geworden. Er zijn verschillende manieren om dit te doen, maar elke manier vereist een zorgvuldige afweging en mogelijk aanvullende maatregelen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Standard Contractual Clauses (SCC's):</b> Dit zijn contractuele clausules die de Europese Commissie heeft opgesteld en die extra bescherming bieden aan de persoonsgegevens. Door deze clausules op te nemen in een overeenkomst met een Amerikaanse partij, kan de doorgifte onder bepaalde voorwaarden plaatsvinden.</li> <li>● <b>Binding Corporate Rules (BCR's):</b> Grote multinationale ondernemingen kunnen BCR's opstellen. Dit zijn interne bedrijfsregels die een hoog niveau van gegevensbescherming garanderen.</li> <li>● <b>Adequaatheidsbesluiten:</b> Als de Europese Commissie vaststelt dat een derde land een adequaat niveau van gegevensbescherming biedt, is doorgifte naar</li> </ul>	<p>VS onvoldoende bescherming bood voor persoonsgegevens van Europese burgers.</p> <p><b>Huidige situatie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Data Privacy Framework:</b> In 2022 is het Data Privacy Framework ingevoerd. Dit is een nieuw akkoord tussen de EU en de VS dat specifieke regels stelt voor de overdracht van persoonsgegevens. Organisaties in de VS die zich aan dit kader houden, kunnen persoonsgegevens uit de EU ontvangen zonder dat aanvullende waarborgen nodig zijn.</li> <li>● <b>Standaard contractuele clausules (SCC's):</b> Als er geen adequaatheidsbesluit is (zoals het Data Privacy Framework), kunnen Europese organisaties gebruik maken van standaard contractuele clausules (SCC's). Deze zijn ontworpen door de Europese Commissie en bieden een juridisch kader voor de overdracht van persoonsgegevens naar landen buiten de EU, waaronder de VS.</li> <li>● <b>Binding corporate rules (BCR's):</b> Grote multinationale ondernemingen kunnen BCR's opstellen. Dit zijn interne regels die ervoor zorgen dat persoonsgegevens binnen de hele onderneming op een uniforme manier worden beschermd, ook bij</li> </ul>	<p>de Europese Commissie heeft vastgesteld dat de VS een passend beschermingsniveau voor persoonsgegevens biedt, waardoor gegevensuitwisseling in principe weer mogelijk is zonder aanvullende maatregelen, mits de Amerikaanse organisatie deelneemt aan het DPF. Wat houdt het DPF in? Het DPF is de opvolger van het Privacy Shield, dat in 2020 ongeldig werd verklaard door het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJEU) in de Schrems II-zaak (zie hieronder). Het DPF beoogt de privacy van Europese burgers beter te waarborgen bij de doorgifte van gegevens naar de VS. Amerikaanse bedrijven kunnen zich certificeren onder het DPF, waarmee ze zich verplichten te voldoen aan een aantal privacybeginselen. Belangrijkste punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Adequaatheidsbesluit: Door het adequaatheidsbesluit kunnen persoonsgegevens vrij worden doorgegeven aan Amerikaanse organisaties die zijn gecertificeerd onder het DPF.</li> <li>● Geen extra maatregelen: Europese organisaties hoeven in principe geen extra juridische of technische maatregelen te nemen bij de doorgifte van gegevens aan gecertificeerde Amerikaanse partijen.</li> <li>● Toezicht en handhaving: Het DPF voorziet in mechanismen voor toezicht en handhaving, zowel in de VS als in de EU, om de bescherming van persoonsgegevens te waarborgen.</li> </ul> <p>Relevante jurisprudentie:</p>
--	--	--	---	--

		<p>dat land in principe mogelijk zonder aanvullende maatregelen. Voor de VS is er op dit moment geen adequaatheidsbesluit.</p> <p>Belangrijke overwegingen</p> <p>Bij het delen van persoonsgegevens met Amerikaanse organisaties moeten Europese organisaties rekening houden met de volgende factoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toegang van Amerikaanse inlichtingendiensten:</b> De mogelijkheid bestaat dat Amerikaanse inlichtingendiensten toegang krijgen tot de doorgegeven gegevens. Dit is een van de belangrijkste redenen waarom het Schrems II-arrest het Privacy Shield ongeldig verklaarde.</li> <li>● <b>Niveau van bescherming:</b> De Amerikaanse privacywetgeving biedt in het algemeen minder bescherming aan persoonsgegevens dan de AVG. Daarom moeten Europese organisaties extra maatregelen treffen om te zorgen voor een adequaat beschermingsniveau.</li> <li>● <b>Jurisprudentie:</b> De jurisprudentie op dit gebied is voortdurend in ontwikkeling. Het is daarom belangrijk om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen.</li> </ul> <p>Conclusie</p>	<p>overdracht naar landen buiten de EU.</p> <p><b>Wat is belangrijk om te weten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Beoordeling per geval:</b> Of het delen van persoonsgegevens met een organisatie in de VS is toegestaan, moet per geval worden beoordeeld. Er moet worden gekeken naar de specifieke omstandigheden van de gegevensoverdracht en de aard van de persoonsgegevens.</li> <li>● <b>Verantwoordelijkheid van de organisatie:</b> Het is de verantwoordelijkheid van de Europese organisatie om ervoor te zorgen dat de overdracht van persoonsgegevens naar de VS op een rechtmatige wijze plaatsvindt.</li> <li>● <b>Toezicht:</b> De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de naleving van de AVG en kan boetes opleggen aan organisaties die zich niet aan de regels houden.</li> </ul> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Het delen van persoonsgegevens met organisaties in de VS is mogelijk, maar vereist een zorgvuldige afweging en naleving van de geldende regels. Het is aan te raden om juridisch advies in te winnen om te bepalen welke methode</p>	<p>De belangrijkste jurisprudentie in deze context is de Schrems II-zaak (HvJEU, 16 juli 2020, C-311/18). Deze zaak leidde tot de ongeldigverklaring van het Privacy Shield, de voorganger van het DPF. De belangrijkste punten uit deze uitspraak waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Onvoldoende bescherming: Het HvJEU oordeelde dat het Privacy Shield onvoldoende bescherming bood tegen inzage door Amerikaanse inlichtingendiensten, met name door de brede bevoegdheden onder Section 702 van de FISA (Foreign Intelligence Surveillance Act).</li> <li>● Geen effectieve rechtsmiddelen: Het Hof concludeerde dat Europese burgers geen effectieve rechtsmiddelen hadden om zich te verzetten tegen de toegang van Amerikaanse autoriteiten tot hun gegevens.</li> </ul> <p>De Schrems II-uitspraak benadrukte de noodzaak van een adequaat beschermingsniveau bij de doorgifte van persoonsgegevens naar derde landen, inclusief de VS. Het DPF is opgezet om aan deze eisen te voldoen en de tekortkomingen van het Privacy Shield aan te pakken.</p> <p>Conclusie</p> <p>Op dit moment is het delen van persoonsgegevens met organisaties in de VS weer mogelijk onder het Data Privacy Framework. Het is echter cruciaal dat de Amerikaanse organisatie waarbij de gegevens worden gedeeld, gecertificeerd is onder het DPF. Europese organisaties dienen dit te controleren voordat ze gegevens doorgeven. Het is ook belangrijk om op de hoogte te blijven van eventuele toekomstige ontwikkelingen en</p>
--	--	---	--	---

		<p>Het delen van persoonsgegevens met Amerikaanse organisaties is mogelijk, maar vereist een zorgvuldige aanpak. Europese organisaties moeten zich ervan bewust zijn dat de risico's op inbreuken op de privacy groter zijn dan bij doorgifte binnen de EU. Het is daarom aan te raden om juridisch advies in te winnen voordat persoonsgegevens worden doorgegeven aan een Amerikaanse partij.</p> <p><b>Let op:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en vormt geen juridisch advies. Voor persoonlijk advies raadpleeg je een jurist gespecialiseerd in privacyrecht.</p> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek aspect van het delen van persoonsgegevens met de VS?</b></p>	<p>voor gegevensoverdracht het meest geschikt is in jouw specifieke situatie.</p> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp of heb je andere vragen?</b></p>	<p>jurisprudentie op dit gebied, aangezien de privacywetgeving en de internationale context kunnen veranderen.</p>
<p><b>Is een IP-adres een persoonsgegevens in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IP-adres kan als persoonsgegevens worden beschouwd in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), afhankelijk van de context waarin het wordt gebruikt.</li> <li>- Verwijzing naar overweging 30 AVG.</li> <li>- De AVG definieert persoonsgegevens als "alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon." Een IP-adres kan in bepaalde situaties helpen om een individu te identificeren, vooral als het wordt gecombineerd met andere gegevens.</li> <li>- Europese Hof van Justitie (HvJ EU) - Breyer-arrest (2016). In deze zaak oordeelde het HvJ EU dat een dynamisch IP-adres als persoonsgegevens moet worden beschouwd, omdat het kan worden gebruikt in combinatie</li> </ul>	<p><b>Ja, een IP-adres kan onder bepaalde omstandigheden als een persoonsgegeven worden beschouwd in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</b></p> <p>Het Europese Hof van Justitie heeft in het verleden geoordeeld dat een dynamisch IP-adres, dat regelmatig wijzigt, onder bepaalde omstandigheden kan worden gebruikt om een natuurlijke persoon te identificeren of te traceren. Dit betekent dat het als een persoonsgegeven kan worden beschouwd.</p> <p><b>Wanneer is een IP-adres een persoonsgegeven?</b></p> <p>Of een IP-adres als een persoonsgegeven wordt beschouwd, hangt af van verschillende factoren, waaronder:</p>	<p><b>Ja, een IP-adres kan onder bepaalde omstandigheden als een persoonsgegeven worden beschouwd in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</b></p> <p>Het Europese Hof van Justitie heeft in het verleden geoordeeld dat een dynamisch IP-adres, dat regelmatig verandert, onder bepaalde voorwaarden kan worden gezien als een persoonsgegeven. Dit omdat het, in combinatie met andere gegevens, mogelijk is om een persoon te identificeren.</p> <p><b>Wanneer is een IP-adres een persoonsgegeven?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Combinatie met andere gegevens:</b> Als een IP-adres in combinatie met andere gegevens, zoals</li> </ul>	<p>Ja, een IP-adres wordt beschouwd als een persoonsgegeven in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Dit komt doordat een IP-adres, in combinatie met andere gegevens, gebruikt kan worden om een individu te identificeren.</p> <p>Uitleg: De AVG definieert persoonsgegevens als "alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon".<sup>1</sup> Dit betekent dat informatie die direct over iemand gaat, of 2 informatie die naar een persoon te herleiden is, als persoonsgegeven wordt beschouwd. Een IP-adres is een uniek nummer dat is toegewezen aan een apparaat dat is verbonden met internet. Hoewel een IP-adres op zichzelf misschien niet direct iemands naam of adres onthult, kan het in combinatie met andere gegevens, zoals internetprovidergegevens of logbestanden van websites, wel degelijk leiden tot de identificatie van een persoon.</p> <p>Jurisprudentie:</p>

	<p>met andere informatie om een persoon te identificeren. Hiervoor mogen alle redelijke middelen worden ingezet. Dit betekent dat aanbieders van internetdiensten en andere organisaties die IP-adressen verwerken, moeten voldoen aan de vereisten van de AVG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>De mate waarin het IP-adres kan worden gekoppeld aan een specifieke persoon:</b> Als een IP-adres kan worden gekoppeld aan andere persoonsgegevens, zoals een naam of een adres, is de kans groter dat het als een persoonsgegeven wordt beschouwd.</li> <li>● <b>De duur van het gebruik van het IP-adres:</b> Als een IP-adres voor een langere periode aan een persoon wordt gekoppeld, is de kans ook groter dat het als een persoonsgegeven wordt beschouwd.</li> <li>● <b>De aard van de verwerking:</b> Als een IP-adres wordt gebruikt voor activiteiten die een inbreuk kunnen maken op de privacy van een persoon, zoals het volgen van het surfgedrag, is het eerder een persoonsgegeven.</li> </ul> <p><b>Gevolgen voor de verwerking van IP-adressen</b></p> <p>Als een IP-adres als een persoonsgegeven wordt beschouwd, moeten organisaties bij de verwerking ervan de regels van de AVG in acht nemen. Dit betekent onder andere dat organisaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Transparant moeten zijn:</b> Organisaties moeten duidelijk communiceren aan gebruikers dat ze IP-adressen verzamelen en</li> </ul>	<p>tijdstippen van websitebezoeken of locatiegegevens, kan worden gebruikt om een individu te identificeren, dan wordt het beschouwd als een persoonsgegeven.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bewaartermijn:</b> Hoe langer een IP-adres wordt bewaard, hoe groter de kans dat het in combinatie met andere gegevens kan worden gebruikt om een individu te identificeren.</li> <li>● <b>Natuur van de website of dienst:</b> De aard van de website of dienst is ook van belang. Bij websites of diensten waar gevoelige informatie wordt verwerkt, is de kans groter dat een IP-adres als persoonsgegeven wordt beschouwd.</li> </ul> <p><b>Waarom is het belangrijk om te weten of een IP-adres een persoonsgegeven is?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toepassing AVG:</b> Als een IP-adres als persoonsgegeven wordt beschouwd, zijn de regels van de AVG van toepassing. Dit betekent dat er toestemming moet worden gevraagd voor het verwerken van het IP-adres, tenzij er een andere rechtmatige grondslag is.</li> <li>● <b>Gevolgen voor de organisatie:</b> Organisaties die IP-adressen verwerken, moeten ervoor zorgen dat ze</li> </ul>	<p>Het Europese Hof van Justitie (HvJ EU) heeft in het arrest Breyer/Duitsland (C-582/14) van 19 oktober 2016 geoordeeld dat dynamische IP-adressen in bepaalde omstandigheden persoonsgegevens kunnen zijn in de zin van de toenmalige Privacyrichtlijn 95/46/EG (de voorloper van de AVG).</p> <p>In deze zaak ging het om het opslaan van dynamische IP-adressen door een Duitse overheidsinstantie. Het HvJ EU oordeelde dat een dynamisch IP-adres voor de aanbieder van een online dienst wel degelijk een persoonsgegeven is, indien deze over de juridische middelen beschikt om de betrokken persoon te identificeren aan de hand van de aanvullende informatie waarover de internetprovider beschikt.</p> <p>Dit arrest heeft de basis gelegd voor de interpretatie van IP-adressen als persoonsgegevens onder de AVG. Het benadrukt dat de mogelijkheid tot identificatie, zelfs via een derde partij zoals een internetprovider, voldoende is om een IP-adres als persoonsgegeven te beschouwen.</p> <p>Conclusie: Op basis van de AVG en de jurisprudentie van het HvJ EU is het duidelijk dat een IP-adres als een persoonsgegeven wordt beschouwd. Dit betekent dat de verwerking van IP-adressen moet voldoen aan de strenge eisen van de AVG, zoals rechtmatigheid, eerlijkheid, transparantie, doelbinding, minimale gegevensverwerking, juistheid, opslagbeperking en integriteit en vertrouwelijkheid.</p>
--	---	---	--	--



		<p>voor welke doeleinden ze deze gebruiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Een rechtsgrond moeten hebben:</b> Organisaties moeten een wettelijke grondslag hebben voor de verwerking van IP-adressen, zoals toestemming, een overeenkomst of een gerechtvaardigd belang.</li> <li>● <b>De gegevens moeten beveiligen:</b> Organisaties moeten passende technische en organisatorische maatregelen treffen om de beveiliging van IP-adressen te garanderen.</li> </ul> <p><b>Conclusie</b></p> <p>Hoewel niet elk IP-adres automatisch als een persoonsgegeven wordt beschouwd, is het belangrijk voor organisaties om zich bewust te zijn van de risico's en de verplichtingen die verbonden zijn aan de verwerking van IP-adressen. Het is aan te raden om juridisch advies in te winnen als u twijfelt over de status van IP-adressen in uw specifieke situatie.</p> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek aspect van IP-adressen en de AVG?</b></p>	<p>voldoen aan de eisen van de AVG. Dit kan gevolgen hebben voor de wijze waarop IP-adressen worden verzameld, opgeslagen en gebruikt.</p> <p><b>Conclusie</b></p> <p>Het is belangrijk om je te realiseren dat de vraag of een IP-adres een persoonsgegeven is, niet altijd eenvoudig te beantwoorden is. Het hangt af van de concrete situatie en de omstandigheden waaronder het IP-adres wordt verwerkt. Als je twijfelt, is het raadzaam om juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp of heb je andere vragen?</b></p>	
<p><b>Moet een organisatie toegang hebben tot persoonsgegevens om aangemerkt te kunnen worden als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een organisatie hoeft geen toegang te hebben tot persoonsgegevens om als verwerkingsverantwoordelijke te worden beschouwd in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</li> <li>- Volgens de AVG wordt een verwerkingsverantwoordelijke gedefinieerd als de partij die het doel en de middelen van de verwerking van persoonsgegevens vaststelt (artikel 4, lid 7 AVG). Het gaat hierbij om de</li> </ul>	<p><b>Nee, een organisatie hoeft niet direct toegang te hebben tot persoonsgegevens om als verwerkingsverantwoordelijke aangemerkt te worden in de zin van de AVG.</b></p> <p>De AVG definieert de verwerkingsverantwoordelijke als de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, alleen of samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.1 Het gaat</p>	<p><b>Een uitstekende vraag!</b></p> <p><b>Om als verwerkingsverantwoordelijke te worden aangemerkt in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is het niet strikt noodzakelijk dat een organisatie direct toegang heeft tot de persoonsgegevens.</b></p> <p>De AVG definieert een verwerkingsverantwoordelijke als de</p>	<p>Ja, in principe moet een organisatie toegang hebben tot persoonsgegevens om aangemerkt te kunnen worden als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG. De definitie van een verwerkingsverantwoordelijke in artikel 4 lid 7 AVG luidt als volgt:  <i>"de natuurlijke persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die/dat, alleen of samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt."</i>1</p>

	<p>beslissingsbevoegdheid over de verwerking, niet per se om de toegang tot de gegevens zelf.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een relevante uitspraak op dit gebied is de Wirtschaftsakademie-zaak (HvJ-EU, C-210/16), waarin het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) oordeelde dat een organisatie ook als verwerkingsverantwoordelijke kan worden aangemerkt als deze het doel en de middelen van de verwerking bepaalt, zelfs zonder directe toegang tot de persoonsgegevens. In deze zaak ging het om een bedrijf dat een Facebook-pagina beheerde. Facebook verzamelde en verwerkte de gegevens, maar het bedrijf werd desondanks gezien als verwerkingsverantwoordelijke, omdat het de doelen van de verwerking bepaalde door het gebruik van de pagina, zoals marketing en klantrelatiebeheer.</li> <li>- Of Jehova getuigen (HvJ- EU, C-25/17).</li> </ul>	<p>hier dus om degene die bepaalt <i>wat</i> er met de gegevens gebeurt en <i>hoe</i> die worden verwerkt.</p> <p><b>Wanneer ben je dan verwerkingsverantwoordelijke?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bepaal je het doel van de verwerking?</b> Als jij als organisatie bepaalt waarom persoonsgegevens worden verzameld en gebruikt, ben je de verwerkingsverantwoordelijke.</li> <li>● <b>Bepaal je de middelen van de verwerking?</b> Als jij de methoden en procedures vaststelt voor de verwerking, ben je de verwerkingsverantwoordelijke.</li> <li>● <b>Heb je een overkoepelende verantwoordelijkheid?</b> Zelfs als je niet direct toegang hebt tot de gegevens, maar wel de algehele verantwoordelijkheid draagt voor de verwerking, kun je als verwerkingsverantwoordelijke worden aangemerkt.</li> </ul> <p><b>Voorbeeld:</b></p> <p>Een bedrijf dat een clouddienst gebruikt voor het opslaan van klantgegevens is vaak de verwerkingsverantwoordelijke, ook al heeft het bedrijf zelf geen directe toegang tot de servers van de cloudprovider. Het bedrijf bepaalt immers waarom de</p>	<p>natuurlijke persoon of rechtspersoon die, alleen of samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.</p> <p><b>Wat betekent dit in de praktijk?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Initiatief en doel:</b> De kern is dat de organisatie het initiatief neemt tot de verwerking en het doel van die verwerking bepaalt.</li> <li>● <b>Beïnvloeding:</b> Zelfs als een andere partij de technische uitvoering van de verwerking verzorgt (bijvoorbeeld een cloudprovider), kan de organisatie die het doel bepaalt nog steeds als verwerkingsverantwoordelijke worden aangemerkt.</li> <li>● <b>Verantwoordelijkheid:</b> De verwerkingsverantwoordelijke draagt de primaire verantwoordelijkheid voor de naleving van de AVG.</li> </ul> <p><b>Voorbeelden van situaties waarin een organisatie als verwerkingsverantwoordelijke kan worden aangemerkt, ook zonder directe toegang:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Een webshop:</b> Zelfs als een externe partij de betalingen afhandelt, blijft de webshop eigenaar van de klantgegevens en bepaalt zij het doel van de verwerking.</li> </ul>	<p>Uit deze definitie volgt dat de verwerkingsverantwoordelijke degene is die beslist over het waarom (het doel) en het hoe (de middelen) van de verwerking van persoonsgegevens. Dit impliceert dat de organisatie enige mate van controle en invloed moet hebben op de persoonsgegevens. Zonder enige vorm van toegang tot of zeggenschap over de gegevens, kan een organisatie niet effectief het doel en de middelen van de verwerking bepalen.</p> <p>Wat betekent "toegang" in deze context? "Toegang" betekent niet per se dat de organisatie de gegevens fysiek in bezit heeft of opslaat. Het gaat erom dat de organisatie bevoegd is om te bepalen wat er met de gegevens gebeurt. Dit kan zich uiten in verschillende vormen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Directe toegang:</b> De organisatie verzamelt en beheert de gegevens zelf.</li> <li>● <b>Indirecte toegang:</b> De organisatie besteedt de verwerking uit aan een verwerker, maar blijft verantwoordelijk voor het bepalen van het doel en de middelen. In dit geval heeft de organisatie indirecte toegang, omdat zij instructies geeft aan de verwerker.</li> <li>● <b>Functionele toegang:</b> De organisatie heeft geen directe toegang tot de data zelf, maar bepaalt wel de parameters waarbinnen de data wordt verwerkt. Denk bijvoorbeeld aan een platform dat data van gebruikers verzamelt, maar de data zelf niet in eigen databases opslaat.</li> </ul> <p>Wanneer is er geen sprake van verwerkingsverantwoordelijkheid?</p>
--	--	--	---	--

		<p>gegevens worden verzameld en hoe ze worden gebruikt.</p> <p><b>Jurisprudentie:</b></p> <p>Hoewel er niet één specifieke uitspraak is die dit volledig eenduidig maakt, ondersteunen verschillende uitspraken van het Europese Hof van Justitie en nationale rechtbanken het standpunt dat directe toegang tot persoonsgegevens niet noodzakelijk is om als verwerkingsverantwoordelijke te worden aangemerkt.</p> <p><b>Waarom is dit belangrijk?</b></p> <p>Het onderscheid tussen verwerkingsverantwoordelijke en verwerker is cruciaal, omdat beide partijen verschillende verplichtingen hebben onder de AVG. De verwerkingsverantwoordelijke draagt de hoofdverantwoordelijkheid voor de naleving van de AVG en moet bijvoorbeeld een register bijhouden van de verwerkingsactiviteiten.</p> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Het is dus mogelijk om verwerkingsverantwoordelijke te zijn zonder direct toegang te hebben tot de persoonsgegevens. Het gaat erom wie de uiteindelijke zeggenschap heeft over de verwerking. Als je twijfelt over jouw positie, is het raadzaam om juridisch advies in te winnen.</p> <p><b>Wil je meer weten over de verschillen tussen een verwerkingsverantwoordelijke en een verwerker, of heb je andere vragen over de AVG?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Een bedrijf dat een marketingcampagne uitvoert:</b> Ook als een marketingbureau de campagne uitvoert, kan het bedrijf dat de campagne heeft bedacht en de doelstellingen heeft bepaald als verwerkingsverantwoordelijke worden aangemerkt.</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie:</b></p> <p>Hoewel er niet één specifieke zaak is die dit punt volledig helder maakt, is er in de jurisprudentie een duidelijke tendens te zien dat de AVG ruim wordt uitgelegd. De nadruk ligt op de mate waarin een organisatie invloed heeft op de verwerking van persoonsgegevens, ongeacht de technische uitvoering.</p> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Het begrip verwerkingsverantwoordelijke is breder dan alleen de partij die de persoonsgegevens fysiek in handen heeft. Het gaat om de partij die de touwtjes in handen heeft en het doel van de verwerking bepaalt. Dit betekent dat organisaties zich er bewust van moeten zijn dat zij onder omstandigheden als verwerkingsverantwoordelijke kunnen worden aangemerkt, ook als zij geen directe toegang hebben tot de persoonsgegevens.</p> <p><b>Het is belangrijk om op te merken dat elke situatie uniek is en dat juridisch advies altijd aan te raden is.</b></p>	<p>Als een organisatie geen enkele invloed heeft op de verwerking van persoonsgegevens, kan zij niet als verwerkingsverantwoordelijke worden aangemerkt. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een organisatie slechts een technische facilitator is en geen zeggenschap heeft over het doel en de middelen van de verwerking.</p> <p><b>Jurisprudentie:</b></p> <p>Er is geen specifieke jurisprudentie die expliciet stelt dat "toegang" een absolute voorwaarde is voor verwerkingsverantwoordelijkheid. De jurisprudentie richt zich meer op de mate van controle en invloed die een organisatie heeft op de verwerking. Een relevant arrest is het HvJ EU in de zaak C-210/16 (Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein). In deze zaak oordeelde het Hof dat een Facebook-fanpagebeheerder samen met Facebook verantwoordelijk is voor de verwerking van persoonsgegevens van bezoekers van de fanpage. Hoewel de beheerder niet alle aspecten van de verwerking beheerste, droeg hij wel bij aan de verwerking door het instellen van parameters en het bepalen van het publiek. Dit toont aan dat gedeelde verantwoordelijkheid mogelijk is en dat het niet altijd om volledige controle hoeft te gaan.</p> <p>Een ander belangrijk aspect is de verhouding tussen verwerkingsverantwoordelijke en verwerker. Artikel 28 AVG regelt deze relatie. De verwerker handelt uitsluitend op instructie van de verwerkingsverantwoordelijke. Dit benadrukt dat de verwerkingsverantwoordelijke de uiteindelijke zeggenschap heeft over de verwerking, zelfs als de daadwerkelijke verwerking door een ander wordt uitgevoerd.</p> <p><b>Conclusie:</b></p> <p>Hoewel er geen expliciete juridische bepaling is die "toegang" als absolute voorwaarde stelt, is het in de praktijk wel essentieel dat een organisatie enige vorm van toegang tot of invloed op persoonsgegevens heeft om als</p>
--	--	--	---	---

			<p><b>Heeft u nog andere vragen over dit onderwerp?</b></p>	<p>verwerkingsverantwoordelijke te kunnen worden aangemerkt. Het gaat erom dat de organisatie in staat is om het doel en de middelen van de verwerking te bepalen. De mate van toegang kan variëren, afhankelijk van de specifieke omstandigheden van de verwerking. De jurisprudentie bevestigt dat het met name draait om de mate van controle en invloed op de verwerking, waarbij ook gedeelde verantwoordelijkheid mogelijk is.</p>
<p><b>Indien een organisatie persoonsgegevens van een betrokkene deelt met ontvangers in de zin van de AVG, heeft de betrokkene dan het recht om te weten wie deze ontvangers concreet zijn? Verwijs indien relevant naar jurisprudentie.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een betrokkene heeft het recht om te weten wie de ontvangers zijn van zijn of haar persoonsgegevens wanneer een organisatie deze gegevens deelt met derden. Dit recht vloeit voort uit (de transparantievereisten van de AVG) en het recht van betrokkenen op inzage.</li> <li>- Artikel 15 van de AVG geeft betrokkenen het recht om van de verwerkingsverantwoordelijke bevestiging te krijgen over of hun persoonsgegevens worden verwerkt, en indien dat het geval is, toegang te krijgen tot die gegevens en aanvullende informatie, waaronder “de ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt”. Dit betekent dat de verwerkingsverantwoordelijke in principe verplicht is om concreet aan te geven aan wie persoonsgegevens zijn doorgegeven, tenzij de specifieke omstandigheden een uitzondering rechtvaardigen.</li> <li>- Indien het onmogelijk is om specifieke ontvangers te noemen, of indien de aard van de verwerking dit niet toestaat, kan de organisatie ervoor kiezen om categorieën van ontvangers te vermelden. Dit kan bijvoorbeeld van toepassing zijn als de ontvangers niet individueel</li> </ul>	<p><b>Ja, een betrokkene heeft onder bepaalde voorwaarden het recht om te weten wie de concrete ontvangers zijn van zijn of haar persoonsgegevens.</b> Dit recht is vastgelegd in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</p> <p><b>Het recht op inzage in de ontvangers</b></p> <p>Artikel 15 van de AVG geeft betrokkenen het recht om inzage te krijgen in de persoonsgegevens die over hen worden verwerkt. Dit recht omvat ook het recht om te weten aan wie deze gegevens worden verstrekt. Het Europese Hof van Justitie heeft in verschillende uitspraken bevestigd dat betrokkenen niet alleen recht hebben op informatie over <i>categorieën</i> van ontvangers, maar ook op informatie over de <i>concrete</i> ontvangers.</p> <p><b>Wanneer heeft de betrokkene recht op deze informatie?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Als de gegevens zijn gedeeld:</b> Als de organisatie de persoonsgegevens heeft gedeeld met andere partijen, heeft de betrokkene in principe recht om te weten met wie.</li> <li>● <b>Bij uitoefening van andere</b></li> </ul>	<p><b>Ja, een betrokkene heeft in principe het recht om te weten wie de concrete ontvangers zijn van zijn of haar persoonsgegevens.</b> Dit recht is verankerd in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</p> <p><b>Waarom is dit recht belangrijk?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Transparantie:</b> Het recht om te weten wie de ontvangers zijn, draagt bij aan de transparantie van de gegevensverwerking. Betrokkenen kunnen zo beter inzicht krijgen in wat er met hun gegevens gebeurt.</li> <li>● <b>Controle:</b> Door te weten wie de ontvangers zijn, kunnen betrokkenen beter beoordelen of de verwerking van hun gegevens rechtmatig is en of ze eventueel bezwaar willen maken.</li> <li>● <b>Verantwoordelijkheid:</b> Het recht om te weten wie de ontvangers zijn, legt een verantwoordelijkheid op de verwerkingsverantwoordelijke om duidelijk te communiceren over de</li> </ul>	<p>Ja, op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) heeft een betrokkene het recht om te weten aan wie zijn persoonsgegevens zijn verstrekt. Dit recht vloeit voort uit het recht op inzage (artikel 15 AVG) en wordt bevestigd door jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJEU). Wettelijke basis: Artikel 15 AVG (Recht van inzage van de betrokkene) Artikel 15, lid 1, onder c), AVG bepaalt dat de betrokkene het recht heeft om informatie te verkrijgen over de ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt. Jurisprudentie: HvJEU, zaak C-434/16 (Nowak) Het HvJEU heeft in de zaak C-434/16 (Nowak) geoordeeld dat het recht op inzage de betrokkene in staat moet stellen niet alleen na te gaan of de hem betreffende gegevens juist zijn, maar ook of deze rechtmatig worden verwerkt, met name of die zijn meegedeeld aan bevoegde ontvangers.<sup>1</sup> Dit impliceert dat de betrokkene in beginsel recht heeft op de identiteit van de specifieke ontvangers, en niet slechts op algemene categorieën van ontvangers. Uitzonderingen Er zijn uitzonderingen op dit recht. De verwerkingsverantwoordelijke kan het recht op informatie over de identiteit van de ontvangers beperken indien dit noodzakelijk is in een democratische samenleving met het oog op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● de nationale veiligheid;</li> </ul>

	<p>kunnen worden geïdentificeerd op het moment van het verzoek, of wanneer er sprake is van zeer grote aantallen ontvangers die moeilijk bij naam te noemen zijn.</p> <p>- In Oostenrijkse Post C-154/21, heeft het Hof verduidelijkt dat betrokkenen het recht hebben op concrete informatie over specifieke ontvangers, tenzij het onmogelijk is of een onevenredige inspanning vergt. In dat geval kunnen categorieën van ontvangers ontstaan, maar de organisatie moet aantonen waarom het niet mogelijk is om individuele ontvangers te benoemen.</p>	<p><b>rechten:</b> Het recht op inzage in de ontvangers kan ook relevant zijn bij de uitoefening van andere rechten, zoals het recht op rectificatie of het recht op gegevenswissing.</p> <p><b>Beperkingen</b></p> <p>Hoewel het recht op inzage in de ontvangers in principe geldt, zijn er enkele uitzonderingen en beperkingen mogelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Gevaar voor de rechten en vrijheden van anderen:</b> Als het verstrekken van informatie over de ontvangers een ongerechtvaardigde inbreuk zou maken op de rechten en vrijheden van anderen, kan de organisatie weigeren om deze informatie te verstrekken.</li> <li>● <b>Commerciële belangen:</b> In sommige gevallen kunnen er gegronde redenen zijn om de identiteit van de ontvangers niet te onthullen, bijvoorbeeld om commerciële belangen te beschermen.</li> </ul> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <p>Het Europese Hof van Justitie heeft in verschillende uitspraken benadrukt dat het recht op inzage in de ontvangers een belangrijk onderdeel is van het recht op gegevensbescherming. De betrokkene moet in staat zijn om zijn rechten effectief</p>	<p>verwerking van persoonsgegevens.</p> <p><b>Wat zegt de jurisprudentie?</b></p> <p>Het Europese Hof van Justitie heeft in verschillende uitspraken benadrukt dat betrokkenen recht hebben op duidelijke en volledige informatie over de ontvangers van hun persoonsgegevens. Het Hof heeft gesteld dat deze informatie noodzakelijk is om betrokkenen in staat te stellen hun rechten uit te oefenen.</p> <p><b>Wat betekent dit in de praktijk?</b></p> <p>Als een betrokkene een verzoek indient om te weten wie de ontvangers van zijn of haar persoonsgegevens zijn, moet de verwerkingsverantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Concreet zijn:</b> De verwerkingsverantwoordelijke moet niet alleen categorieën van ontvangers noemen, maar indien mogelijk ook de concrete namen van de ontvangers vermelden.</li> <li>● <b>Volledig zijn:</b> De verwerkingsverantwoordelijke moet alle relevante informatie verstrekken, zodat de betrokkene een duidelijk beeld krijgt van wie zijn of haar gegevens ontvangt.</li> <li>● <b>Binnen een redelijke termijn reageren:</b> De verwerkingsverantwoordelijke moet binnen een redelijke termijn op het verzoek van de betrokkene reageren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● defensie;</li> <li>● openbare veiligheid;</li> <li>● het voorkomen, onderzoeken, opsporen en vervolgen van strafbare feiten of de tenuitvoerlegging van straffen, met inbegrip van de bescherming tegen en het voorkomen van gevaren voor de openbare veiligheid;</li> <li>● andere belangrijke doelstellingen van algemeen belang van de Unie of van een lidstaat, met name een belangrijk economisch of financieel belang van een lidstaat, met inbegrip van monetaire, budgettaire en fiscale aangelegenheden, volksgezondheid en sociale zekerheid;</li> <li>● de bescherming van de onafhankelijkheid van de rechter en van gerechtelijke procedures;</li> <li>● de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.</li> </ul> <p>Deze beperkingen moeten echter voldoen aan de eisen van proportionaliteit en noodzakelijkheid.</p> <p>Conclusie</p> <p>Een betrokkene heeft in beginsel recht op concrete informatie over de ontvangers van zijn persoonsgegevens. Het verstrekken van enkel algemene categorieën van ontvangers is in principe niet voldoende. Alleen in uitzonderlijke gevallen en onder strikte voorwaarden kan dit recht worden beperkt.</p> <p>Aanvullende punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De verwerkingsverantwoord</li> </ul>
--	--	--	--	--

		<p>uit te oefenen en om te controleren hoe zijn persoonsgegevens worden gebruikt.</p> <p><b>Conclusie</b></p> <p>Het recht van betrokkenen om te weten aan wie hun persoonsgegevens worden verstrekt, is een belangrijk aspect van de AVG. Dit recht stelt betrokkenen in staat om meer controle te uitoefenen over hun gegevens en om eventuele misbruik te voorkomen. Organisaties moeten er dan ook voor zorgen dat ze aan dit recht voldoen en betrokkenen op een duidelijke en transparante manier informeren over de verwerking van hun gegevens.</p> <p><b>Wil je meer weten over specifieke situaties of heb je andere vragen over het recht op inzage in de ontvangers?</b></p>	<p><b>Uitzonderingen</b></p> <p>Er kunnen situaties zijn waarin het niet mogelijk is om de concrete namen van alle ontvangers te vermelden, bijvoorbeeld om redenen van bedrijfsgeheim. In dat geval moet de verwerkingsverantwoordelijke wel de redenen voor het niet verstrekken van deze informatie aangeven.</p> <p><b>Conclusie</b></p> <p>Het recht van betrokkenen om te weten wie de ontvangers van hun persoonsgegevens zijn, is een belangrijk onderdeel van de AVG. Dit recht draagt bij aan de bescherming van de privacy van individuen en stelt betrokkenen in staat om hun rechten uit te oefenen.</p> <p><b>Let op:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en geen juridisch advies. Voor specifieke vragen over uw situatie is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist.</p> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp?</b></p>	<p>elijke is verplicht om de betrokkene op duidelijke en begrijpelijke wijze te informeren over de ontvangers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Indien de verwerkingsverantwoordelijke gebruik maakt van subverwerkers, moeten deze ook worden beschouwd als ontvangers in de zin van de AVG.</li> </ul> <p>Ik hoop dat dit antwoord uw vraag voldoende beantwoordt.</p>
<b>Moeilijk</b>				
<p><b>Nederlandse gemeente X wil onder de inwoners van de gemeente een onderzoek gaan uitvoeren naar de algehele mentale toestand. Hiervoor willen ze een iedereen per post uitnodigen om deel te nemen aan het onderzoek. Kijkend naar de AVG, mogen zij deze brief uitsturen op basis van hun gerechtvaardigd belang? Zo niet, is er een andere grondslag waar mogelijk een beroep op gedaan kan worden?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeentes kunnen geen beroep doen op de grondslag "gerechtvaardigd belang" voor de uitvoering van publieke taken.</li> <li>- Mogelijk kan een beroep worden gedaan op een wettelijke plicht of een taak van algemeen belang.</li> <li>- Verwijzing naar Wet maatschappelijke ondersteuning en/of Wet publieke gezondheid</li> </ul>	<p>Een degelijk antwoord op jouw vraag over de AVG en gemeentelijk onderzoek</p> <p><b>Allereerst is het belangrijk om te benadrukken dat een gemeentelijk onderzoek naar de mentale gezondheid van haar inwoners een nobel streven is.</b> Het kan waardevolle inzichten opleveren die bijdragen aan het welzijn van de inwoners. <b>Echter, de AVG stelt strenge eisen aan de verwerking van persoonsgegevens, ook als het gaat om onderzoek.</b></p>	<p><b>Ja, een betrokkene heeft in principe het recht om te weten wie de concrete ontvangers zijn van zijn of haar persoonsgegevens.</b> Dit recht is verankerd in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</p> <p><b>Waarom is dit recht belangrijk?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Transparantie:</b> Het recht om te weten wie de ontvangers zijn, draagt bij aan de transparantie van de</li> </ul>	<p>Het is een complexe vraag of gemeente X zomaar een brief per post mag sturen naar alle inwoners om deel te nemen aan een onderzoek naar de algehele mentale toestand, enkel op basis van "gerechtvaardigd belang". Het antwoord is waarschijnlijk nee, en hieronder leg ik uit waarom en welke alternatieven er mogelijk zijn.</p> <p>Waarom "gerechtvaardigd belang" waarschijnlijk niet volstaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aard van de gegevens: Gegevens over iemands mentale toestand zijn gevoelige</li> </ul>

		<p>Mag gemeente X de brief op basis van haar gerechtvaardigd belang versturen?</p> <p><b>Het korte antwoord is: niet zomaar.</b></p> <p>Hoewel het belang van de gemeente om inzicht te krijgen in de mentale gezondheid van haar inwoners legitiem is, weegt dit belang niet altijd zwaarder dan de privacybelangen van de inwoners. Het gaat hier immers om gevoelige gegevens.</p> <p><b>Om een beroep te doen op gerechtvaardigd belang, moet de gemeente kunnen aantonen dat :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Het belang van het onderzoek opweegt tegen de privacybelangen:</b> De gemeente moet een zorgvuldige afweging maken en aantonen dat de voordelen van het onderzoek opwegen tegen de mogelijke nadelen voor de privacy van de inwoners.</li> <li>● <b>Er geen minder ingrijpende alternatieven zijn:</b> De gemeente moet aantonen dat er geen andere manier is om hetzelfde doel te bereiken zonder zo diep in de privacy van de inwoners te hoeven treden.</li> </ul> <p><b>Conclusie:</b> Zonder een zeer gedetailleerde afweging en sterke argumentatie is het moeilijk te stellen dat het versturen van een dergelijke uitnodiging uitsluitend op basis van een gerechtvaardigd belang mag plaatsvinden.</p> <p>Zijn er andere grondslagen?</p>	<p>gegevensverwerking. Betrokkenen kunnen zo beter inzicht krijgen in wat er met hun gegevens gebeurt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Controle:</b> Door te weten wie de ontvangers zijn, kunnen betrokkenen beter beoordelen of de verwerking van hun gegevens rechtmatig is en of ze eventueel bezwaar willen maken.</li> <li>● <b>Verantwoordelijkheid:</b> Het recht om te weten wie de ontvangers zijn, legt een verantwoordelijkheid op de verwerkingsverantwoordelijke om duidelijk te communiceren over de verwerking van persoonsgegevens.</li> </ul> <p><b>Wat zegt de jurisprudentie?</b></p> <p>Het Europese Hof van Justitie heeft in verschillende uitspraken benadrukt dat betrokkenen recht hebben op duidelijke en volledige informatie over de ontvangers van hun persoonsgegevens. Het Hof heeft gesteld dat deze informatie noodzakelijk is om betrokkenen in staat te stellen hun rechten uit te oefenen.</p> <p><b>Wat betekent dit in de praktijk?</b></p> <p>Als een betrokkene een verzoek indient om te weten wie de ontvangers van zijn of haar persoonsgegevens zijn, moet de verwerkingsverantwoordelijke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Concreet zijn:</b> De verwerkingsverantwoordelijke moet niet alleen categorieën van</li> </ul>	<p>persoonsgegevens (bijzondere categorieën van persoonsgegevens onder de AVG). Voor de verwerking van dergelijke gegevens gelden strengere eisen. "Gerechtvaardigd belang" is in principe geen geldige grondslag voor het verwerken van deze gevoelige gegevens, tenzij er sprake is van een uitzondering (zie verderop).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reikwijdte van de verwerking: Het gaat om een grootschalige verwerking van gegevens van <i>alle</i> inwoners. Dit is een ingrijpende verwerking, waardoor de belangen van de betrokkenen zwaarder wegen.</li> <li>● Doel van de verwerking: Hoewel het doel (onderzoek naar de mentale toestand) op zichzelf legitiem kan zijn, is het de <i>manier</i> waarop de gemeente dit wil bereiken (ongevraagd brieven sturen naar iedereen) die problematisch is onder de AVG.</li> </ul> <p>Mogelijke alternatieve grondslagen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toestemming: Dit is de meest voor de hand liggende en waarschijnlijk de beste optie. De gemeente zou actief toestemming moeten vragen aan de inwoners om deel te nemen aan het onderzoek. Dit kan bijvoorbeeld via een online platform, een brief met een</li> </ol>
--	--	--	---	---



		<p>Ja, er zijn andere grondslagen waarop de gemeente mogelijk een beroep kan doen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toestemming:</b> De meest voor de hand liggende grondslag is toestemming. Als inwoners actief en bewust toestemming geven om deel te nemen aan het onderzoek, is de gegevensverwerking in principe rechtmatig.</li> <li>● <b>Wettelijke verplichting:</b> Als er een wet of verordening bestaat die de gemeente verplicht om dit onderzoek uit te voeren, kan dit ook een rechtmatige grondslag zijn.</li> </ul> <p>Aanvullende overwegingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Minimale inbreuk:</b> De gemeente moet ervoor zorgen dat de inbreuk op de privacy zo minimaal mogelijk is. Dit betekent bijvoorbeeld dat de vragenlijst zo kort en bondig mogelijk moet zijn en dat alleen de noodzakelijke gegevens worden verzameld.</li> <li>● <b>Informatie en transparantie:</b> Inwoners moeten duidelijk en begrijpelijk worden geïnformeerd over het doel van het onderzoek, de wijze waarop de gegevens worden verwerkt en hun rechten.</li> <li>● <b>Beveiliging:</b> De gemeente moet ervoor zorgen dat de gegevens</li> </ul>	<p>ontvangers noemen, maar indien mogelijk ook de concrete namen van de ontvangers vermelden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Volledig zijn:</b> De verwerkingsverantwoordelijke moet alle relevante informatie verstrekken, zodat de betrokkene een duidelijk beeld krijgt van wie zijn of haar gegevens ontvangt.</li> <li>● <b>Binnen een redelijke termijn reageren:</b> De verwerkingsverantwoordelijke moet binnen een redelijke termijn op het verzoek van de betrokkene reageren.</li> </ul> <p><b>Uitzonderingen</b></p> <p>Er kunnen situaties zijn waarin het niet mogelijk is om de concrete namen van alle ontvangers te vermelden, bijvoorbeeld om redenen van bedrijfsgeheim. In dat geval moet de verwerkingsverantwoordelijke wel de redenen voor het niet verstrekken van deze informatie aangeven.</p> <p><b>Conclusie</b></p> <p>Het recht van betrokkenen om te weten wie de ontvangers van hun persoonsgegevens zijn, is een belangrijk onderdeel van de AVG. Dit recht draagt bij aan de bescherming van de privacy van individuen en stelt betrokkenen in staat om hun rechten uit te oefenen.</p> <p><b>Let op:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en geen juridisch advies. Voor specifieke vragen over uw</p>	<p>antwoordformulier, of een combinatie hiervan. Belangrijk is dat de toestemming vrijelijk, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig moet zijn.</p> <p>2. Taak van algemeen belang/openbaar gezag: Artikel 6 lid 1 sub e AVG biedt een grondslag voor verwerking indien dit noodzakelijk is voor de vervulling van een taak van algemeen belang of in het kader van de uitoefening van openbaar gezag. Het is echter de vraag of een onderzoek naar de <i>algehele</i> mentale toestand van de bevolking onder deze grondslag valt. Het moet gaan om een specifieke wettelijke taak. Als de gemeente bijvoorbeeld een wettelijke taak heeft op het gebied van de volksgezondheid en dit onderzoek direct bijdraagt aan de uitvoering van die taak, zou deze grondslag mogelijk wel van toepassing kunnen zijn. Dit moet echter wel goed onderbouwd worden.</p> <p>3. Uitzondering op het verbod op verwerking van bijzondere persoonsgegevens (artikel 9 lid 2 AVG): Er zijn enkele uitzonderingen op het verbod om gevoelige gegevens te verwerken. Een relevante uitzondering zou kunnen zijn:</p>
--	--	---	--	--



		<p>op een veilige manier worden verwerkt en beschermd tegen ongeautoriseerde toegang.</p> <p>Conclusie en aanbevelingen</p> <p>Het uitvoeren van een onderzoek naar de mentale gezondheid van inwoners is complex en vereist een zorgvuldige afweging van verschillende belangen. <b>Gemeente X doet er verstandig aan om juridisch advies in te winnen</b> om de haalbaarheid van het onderzoek te beoordelen en om te bepalen welke grondslag het meest geschikt is.</p> <p><b>Mogelijke alternatieven:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Anoniem onderzoek:</b> Door het onderzoek anoniem uit te voeren, kan de privacy van de inwoners beter worden beschermd.</li> <li>● <b>Steekproef:</b> In plaats van alle inwoners uit te nodigen, kan de gemeente een representatieve steekproef trekken.</li> <li>● <b>Samenwerking met een onderzoeksinstituut:</b> Door samen te werken met een onderzoeksinstituut dat ervaring heeft met dit soort onderzoeken, kan de gemeente ervoor zorgen dat het onderzoek op een zorgvuldige en ethisch verantwoorde wijze wordt uitgevoerd.</li> </ul> <p><b>Door deze maatregelen te nemen, kan gemeente X wellicht toch haar onderzoek uitvoeren, zonder dat de</b></p>	<p>situatie is het raadzaam om contact op te nemen met een jurist.</p> <p><b>Wil je meer weten over dit onderwerp?</b></p>	<p>○ Expliciete toestemming: Net als bij de algemene grondslagen, is expliciete toestemming ook hier een optie. Het verschil is dat de eisen voor expliciete toestemming nog strenger zijn.</p> <p>○ Gronden van zwaarwegend algemeen belang, op basis van Unierecht of lidstatelijk recht: Deze uitzondering is complex en vereist een specifieke wettelijke basis. Het is onwaarschijnlijk dat dit in dit geval van toepassing is, tenzij er een specifieke wet is die de gemeente toestaat om dergelijke gegevens te verwerken zonder toestemming.</p>
--	--	---	--	---

		<p><b>privacy van de inwoners in het gedrang komt.</b></p> <p><b>Samenvattend:</b> Hoewel de intenties van gemeente X lovenswaardig zijn, is het van cruciaal belang om de AVG-regels nauwlettend in acht te nemen om de privacy van de inwoners te waarborgen.</p> <p><b>Wil je meer weten over specifieke aspecten van deze kwestie?</b></p>		<p>Aanbevelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Privacy by design: De gemeente moet vanaf het begin rekening houden met privacyaspecten (privacy by design). Dit betekent onder andere dat ze moeten nagaan welke gegevens ze precies nodig hebben, hoe ze deze gaan verzamelen, hoe ze deze gaan beveiligen en hoe lang ze deze gaan bewaren.</li> <li>● Data Protection Impact Assessment (DPIA): Gezien de aard en omvang van de verwerking is het waarschijnlijk verplicht om een DPIA uit te voeren. Dit is een risicoanalyse waarbij de gemeente de privacyrisico's van de verwerking in kaart brengt en maatregelen neemt om deze risico's te beperken.</li> <li>● Juridisch advies: Het is sterk aan te raden om juridisch advies in te winnen bij een privacy-expert om te bepalen welke grondslag het meest geschikt is en om te zorgen dat de verwerking volledig in overeenstemming is met de AVG.</li> </ul> <p>Conclusie: Het zomaar versturen van brieven op basis van "gerechtvaardigd belang" is waarschijnlijk niet toegestaan. De beste optie is het actief en aantoonbaar verkrijgen van toestemming van de inwoners. Als er een duidelijke wettelijke basis is in het kader van volksgezondheid kan er mogelijk een beroep worden gedaan op "taak van algemeen belang", maar dit</p>
--	--	--	--	--

				moet goed onderbouwd worden. Het is cruciaal om de privacy van de inwoners te waarborgen en de AVG nauwkeurig na te leven.
<p><b>Een luchtvaartmaatschappij draait een advertenciacampagne bij een social media platform. Het social media platform probeert door middel van gepersonaliseerde advertenties zo veel mogelijk relevante consumenten te bereiken voor de luchtvaartmaatschappij. De luchtvaartmaatschappij ziet zelf geen persoonsgegevens in van de consumenten die worden bereikt door middel van de advertenciacampagne, maar ze hebben wel aangegeven bij het social media platform wat hun doelgroep is.</b></p> <p>Er vindt vervolgens een datalek plaats en de persoonsgegevens die zijn gebruikt voor de advertenciacampagne zijn onrechtmatig gelekt.</p> <p><b>Moet het incident worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens en zo ja, door welke partij?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luchtvaartmaatschappij is gezamenlijk verwerkingsverantwoordelijke met het social media platform (Fashion ID-arrest, C-40/17) (2 punten)</li> <li>- Datalek moet waarschijnlijk worden gemeld door omvang van incident.</li> <li>- Wie datalek moet melden ligt aan wat is afgesproken in verplichte overeenkomst. Taak ligt waarschijnlijk bij social media platform.</li> </ul>	<p>Meldingsplicht bij een datalek in het kader van een advertenciacampagne</p> <p><b>Een uitstekende vraag!</b> De situatie die u schetst roept interessante vragen op over de verantwoordelijkheden van zowel de luchtvaartmaatschappij als het social media platform in het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</p> <p>Wie is verantwoordelijk voor de melding?</p> <p><b>In principe is de verwerkingsverantwoordelijke verplicht om een datalek te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens.</b> De verwerkingsverantwoordelijke is degene die bepaalt <i>wat</i> er met persoonsgegevens gebeurt en <i>hoe</i> die worden verwerkt.</p> <p><b>In deze situatie rijst de vraag: wie is de verwerkingsverantwoordelijke?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>De luchtvaartmaatschappij:</b> Zij bepaalt het doel van de gegevensverwerking (het bereiken van een bepaalde doelgroep) en heeft een zekere mate van invloed op de wijze waarop de gegevens worden gebruikt.</li> <li>● <b>Het social media platform:</b> Zij verwerkt de persoonsgegevens om de advertenciacampagne uit te voeren en heeft toegang tot de gedetailleerde</li> </ul>	<p>Meldingsplicht bij een datalek in het kader van een advertenciacampagne</p> <p><b>Een uitstekende vraag!</b> De situatie die u schetst roept interessante vragen op over de verantwoordelijkheden in het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</p> <p>Wie is verantwoordelijk voor de melding?</p> <p><b>In principe is de verwerkingsverantwoordelijke verplicht om een datalek te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens.</b> De verwerkingsverantwoordelijke is degene die de doeleinden en middelen van de verwerking vaststelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Luchtvaartmaatschappij:</b> Hoewel de luchtvaartmaatschappij zelf geen directe toegang heeft tot de persoonsgegevens, heeft zij wel de doeleinden van de verwerking bepaald (namelijk het bereiken van een specifieke doelgroep). Dit zou kunnen betekenen dat zij als verwerkingsverantwoordelijke wordt aangemerkt.</li> <li>● <b>Social media platform:</b> Het social media platform verwerkt de persoonsgegevens ten behoeve van de luchtvaartmaatschappij en heeft dus ook een</li> </ul>	<p>Ja, dit incident moet gemeld worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Hieronder leg ik uit waarom en door wie. Waarom melden bij de AP? Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is een datalek een inbreuk op de beveiliging die leidt tot de vernietiging, het verlies of de onrechtmatige verspreiding van persoonsgegevens. In dit geval zijn persoonsgegevens die zijn gebruikt voor de advertenciacampagne onrechtmatig gelekt. Dit valt duidelijk onder de definitie van een datalek en moet daarom gemeld worden bij de AP. Door welke partij moet de melding worden gedaan? De AVG maakt onderscheid tussen de <i>verwerkingsverantwoordelijke</i> en de <i>verwerker</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Verwerkingsverantwoordelijke: Dit is de partij die het doel en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt. In dit geval is het social media platform de verwerkingsverantwoordelijke. Zij bepalen immers welke gegevens worden gebruikt voor de advertenties en hoe deze worden verwerkt. Ook al heeft de luchtvaartmaatschappij de doelgroep aangegeven, het social media platform beslist uiteindelijk hoe de gegevens worden ingezet om die doelgroep te bereiken.</li> </ul>

		<p>persoonsgegevens die voor de personalisatie worden gebruikt.</p> <p><b>Het antwoord op deze vraag is niet altijd eenvoudig en kan per situatie verschillen.</b> Het is van belang om te kijken naar de overeenkomst tussen de luchtvaartmaatschappij en het social media platform. Wie heeft de uiteindelijke zeggenschap over de gegevensverwerking?</p> <p>Wanneer moet er worden gemeld?</p> <p>Als er sprake is van een <b>inbreuk op de beveiliging</b> die leidt tot de <b>onbedoelde vernietiging, verlies, wijziging, ongeoorloofde bekendmaking van of toegang tot doorgegeven, opgeslagen of anderszins verwerkte persoonsgegevens</b>, dan is er in principe sprake van een datalek dat gemeld moet worden.</p> <p>Conclusie</p> <p><b>Zowel de luchtvaartmaatschappij als het social media platform kunnen verantwoordelijk zijn voor de melding van het datalek.</b> Het is belangrijk om te kijken naar de precieze afspraken die tussen beide partijen zijn gemaakt.</p> <p><b>Als de luchtvaartmaatschappij voldoende zeggenschap heeft over de gegevensverwerking, kan zij ook verantwoordelijk zijn voor de melding.</b> Zelfs als zij zelf geen toegang heeft tot de gedetailleerde persoonsgegevens, is zij verantwoordelijk voor de gegevensverwerking in de bredere zin.</p> <p><b>Het social media platform is in ieder geval verantwoordelijk voor de technische uitvoering van de gegevensverwerking en moet dus ook</b></p>	<p>verantwoordelijkheid. Zij zijn in ieder geval verwerker.</p> <p><b>Wie de melding precies moet doen, hangt af van de concrete afspraken tussen de luchtvaartmaatschappij en het social media platform.</b> In de verwerkersovereenkomst tussen beide partijen moet duidelijk zijn vastgelegd wie verantwoordelijk is voor de melding van datalekken.</p> <p>Wanneer moet er worden gemeld?</p> <p>Een datalek moet worden gemeld als er een inbreuk is op de beveiliging die per ongeluk of onrechtmatig leidt tot de vernietiging, het verlies, de wijziging of de ongeoorloofde bekendmaking van of de ongeoorloofde toegang tot doorgegeven,1 opgeslagen of anderszins verwerkte persoonsgegevens.</p> <p><b>Gezien de omstandigheden in uw vraag, is het waarschijnlijk dat er sprake is van een datalek dat gemeld moet worden.</b></p> <p>Gevolgen van het niet melden</p> <p>Het niet melden van een datalek kan leiden tot aanzienlijke boetes van de Autoriteit Persoonsgegevens. Daarnaast kan het ook reputatieschade veroorzaken voor de betrokken partijen.</p> <p>Conclusie</p> <p><b>Zowel de luchtvaartmaatschappij als het social media platform zouden in principe een melding moeten overwegen.</b> De precieze verantwoordelijkheid ligt bij de partij die volgens de verwerkersovereenkomst verantwoordelijk is voor het melden van datalekken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verwerker: Dit is de partij die persoonsgegevens verwerkt ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke. In dit specifieke scenario is er geen sprake van een duidelijke verwerker in de traditionele zin.</li> </ul> <p>Conclusie: Het social media platform is de partij die het datalek moet melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Zij zijn de verwerkingsverantwoordelijke en dragen de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de beveiliging van de persoonsgegevens die zij verwerken.</p> <p>Aanvullende punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Meldplicht: De melding bij de AP moet in principe binnen 72 uur na ontdekking van het datalek worden gedaan.</li> <li>● Informatieplicht naar betrokkenen: Afhankelijk van de ernst van het datalek, kan het social media platform ook verplicht zijn om de betrokkenen (de consumenten van wie de gegevens zijn gelekt) op de hoogte te stellen van het incident.</li> <li>● Overeenkomst tussen partijen: Het is raadzaam dat de luchtvaartmaatschappij en het social media platform duidelijke afspraken hebben vastgelegd in een overeenkomst over de verantwoordelijkheden met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en eventuele datalekken. Dit voorkomt</li> </ul>
--	--	--	---	--

		<p><b>beoordelen of er sprake is van een meldingsplicht.</b></p> <p>Aanbevelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Beide partijen dienen een risicoanalyse uit te voeren:</b> Door een risicoanalyse uit te voeren, kunnen zij inschatten welke gegevens worden verwerkt, welke risico's er zijn en welke maatregelen er genomen moeten worden om die risico's te beperken.</li> <li>● <b>Duidelijke afspraken maken:</b> In de overeenkomst tussen de luchtvaartmaatschappij en het social media platform moeten duidelijke afspraken worden gemaakt over de verantwoordelijkheden bij een datalek.</li> <li>● <b>Juridisch advies inwinnen:</b> Zowel de luchtvaartmaatschappij als het social media platform doen er verstandig aan om juridisch advies in te winnen om te bepalen wie verantwoordelijk is voor de melding en welke stappen er genomen moeten worden.</li> </ul> <p><b>Kortom, de verantwoordelijkheid voor de melding van een datalek ligt niet altijd bij één partij. Het is belangrijk om de specifieke situatie te analyseren en de relevante wet- en regelgeving in acht te nemen.</b></p>	<p><b>Het is sterk aan te raden om in deze situatie juridisch advies in te winnen.</b> Een jurist kan helpen bij het beoordelen van de concrete situatie en het bepalen van de juiste stappen.</p> <p><b>Belangrijke factoren die meespelen bij de beoordeling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De precieze inhoud van de verwerkersovereenkomst</li> <li>● De mate waarin de luchtvaartmaatschappij invloed heeft op de verwerking</li> <li>● De aard van de geleepte persoonsgegevens</li> <li>● De gevolgen van het datalek voor de betrokkenen</li> </ul> <p><b>Wilt u meer weten over een specifiek aspect van deze situatie?</b></p>	<p>onduidelijkheid in situaties als deze.</p> <p>Het is belangrijk dat het social media platform de nodige maatregelen neemt om herhaling van een dergelijk incident te voorkomen en om de schade voor de betrokkenen zoveel mogelijk te beperken.</p>
--	--	---	---	--

		Wil je meer weten over een specifiek aspect van deze situatie?		
<p><b>Een journalist publiceert een artikel waarin een publiek figuur wordt beschuldigd van betrokkenheid bij een financieel schandaal. De journalist heeft geen wederhoor toegepast, maar wel verschillende getuigen gesproken. De betrokkene verzoekt op grond van het recht op vergetelheid (artikel 17 AVG) om verwijdering van de persoonsgegevens die in het artikel worden genoemd, maar de journalist weigert dit, verwijzend naar het publieke belang. Heeft de journalist gelijk?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het recht op vergetelheid is niet absoluut. Het recht op vrijheid van meningsuiting kan een grond zijn om een verzoek tot gegevenswissing te weigeren (art. 17, lid 3 sub a en eventueel art. 85 AVG).</li> <li>- Afweging tussen publiek belang en privacybelang van betrokkene.</li> <li>- Publieke figuren hebben meer te dulden.</li> <li>- Het niet toepassen van wederhoor betekent niet direct dat privacybelang van betrokkene voorgaat.</li> <li>- Verwijzing naar relevante uitspraken (denk aan: Axel Springer AG v. Duitsland &amp; Google Spain)</li> </ul>	<p>Het recht op vergetelheid versus de vrijheid van meningsuiting: een complexe afweging</p> <p><b>Een uitstekende vraag!</b> Deze casus raakt aan een van de spannendste vraagstukken binnen de digitale wereld: de botsing tussen het recht op privacy en de vrijheid van meningsuiting.</p> <p>Het recht op vergetelheid (artikel 17 AVG)</p> <p>Het recht op vergetelheid geeft individuen het recht om onder bepaalde voorwaarden te vragen om verwijdering van hun persoonsgegevens. Dit recht is bedoeld om te voorkomen dat verouderde of onjuiste informatie over een persoon voor altijd online blijft circuleren.</p> <p>De vrijheid van meningsuiting</p> <p>De vrijheid van meningsuiting is een fundamenteel recht dat het recht om informatie te verspreiden en ideeën uit te wisselen beschermt. Journalistiek speelt hierin een cruciale rol.</p> <p>Toepassing op de casus</p> <p>In deze specifieke situatie moeten we afwegen welk recht zwaarder weegt: het recht op vergetelheid van de publiek figuur of de vrijheid van meningsuiting van de journalist.</p> <p><b>Argumenten voor verwijdering (recht op vergetelheid):</b></p>	<p><b>Een goede vraag!</b> Het recht op vergetelheid (artikel 17 AVG) staat in dit geval tegenover het recht op vrije meningsuiting en het belang van het publiek om geïnformeerd te worden.</p> <p><b>Het antwoord is niet eenduidig en hangt af van verschillende factoren:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>De aard van de beschuldigingen:</b> Zijn het ernstige beschuldigingen van een misdrijf? Of gaat het om meer triviale zaken? Hoe concreter en ernstiger de beschuldigingen, hoe zwaarder het belang van het publiek om geïnformeerd te worden.</li> <li>● <b>Het belang van het publieke belang:</b> Is het artikel in het publieke belang? Draagt het bij aan een debat van algemeen belang? Of gaat het meer om sensatiebelustheid?</li> <li>● <b>De positie van de betrokkene:</b> Is de betrokkene een politicus, een CEO van een groot bedrijf of een privépersoon? De positie van de betrokkene kan van invloed zijn op de afweging van belangen.</li> <li>● <b>De duur van de publicatie:</b> Hoe lang geleden is het artikel gepubliceerd? Hoe relevanter de informatie</li> </ul>	<p>Nee, de journalist heeft waarschijnlijk geen gelijk. Hoewel het recht op vrijheid van meningsuiting en informatie (waaronder journalistiek valt) belangrijk is, is het niet absoluut en moet het worden afgewogen tegen andere rechten, zoals het recht op bescherming van persoonsgegevens en het recht op rectificatie. In deze specifieke casus zijn er verschillende factoren die meespelen in de beoordeling of de journalist de persoonsgegevens moet verwijderen: Argumenten vóór verwijdering (of aanpassing) van de gegevens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Geen wederhoor: Het feit dat de journalist geen wederhoor heeft toegepast bij de betrokkene is een belangrijk punt. Wederhoor is een essentieel journalistiek principe dat ervoor zorgt dat alle kanten van een verhaal worden belicht. Het ontbreken hiervan kan de journalistieke zorgvuldigheid in twijfel trekken en de kans op onjuiste of onvolledige berichtgeving vergroten. Dit pleit voor het recht op rectificatie van de betrokkene.</li> <li>● Beschuldiging van betrokkenheid bij een schandaal: De publicatie bevat een serieuze beschuldiging. Dit verhoogt de impact op de betrokkene en daarmee het belang van een zorgvuldige publicatie.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Onjuiste informatie:</b> Als de beschuldigingen onjuist blijken te zijn, heeft de betrokkene een sterk argument om verwijdering te vragen.</li> <li>● <b>Veroudering van de informatie:</b> Als de beschuldigingen lang geleden zijn gedaan en de betrokkene inmiddels is gerehabiliteerd, kan verwijdering gerechtvaardigd zijn.</li> <li>● <b>Impact op het privéleven:</b> Ook al is iemand een publiek figuur, heeft hij of zij nog steeds recht op een privéleven. Onjuiste of verouderde informatie kan een aanzienlijke impact hebben op het persoonlijke leven van de betrokkene.</li> </ul> <p><b>Argumenten tegen verwijdering (vrijheid van meningsuiting):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Publiek belang:</b> Als de beschuldigingen van groot publiek belang zijn, kan de journalist zich beroepen op zijn vrijheid van meningsuiting.</li> <li>● <b>Weerwoord:</b> Het ontbreken van wederhoor kan een argument zijn om tot verwijdering over te gaan, maar dit is niet altijd doorslaggevend.</li> <li>● <b>Journalistieke verantwoordelijkheid:</b> Journalisten hebben een verantwoordelijkheid om de waarheid te</li> </ul>	<p>nog is voor het publiek, hoe moeilijker het is om te rechtvaardigen dat het artikel verwijderd wordt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>De mate waarin de betrokkene zich heeft kunnen verdedigen:</b> Heeft de betrokkene voldoende gelegenheid gehad om zijn kant van het verhaal te vertellen? Zo niet, kan dit een argument zijn om het artikel aan te passen of te verwijderen.</li> </ul> <p><b>Het recht op vergetelheid versus het recht op vrije meningsuiting</b></p> <p>Het recht op vergetelheid en het recht op vrije meningsuiting zijn beide fundamentele rechten. In dit soort zaken moet er een afweging worden gemaakt tussen deze twee rechten. De rechter zal bij deze afweging kijken naar alle relevante omstandigheden van het geval.</p> <p><b>Jurisprudentie</b></p> <p>Er zijn verschillende uitspraken van het Europese Hof van Justitie en nationale rechters die hierover gaan. Uit deze uitspraken blijkt dat er geen eenduidige regel is. In sommige gevallen wordt het recht op vergetelheid voorrang gegeven, in andere gevallen wordt het recht op vrije meningsuiting zwaarder gewogen.</p> <p><b>Conclusie</b></p> <p>Of de journalist gelijk heeft, is dus niet eenvoudig te zeggen. Het is aan te raden om in een dergelijke situatie juridisch advies in te winnen. Een advocaat kan de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Recht op vergetelheid (artikel 17 AVG):</b> Hoewel er uitzonderingen zijn op het recht op vergetelheid, is het een fundamenteel recht. Het feit dat de betrokkene hier een beroep op doet, moet serieus worden genomen.</li> </ul> <p>Argumenten tegen verwijdering (of aanpassing) van de gegevens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Publiek belang:</b> Het is waar dat het publiek belang een rol speelt. Als er daadwerkelijk sprake is van een financieel schandaal waarbij een publiek figuur betrokken is, kan er een gerechtvaardigd belang zijn om hierover te publiceren.</li> <li>● <b>Getuigen gehoord:</b> Het feit dat de journalist met meerdere getuigen heeft gesproken, kan erop wijzen dat er wel degelijk onderzoek is gedaan.</li> </ul> <p>De uiteindelijke afweging: De rechter moet uiteindelijk een afweging maken tussen de verschillende belangen. Hierbij wordt gekeken naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>De aard en ernst van de beschuldiging:</b> Hoe ernstiger de beschuldiging, hoe groter de noodzaak tot zorgvuldigheid en wederhoor.</li> <li>● <b>De mate van publiek belang:</b> Is er sprake van een breed maatschappelijk belang of gaat het om de privésfeer van de betrokkene?</li> </ul>
--	--	--	---	--

		<p>achterhalen en te publiceren, ook als dat betekent dat ze kritische informatie over publieke figuren naar buiten brengen.</p> <p>Conclusie</p> <p><b>Of de journalist gelijk heeft, is afhankelijk van de specifieke omstandigheden van de zaak.</b> Er moet een zorgvuldige afweging plaatsvinden tussen het recht op vergetelheid en de vrijheid van meningsuiting. Factoren die hierbij een rol spelen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>De ernst van de beschuldigingen:</b> Hoe ernstiger de beschuldigingen, hoe groter het publieke belang.</li> <li>● <b>De bewijskracht van de beschuldigingen:</b> Als er sterke aanwijzingen zijn voor de juistheid van de beschuldigingen, is verwijdering minder waarschijnlijk.</li> <li>● <b>De tijdsfactor:</b> Hoe lang geleden zijn de feiten gepleegd?</li> <li>● <b>Het gedrag van de betrokkene:</b> Heeft de betrokkene zich sinds de gebeurtenissen in kwestie anders gedragen?</li> <li>● <b>De impact van de publicatie op de betrokkene:</b> Hoe groot is de impact van de publicatie op het leven van de betrokkene?</li> </ul>	<p>specifieke situatie beoordelen en adviseren over de beste aanpak.</p> <p><b>Belangrijk om te onthouden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Wederhoor:</b> Het is altijd verstandig om bij een beschuldigend artikel wederhoor toe te passen. Dit kan veel problemen voorkomen.</li> <li>● <b>Feitencheck:</b> Zorg ervoor dat de informatie in het artikel klopt en baseer je op betrouwbare bronnen.</li> <li>● <b>Privacy:</b> Houd rekening met de privacy van de betrokkene. Publiceer alleen informatie die relevant is voor het verhaal.</li> </ul> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek aspect van dit onderwerp?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● De journalistieke zorgvuldigheid: Heeft de journalist voldoende onderzoek gedaan en wederhoor toegepast?</li> <li>● De impact op de betrokkene: Welke schade heeft de publicatie veroorzaakt of kan deze veroorzaken?</li> </ul> <p>In deze casus, waarbij geen wederhoor is toegepast en er een serieuze beschuldiging wordt geuit, is de kans groot dat de rechter oordeelt dat het recht op bescherming van persoonsgegevens en het recht op rectificatie zwaarder wegen dan het recht op vrijheid van meningsuiting. Dit betekent dat de journalist de persoonsgegevens mogelijk moet verwijderen of het artikel moet aanpassen.</p> <p>Conclusie: De journalist kan zich niet zomaar verschuilen achter het publiek belang. Het ontbreken van wederhoor is een ernstig minpunt en vergroot de kans dat de journalist de persoonsgegevens moet verwijderen of het artikel moet rectificeren. Het is belangrijk om te onthouden dat de AVG en het recht op vergetelheid ook gelden voor journalistieke publicaties, hoewel er wel uitzonderingen mogelijk zijn. Het is aan de rechter om in concrete gevallen de belangen af te wegen.</p>
--	--	---	--	--



		<p><b>In veel gevallen zal een rechter moeten beslissen over deze afweging.</b> Het is belangrijk om te benadrukken dat het recht op vergetelheid geen absoluut recht is. De vrijheid van meningsuiting is eveneens een fundamenteel recht dat zorgvuldig moet worden afgewogen.</p> <p><b>In Nederland bestaat er geen specifiek recht op vergetelheid, maar wordt dit recht afgeleid uit de algemene beginselen van de AVG.</b> De Nederlandse rechter zal bij de beoordeling van een dergelijke zaak rekening houden met de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie en de nationale wetgeving.</p> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek aspect van deze casus?</b></p>		
<p><b>Een reisorganisatie heeft de afgelopen jaren een grote hoeveelheid persoonsgegevens verzameld van haar klanten. Ze willen met de verzamelde gegevens een wetenschappelijk onderzoek gaan uitvoeren, maar ze hebben hier nooit specifiek toestemming om gevraagd bij haar klanten. Is het voor de reisorganisatie alsnog mogelijk om het onderzoek uit te voeren op basis van de AVG? Zo ja, wat is de grondslag?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming voor het doen van wetenschappelijk is niet in alle gevallen vereist.</li> <li>- Vereisten voor rechtsgeldige toestemming.</li> <li>- Indien de oorspronkelijke verwerking van persoonsgegevens niet is gebaseerd op toestemming, dan is het mogelijk dat het doen van wetenschappelijk een verenigbaar doel is (art. 6, lid 4 AVG)</li> </ul>	<p>Het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek met klantgegevens: een AVG-perspectief</p> <p><b>Een uitstekende vraag!</b> Het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek met persoonsgegevens is een complex vraagstuk dat zorgvuldig moet worden beantwoord, met name in het licht van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).</p> <p>Mogen persoonsgegevens zonder specifieke toestemming voor onderzoek worden gebruikt?</p> <p><b>Kort gezegd: niet zonder meer.</b> De AVG stelt strikte eisen aan de verwerking van persoonsgegevens. Een van de belangrijkste principes is dat persoonsgegevens alleen mogen worden verwerkt als daar een <b>rechtmatige grondslag</b> voor is.</p>	<p>Het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek met verzamelde persoonsgegevens: een AVG-vraagstuk</p> <p><b>Een uitstekende vraag!</b> Het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek met persoonsgegevens die al zijn verzameld, is een complex vraagstuk dat regelmatig speelt bij organisaties. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt hierbij strikte eisen.</p> <p>Mag een reisorganisatie zonder specifieke toestemming een wetenschappelijk onderzoek uitvoeren?</p> <p><b>In principe is het mogelijk om zonder specifieke toestemming voor een bepaald onderzoek persoonsgegevens te gebruiken voor wetenschappelijk onderzoek.</b> Echter, er zijn wel degelijk voorwaarden aan verbonden.</p> <p>Mogelijke rechtsgronden</p>	<p>Het is complex of de reisorganisatie het onderzoek mag uitvoeren zonder specifieke toestemming, zeker gezien de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming). Het antwoord is niet eenvoudig 'ja' of 'nee', maar hangt af van verschillende factoren. Grondslagen voor verwerking onder de AVG: De AVG stelt dat persoonsgegevens alleen verwerkt mogen worden als er een geldige grondslag is. De meest relevante grondslagen in deze situatie zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Toestemming: Dit is de meest voor de hand liggende, maar in dit geval problematisch omdat er geen specifieke toestemming is gevraagd voor wetenschappelijk onderzoek.</li> <li>● Gerechtvaardigd belang: Dit zou een mogelijkheid kunnen zijn, mits het belang van</li> </ul>

		<p>Mogelijke rechtsgrondslagen voor onderzoek</p> <p>Hoewel specifieke toestemming van de betrokkene de meest voor de hand liggende grondslag is, zijn er in bepaalde gevallen ook andere mogelijkheden :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Gerechtigd belang:</b> De reisorganisatie zou zich kunnen beroepen op haar gerechtvaardigde belang. Dit betekent dat zij moet aantonen dat het onderzoek een legitiem doel dient (bijvoorbeeld het verbeteren van de dienstverlening) en dat dit belang zwaarder weegt dan de privacybelangen van de betrokkenen.</li> <li>● <b>Wettelijke verplichting:</b> Als er een wet of regelgeving bestaat die de reisorganisatie verplicht om dit onderzoek uit te voeren, kan dit ook een rechtmatige grondslag zijn. Dit is echter in de meeste gevallen niet van toepassing.</li> </ul> <p>Belangrijke voorwaarden</p> <p>Ongeacht welke grondslag de reisorganisatie kiest, zijn er een aantal belangrijke voorwaarden waaraan moet worden voldaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Doelbinding:</b> De verwerking van persoonsgegevens moet beperkt blijven tot wat nodig is voor het doel van het onderzoek.</li> </ul>	<p>De AVG biedt verschillende rechtsgronden voor gegevensverwerking, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Gerechtigd belang:</b> De verwerking is noodzakelijk voor de gerechtvaardigde belangen die worden nagestreefd door de verwerkingsverantwoordelijke of door een derde, behalve wanneer deze belangen worden overruled door de belangen of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene die bescherming genieten door de AVG, in het bijzonder wanneer de betrokkene een kind is.</li> <li>● <b>Wetenschappelijk onderzoek:</b> De verwerking is noodzakelijk voor archivering in het algemeen belang, voor wetenschappelijk of historisch onderzoek of voor statistische doeleinden op grond van het publiek belang.</li> </ul> <p>In het geval van een reisorganisatie die een wetenschappelijk onderzoek wil uitvoeren, zou de grondslag van <b>wetenschappelijk onderzoek</b> het meest voor de hand liggen.</p> <p>Voorwaarden voor het gebruik van de grondslag 'wetenschappelijk onderzoek'</p> <p>Om deze grondslag te kunnen gebruiken, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan:</p>	<p>de reisorganisatie bij het uitvoeren van het onderzoek zwaarder weegt dan de privacybelangen van de betrokkenen. Dit vereist een zorgvuldige belangenafweging.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Wettelijke verplichting:</b> Deze grondslag is waarschijnlijk niet van toepassing, tenzij er specifieke wetgeving is die de reisorganisatie verplicht tot het uitvoeren van dergelijk onderzoek.</li> <li>● <b>Taak van algemeen belang of openbaar gezag:</b> Deze grondslag is waarschijnlijk ook niet van toepassing, tenzij de reisorganisatie een publieke taak vervult die het onderzoek rechtvaardigt.</li> <li>● <b>Vitale belangen:</b> Deze grondslag is alleen van toepassing in noodsituaties, bijvoorbeeld om iemands leven te beschermen, en is hier niet relevant.</li> <li>● <b>Overeenkomst:</b> Deze grondslag is alleen van toepassing als de verwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst met de betrokkene. Dit is waarschijnlijk niet het geval voor wetenschappelijk onderzoek achteraf.</li> </ul> <p>Is onderzoek zonder expliciete toestemming mogelijk? Onderzoek zonder expliciete toestemming is in sommige gevallen mogelijk onder de AVG, maar alleen onder strikte</p>
--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Minimering:</b> De reisorganisatie moet alleen de gegevens verwerken die strikt noodzakelijk zijn voor het onderzoek.</li> <li>● <b>Beveiliging:</b> De persoonsgegevens moeten op een veilige manier worden verwerkt en beschermd tegen ongeoorloofde toegang.</li> <li>● <b>Transparantie:</b> De betrokkenen moeten worden geïnformeerd over het onderzoek, inclusief de doeleinden, de categorieën van persoonsgegevens die worden verwerkt en hun rechten.</li> <li>● <b>Recht op bezwaar:</b> Betrokkenen hebben het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens voor wetenschappelijk onderzoek.</li> </ul> <p>Conclusie</p> <p>Het is voor de reisorganisatie mogelijk om een wetenschappelijk onderzoek uit te voeren met de verzamelde persoonsgegevens, maar dit vereist een zorgvuldige afweging en naleving van de AVG. <b>Het is sterk aan te raden om juridisch advies in te winnen</b> om de specifieke situatie te beoordelen en de juiste stappen te zetten.</p> <p><b>Een aantal opties voor de reisorganisatie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Anonimisering:</b> Als het mogelijk is om de gegevens te anonimiseren, zodat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Anonimisering of pseudonimisering:</b> In de mate van het mogelijke moeten de gegevens worden geanonimiseerd of gepseudonimiseerd om de privacy van de betrokkenen te beschermen.</li> <li>● <b>Beperking tot wat noodzakelijk is:</b> De verwerking moet beperkt blijven tot wat strikt noodzakelijk is voor het doel van het onderzoek.</li> <li>● <b>Bescherming van de rechten en vrijheden van de betrokkenen:</b> Er moet een afweging worden gemaakt tussen het belang van het onderzoek en de rechten en vrijheden van de betrokkenen.</li> </ul> <p>Belangrijke overwegingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toestemming:</b> Hoewel niet altijd verplicht, kan het verkrijgen van toestemming van de betrokkenen de rechtszekerheid vergroten en het vertrouwen van de betrokkenen in de organisatie versterken.</li> <li>● <b>Data Protection Officer (DPO):</b> Als de reisorganisatie een DPO heeft, is het verstandig om deze te raadplegen over de mogelijkheden en beperkingen van het onderzoek.</li> <li>● <b>Ethische commissie:</b> Afhankelijk van de aard van het onderzoek kan het nodig zijn om advies in te</li> </ul>	<p>voorwaarden. De meest waarschijnlijke grondslag in deze situatie zou gerechtvaardigd belang kunnen zijn. Echter, dit vereist een zorgvuldige belangenafweging waarbij de reisorganisatie moet aantonen dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Er een duidelijk en legitiem belang is bij het uitvoeren van het onderzoek.</li> <li>● De verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk is voor het bereiken van dat belang.</li> <li>● De privacybelangen van de betrokkenen niet onevenredig worden geschaad.</li> </ul> <p>Factoren die meespelen bij de belangenafweging:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aard van de gegevens: Hoe gevoeliger de gegevens, hoe zwaarder de privacybelangen wegen.</li> <li>● Doel van het onderzoek: Hoe algemener en maatschappelijk relevanter het doel, hoe groter de kans dat het gerechtvaardigd belang zwaarder weegt.</li> <li>● Beveiligingsmaatregelen: Goede beveiligingsmaatregelen zijn essentieel om de privacy van de betrokkenen te waarborgen.</li> <li>● Pseudonimisering of anonimisering: Het anonimiseren of pseudonimiseren van de gegevens kan de privacyrisico's aanzienlijk beperken en</li> </ul>
--	--	--	---	---

		<p>individuen niet meer identificeerbaar zijn, kan dit de noodzaak om toestemming te vragen verminderen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Pseudonimisering</b> : Door de gegevens te pseudonimiseren (bijvoorbeeld door namen te vervangen door codes), kan de privacy van de betrokkenen beter worden beschermd.</li> <li>● <b>Toestemming aanvragen (achteraf)</b>: Hoewel de reisorganisatie geen voorafgaande toestemming heeft gevraagd, kan zij de betrokkenen achteraf nog om toestemming vragen voor het gebruik van hun gegevens voor onderzoek.</li> </ul> <p><b>Het is belangrijk op te merken dat de AVG een complexe wetgeving is en dat de toepassing ervan per situatie kan verschillen.</b> Het is daarom raadzaam om altijd een deskundige te raadplegen.</p> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek aspect van deze situatie?</b></p>	<p>winnen van een ethische commissie.</p> <p><b>Conclusie</b></p> <p>Het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek met verzamelde persoonsgegevens is mogelijk, maar vereist een zorgvuldige afweging van de verschillende belangen. De reisorganisatie moet ervoor zorgen dat de verwerking van de gegevens voldoet aan de eisen van de AVG en dat de privacy van de betrokkenen wordt beschermd.</p> <p><b>Let op:</b> Deze informatie is bedoeld als algemene informatie en geen juridisch advies. Het is altijd aan te raden om juridisch advies in te winnen als je specifieke vragen hebt over jouw situatie.</p> <p><b>Wil je meer weten over een specifiek aspect van dit onderwerp?</b></p>	<p>de belangenafweging positief beïnvloeden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Informatieverstrekking aan betrokkenen: Hoewel er geen expliciete toestemming is, is het wel belangrijk om de betrokkenen zo goed mogelijk te informeren over het onderzoek en hun rechten.</li> </ul> <p>Conclusie: Het is niet onmogelijk voor de reisorganisatie om het onderzoek uit te voeren zonder specifieke toestemming, maar het is cruciaal dat ze een grondige belangenafweging maken en kunnen aantonen dat het gerechtvaardigd belang zwaarder weegt dan de privacybelangen van de betrokkenen. Het anonimiseren of pseudonimiseren van de gegevens is sterk aan te raden. Het is raadzaam om juridisch advies in te winnen om te bepalen of het onderzoek onder de AVG is toegestaan. Aanvullende punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Leeftijdsgrens toestemming: In Nederland ligt de leeftijdsgrens voor geldige toestemming voor online verwerkingen op 16 jaar (zie resultaat [1]). Voor gegevens van kinderen jonger dan 16 jaar is toestemming van de ouder(s) of voogd vereist.</li> <li>● Transparantie en informatieplicht: De AVG benadrukt het belang van transparantie. Ook al is er geen expliciete toestemming, de reisorganisatie moet de betrokkenen informeren over de verwerking van hun gegevens voor het onderzoek (zie resultaat [3]).</li> </ul>
--	--	--	---	--

				Het is van groot belang dat de reisorganisatie zorgvuldig handelt en de privacy van haar klanten respecteert. Het niet naleven van de AVG kan leiden tot hoge boetes.
<p><b>Een organisatie wil van werknemers die gebruik maken van een leaseauto vastleggen waar die auto zich 24/7 bevindt, ook als de auto privé wordt gebruikt. Hiermee willen ze voorkomen dat de auto wordt gebruikt voor doeleinden die niet overeenkomen met de waarden van het bedrijf. Ze vragen hiervoor om toestemming bij de werknemers. Als een werknemer geen toestemming geeft, mag hij/zij geen auto van de zaak leasen. Mag dit?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toestemming moet vrijwillig worden gegeven. Aan het niet geven van toestemming mogen geen negatieve gevolgen hangen.</li> <li>- Een andere verwerkingsgrondslag volstaat in deze situatie waarschijnlijk niet (mogelijk gerechtvaardigd belang).</li> <li>- Het 24/7 tracken van bedrijfsauto's is niet toegestaan.</li> </ul>	<p>Monitoring van leaseauto's en privacy: een complexe afweging</p> <p><b>Het kort antwoord is: niet zomaar.</b></p> <p>Hoewel de organisatie een legitiem belang heeft om te voorkomen dat leaseauto's voor ongeoorloofde doeleinden worden gebruikt, zijn er strenge privacywetten, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), die de verwerking van persoonsgegevens regelen.</p> <p>Wat zegt de AVG hierover?</p> <p>De AVG stelt dat persoonsgegevens op een rechtmatige, doelgebonden en transparante wijze moeten worden verwerkt. Het plaatsen van een trackingdevice in een leaseauto en het 24/7 volgen van de locatie valt onder de definitie van persoonsgegevensverwerking.</p> <p><b>Voorwaarden voor rechtmatige verwerking:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toestemming:</b> De meest voor de hand liggende grondslag is toestemming van de werknemer. Echter, deze toestemming moet vrijelijk, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig zijn. Het mag niet zo zijn dat de werknemer wordt gedwongen om toestemming te geven</li> </ul>	<p>Monitoring van leaseauto's: Een complexe AVG-kwestie</p> <p><b>Het kort antwoord is: het is niet zo eenvoudig.</b></p> <p>Hoewel een organisatie legitieme belangen heeft om haar leaseauto's te beschermen en het gebruik ervan in lijn te houden met de bedrijfswaarden, zijn er vanuit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) strikte regels waaraan moet worden voldaan.</p> <p>Wat zegt de AVG?</p> <p>De AVG stelt dat persoonsgegevens op een rechtmatige, behoorlijke en transparante wijze moeten worden verwerkt. De verwerking moet gebaseerd zijn op een wettelijke grondslag. Mogelijke grondslagen zijn onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Toestemming:</b> Als een werknemer toestemming geeft, is dat een geldige grondslag. Echter, toestemming moet vrijelijk, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig zijn. Het mag niet zo zijn dat werknemers zich gedwongen voelen om toestemming te geven, bijvoorbeeld uit angst voor negatieve gevolgen voor hun dienstverband.</li> </ul>	<p>Nee, dit mag waarschijnlijk niet. Hoewel een werkgever in bepaalde gevallen GPS-tracking in een leaseauto mag gebruiken, zijn er strenge voorwaarden aan verbonden, zeker als het gaat om 24/7 tracking en het privégebruik van de auto. Het afdwingen van toestemming door het onthouden van een leaseauto is in strijd met de privacywetgeving. Hieronder een uiteenzetting van de belangrijkste punten:</p> <p>Wettelijke basis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming): Deze wetgeving beschermt de privacy van individuen en stelt strenge eisen aan het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens, waaronder locatiegegevens.</li> <li>● UAVG (Uitvoeringswet Algemene Verordening Gegevensbescherming): Deze wet vult de AVG aan met specifieke Nederlandse bepalingen.</li> </ul> <p>Voorwaarden voor GPS-tracking in leaseauto's:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Noodzaak: De tracking moet noodzakelijk zijn voor een specifiek, gerechtvaardigd doel. Voorbeelden hiervan zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ritregistratie voor fiscale</li> </ul> </li> </ul>

		<p>om zijn baan te behouden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Gerechvaardigd belang:</b> De organisatie zou zich kunnen beroepen op haar gerechtvaardigd belang, bijvoorbeeld om de leaseauto's te beschermen tegen diefstal of om te controleren of de auto voor zakelijke doeleinden wordt gebruikt. Echter, dit belang moet worden afgewogen tegen de privacybelangen van de werknemer.</li> </ul> <p>Wat zijn de risico's?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Onrechtmatige verwerking:</b> Als de organisatie de gegevens verwerkt zonder een rechtmatige grondslag, kan dit leiden tot een boete.</li> <li>● <b>Vertrouwensbreuk:</b> Het continu monitoren van de locatie van de werknemer kan leiden tot een gevoel van wantrouwen en kan de arbeidsrelatie schaden.</li> <li>● <b>Discriminatie:</b> Als de gegevens worden gebruikt om werknemers te discrimineren of te controleren op basis van hun privéleven, kan dit in strijd zijn met de wet.</li> </ul> <p>Conclusie</p> <p>Hoewel het voor een organisatie begrijpelijk is om de leaseauto's te willen beschermen, is het belangrijk om de privacy van de werknemers te respecteren. <b>Het is niet zonder meer toegestaan om werknemers te</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Gerechvaardigd belang:</b> De werkgever zou zich ook kunnen beroepen op zijn gerechtvaardigde belang om zijn eigendom te beschermen. Echter, dit belang moet worden afgewogen tegen het recht op privacy van de werknemer.</li> <li>● <b>Wettelijke verplichting:</b> Als er een wet is die de werkgever verplicht om de locatie van de leaseauto te volgen, kan dit een rechtmatige grondslag zijn.</li> </ul> <p>Wat zijn de risico's?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Intensieve monitoring:</b> Het 24/7 volgen van de locatie van een auto kan als een inbreuk op de privacy worden gezien, vooral als de auto ook privé wordt gebruikt.</li> <li>● <b>Dwang:</b> Als de werkgever de werknemer verplicht om toestemming te geven, kan dit als dwang worden gezien, waardoor de toestemming ongeldig wordt.</li> <li>● <b>Discriminatie:</b> Het kan discriminerend zijn om werknemers die geen toestemming geven, uit te sluiten van het leasen van een auto.</li> </ul> <p>Wat zijn de alternatieven?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Selectieve monitoring:</b> In plaats van 24/7 monitoring, kan de werkgever kiezen voor selectieve monitoring, bijvoorbeeld</li> </ul>	<p>doeleinden: Dit is vaak een geaccepteerde reden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Optimalisatie van routes en brandstofverbruik: Ook dit kan een legitiem belang zijn.</li> <li>○ Diefstalpreventie: In sommige gevallen kan dit ook een reden zijn.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Proportionaliteit:</b> De inbreuk op de privacy van de werknemer moet in verhouding staan tot het doel van de tracking. 24/7 tracking, ook tijdens privégebruik, is vaak disproportioneel, zeker als het doel is om "gebruik dat niet overeenkomt met de waarden van het bedrijf" te voorkomen. Dit is een erg vage omschrijving.</li> <li>● <b>Subsidiariteit:</b> Er moet geen andere, minder ingrijpende manier zijn om het doel te bereiken.</li> <li>● <b>Transparantie en informatieplicht:</b> Werknemers moeten duidelijk en volledig geïnformeerd worden over de tracking, het doel ervan, de bewaartermijn van de gegevens en hun rechten.</li> <li>● <b>Instemming Ondernemingsraad</b></li> </ul>
--	--	--	--	--

		<p><b>verplichten tot het plaatsen van een trackingdevice in hun leaseauto.</b></p> <p><b>Wat kan de organisatie wel doen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Afspraken maken in de arbeidsovereenkomst:</b> De organisatie kan in de arbeidsovereenkomst afspraken maken over het gebruik van de leaseauto, bijvoorbeeld dat deze primair voor zakelijke doeleinden moet worden gebruikt.</li> <li>● <b>Selectieve monitoring:</b> In plaats van 24/7 monitoring kan de organisatie kiezen voor selectieve monitoring, bijvoorbeeld alleen tijdens werktijd.</li> <li>● <b>Transparantie:</b> De organisatie moet de werknemers duidelijk informeren over de redenen voor de monitoring en over de wijze waarop de gegevens worden verwerkt.</li> </ul> <p><b>Advies:</b></p> <p>Het is aan te raden voor de organisatie om juridisch advies in te winnen om te bepalen welke mogelijkheden er zijn binnen de geldende wetgeving. Daarnaast is het belangrijk om een goede balans te vinden tussen de bescherming van de bedrijfsbelangen en de privacy van de werknemers.</p>	<p>alleen tijdens werktijd of bij vermoeden van misbruik.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Andere maatregelen:</b> Er zijn andere maatregelen mogelijk om de leaseauto's te beschermen, zoals het afsluiten van een verzekering tegen diefstal of het installeren van een alarmsysteem.</li> </ul> <p>Conclusie</p> <p>Het is dus niet zonder meer toegestaan om van werknemers te eisen dat ze 24/7 gevolgd worden. De werkgever moet een zorgvuldige afweging maken tussen zijn eigen belangen en het recht op privacy van de werknemer. Het is aan te raden om juridisch advies in te winnen om te beoordelen welke mogelijkheden er zijn in een specifieke situatie.</p> <p><b>Belangrijk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Transparantie:</b> De werkgever moet de werknemers duidelijk informeren over de redenen voor de monitoring, de omvang ervan en de wijze waarop de gegevens worden verwerkt.</li> <li>● <b>Proportioneel:</b> De maatregelen moeten proportioneel zijn in verhouding tot het doel dat wordt nagestreefd.</li> <li>● <b>Minimering:</b> De werkgever moet de gegevensverwerking beperken tot wat strikt noodzakelijk is.</li> </ul>	<p>(OR): In veel gevallen is instemming van de OR vereist voor het invoeren van trackingmaatregelen.</p> <p>Waarom het afdwingen van toestemming problematisch is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Geen vrije toestemming: Als een werknemer geen keuze heeft om wel of geen toestemming te geven (omdat het gekoppeld is aan het verkrijgen van een leaseauto), is er geen sprake van vrije toestemming in de zin van de AVG. De toestemming is dan onder dwang verkregen en dus ongeldig.</li> <li>● Schending privacy: Het 24/7 volgen van werknemers, ook tijdens privéuren, is een aanzienlijke inbreuk op hun privacy. Het vage doel ("gebruik dat niet overeenkomt met de waarden van het bedrijf") rechtvaardigt deze inbreuk waarschijnlijk niet.</li> </ul> <p>Conclusie:</p> <p>Het is onwaarschijnlijk dat de voorgestelde aanpak juridisch houdbaar is. Het 24/7 volgen van werknemers, ook privé, is een zware inbreuk op hun privacy. Het afdwingen van toestemming door het koppelen aan een leaseauto maakt de toestemming ongeldig. De organisatie moet op zoek naar een minder ingrijpende manier om haar doelen te bereiken, bijvoorbeeld door duidelijke afspraken te maken over het gebruik van de leaseauto en eventueel beperkte tracking toe te passen voor specifieke, gerechtvaardigde doeleinden.</p> <p>Aanbeveling:</p> <p>Het is raadzaam voor de organisatie om juridisch advies in te winnen over dit onderwerp om te zorgen dat ze voldoen</p>
--	--	--	---	---

		<b>Kortom, het is een complex vraagstuk dat zorgvuldig moet worden beantwoord.</b>	<b>Kortom, het is een complex vraagstuk dat zorgvuldig moet worden beantwoord.</b>  <b>Wil je meer weten over een specifiek aspect van dit onderwerp?</b>	aan de geldende wet- en regelgeving. Ook is het belangrijk om in gesprek te gaan met de ondernemingsraad.
--	--	--	---	---