

# De arbeidsrechtelijke actualiteiten en de OR-praktijk

21 juni 2018  
dr. mr. Steven Jellinghaus en mr. Sarah Mir

SAMEN UITBLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---



## Programma

- We staan stil bij de volgende onderwerpen:
  - Nieuwe privacy wetgeving
  - Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans
  - Wetsvoorstel transitievergoeding
  - Wetsvoorstel bespreekrecht OR-beloningen topstructuur
  - Recente medezeggenschapsrechtspraak
- Vragen kunnen tussendoor

SAMEN UITBLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---



## Wat is privacy?

- (Recht op) Persoonlijke levenssfeer / vrijheid
- Weten en bepalen wat er gebeurt met jouw gegevens
- Openbaar vs. anoniem
- Verschil tussen privé domein, openbaar domein en op het werk
- Let op verschil tussen privacy en persoonsgegevens!

SAMEN UITBLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## AVG: de Reikwijdte



- Geldt in alle landen van de Europese Unie
- Voor commerciële en niet-commerciële organisaties
- In de publieke, semi-publieke en private sector
- Voor toepassing geldt geen minimum in aantal werknemers, aantal leden, minimale omzet etc.

SAMIEN UITBLIJVEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## AVG: twee sleutelwoorden



- Van toepassing op geheel of gedeeltelijke geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, alsmede op de verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen (artikel 2 lid 1 Verordening)

SAMIEN UITBLIJVEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## Definitie verwerking



- Verwerking: een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens

SAMIEN UITBLIJVEN

---

---

---

---

---

---

---

---

**Definitie persoonsgegevens**



Persoonsgegevens: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon („de betrokkene”); als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identificator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon




---

---

---

---


---

---

---

---


**Verschillende rollen (1)**



De AVG kent verschillende rollen. De belangrijkste drie: de betrokkene, de verantwoordelijke en de verwerker.

Betrokkene: de geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon op wie een persoonsgegeven betrekking heeft

→ De werknemer is de betrokkene, maar ook anderen!




---

---

---

---


---

---

---

---

**Verschillende rollen (2)**




Verwerkingsverantwoordelijke: een 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 (..)

→ De werkgever is veelal verantwoordelijke en draagt dus risico bij fouten!

→ Verantwoordelijke kan ook zijn: het UWV, de Belastingdienst, de Arbodienst etc.

Verwerker: een natuurlijke persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die/ dat ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt




---

---

---

---

---

---

---

---

## Zes grondslagen verwerking I



- Toestemming betrokkene (1): 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.
  - Hoe vrij is een werknemer? Bijzonder geval!
  - Eenmaal gegeven toestemming mag altijd worden herroepen!

SAMEN UITBLIJVEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## Zes grondslagen verwerking II



- Verwerking noodzakelijk voor uitvoering van de (arbeids-) overeenkomst (2)
- Verwerking noodzakelijk om aan wettelijke verplichting te voldoen (3)
- Verwerking noodzakelijk voor vitale belangen betrokkene of ander natuurlijk persoon (4)
- Verwerking noodzakelijk voor vervulling taak algemeen belang/uitoefening openbaar gezag (5)

SAMEN UITBLIJVEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## Zes grondslagen verwerking III



- Verwerking noodzakelijk voor behartiging gerechtvaardigde belangen verwerkingsverantwoordelijke of een derde, behalve wanneer belangen of grondrechten en de fundamentele vrijheden van betrokkene, zwaarder wegen dan die belangen (belangenafweging werkgever-werknemer) (6)
  - Geldt niet voor verwerking door overheidsinstanties in het kader van de uitoefening van hun taken
  - Moeilijk bij voorbaat in te schatten

SAMEN UITBLIJVEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## Bijzondere persoonsgegevens



Bijzondere persoonsgegevens zijn...

- Ras of etnische afkomst
- Politieke opvattingen
- Religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen
- Lidmaatschap vakbond
- Genetische gegevens en biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon
- Gegevens over gezondheid
- Gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid
- Strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten of daarmee verband houdende veiligheidsmaatregelen (alleen onder toezicht overheid)

Hoofregel: verwerking van bijzondere persoonsgegevens is verboden, tenzij.. strikte uitzonderingsgrond van toepassing.

SAMEN UITBLANKEN

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Bijzondere persoonsgegevens II



- Voorbeelden uitzonderingen:
  - Uitdrukkelijke toestemming voor een welbepaald doel
  - Verwerking noodzakelijk voor de uitvoering van verplichtingen en rechten op het gebied van arbeidsrecht/sociale zekerheidsrecht
  - Vitale belangen indien betrokkene fysiek of juridisch geen toestemming kan geven enz.
  - Politieke partij, vakbond, kerken, levensbeschouwelijke organisatie voor bijhouden ledenbestand
  - Gegevens zijn door betrokkene kennelijk zelf openbaar gemaakt
  - In verband met een rechtsvordering
  - Gezondheidszorg en sociale diensten, mits verwerkt door iemand handelend onder het beroepsgeheim
  - Zwaarwegend algemeen belang

SAMEN UITBLANKEN

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Rechten individuele werknemers



- Recht van inzage + kopie
  - Recht op rectificatie
  - Recht op gegevenswissing
  - Recht op beperking van de verwerking
  - Recht op overdraagbaarheid gegevens
  - Recht van bezwaar
  - Recht om niet onderworpen te worden aan geautomatiseerde individuele besluitvorming, waaronder profilering
- Werknemers moeten in kennis worden gesteld van deze rechten (arbeidsovereenkomst / website / intranet / personeelsblad)
- Organisatie (HR afdeling?) moet voorbereid zijn dat dit soort vragen kunnen komen (denk aan personeelsdossier)

SAMEN UITBLANKEN

---

---

---

---

---

---


---

---


---

---

**AVG & OR**



- De invoering van de AVG is op zichzelf niet advies- of instemmingsplichtig.
- De ondernemingsraad wordt in de AVG ook niet genoemd als orgaan dat betrokken moet worden.
- In veel organisaties gaat bedrijfsvoering wel (deels) op de schop door AVG.
- Voorbeeld: nieuwe software- of hardwaresystemen of nieuwe/aangepaste interne regels hoe om te gaan met persoonsgegevens.
- Hierbij kunnen wel OR-rechten een rol spelen.
- WOR geldt naast de AVG: aan beide moet worden voldaan!




---

---

---

---


---

---


---

---

**Rechten OR: adviesrecht**



- Adviesrecht – artikel 25 WOR
  - Privacy kan terugkomen bij beweegredenen, te verwachten personele gevolgen of de ondervanging personele gevolgen
  - Stel indien nodig vragen over het privacy-aspect op alle drie deze onderdelen.




---

---

---

---


---

---


---

---

**Rechten OR: adviesrecht**



- Artikel 25 WOR
- 25 lid 1 sub k WOR: adviesrecht over voorgenomen besluit tot invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening
- Voorgenomen besluit over adviesplichtig onderwerp wordt schriftelijk aan de OR voorgelegd
- Tijdstip: advies moet van wezenlijke invloed kunnen zijn
- Inhoud:
  - Beweegredenen
  - Te verwachten personele gevolgen
  - Ondervanging personele gevolgen
- OR brengt advies uit




---

---

---


---

---

---

---

---

**Rechten OR: instemmingsrecht** 

- Instemmingsrecht artikel 27 WOR
  - een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen
  - een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarnemingen van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen

SAMEN OITBLINKEN

---

---

---


---

---

---

---

---

**Rechten OR: instemmingsrecht** 

- Sub k: een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen
  - Vaststellen, wijzigen of intrekken van een regeling
  - Denk aan regels rondom verzuim, camera's, personeelsdossiers etc.

SAMEN OITBLINKEN

---

---

---


---

---

---

---

---

**Rechten OR: instemmingsrecht** 

- Sub l: een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarnemingen van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen
  - Regeling en voorziening zelf
  - Enkel geschikt zijn is voldoende
- Software om mail- of internetgebruik in te zien, gps-systemen in auto's, pasjestoegang, tijdregistratiesystemen, camera's etc.

SAMEN OITBLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---

**OR dient zaken ook zelf op orde te hebben!**



- Privacy ook bij eigen werk OR. Denk aan verstrekken gegevens aan vakbond in kader verkiezingen:
  - Geen verplichting in WOR of AVG
  - Prevaleert belang vakbond boven het privacybelang van werknemer?
  - Minst verstreckende optie: vakbond moet zelf administratie op orde hebben
  - Bijzondere persoonsgegevens!
  - Dus: niet verstrekken!
- Maar denk ook aan digitale verkiezingen, versturen nieuwsbrief, notulen&verslagen etc.!




---

---

---

---


---

---


---

---

**Dus OR...**



- Kijk naar interne OR organisatie:
  - Heeft de OR als geheel voldoende kennis van zaken (training/zelfstudie)?
  - Moet er een OR-specialist privacy komen of een OR-commissie privacy?
  - Dienen er in de eigen werkzaamheden van de OR (door de a-s?) nog privacyverbeteringen plaats te vinden?
  - Proactieve of passieve houding? Ziet de OR gekke dingen? Trek aan de bel!




---

---

---

---

---

---

---

---

**Tips**



- Website Autoriteit Persoonsgegevens
- Checklist voor ondernemingsraden: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/privacy-checklist-voor-de-ondernemingsraad>




---

---

---

---

---

---

---

---





## Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans

SAMEN UITLINKEN

---

---

---


---

---

---

---

---



### WWZ: even opfrissen I

- Inwerkingtreding 1 juli 2015
- Bescherming flexibele arbeid
  - Maximaal 3 contracten in 24 maanden, bij een tussenpoos van 6 maanden keten doorbroken
  - Geen proeftijd in bepaalde tijd arbeidsovk met een duur van maximaal 6 maanden
  - Geen concurrentiebeding in arbeidsovk voor bepaalde tijd (hoofdregel)
  - Aanzegverplichting

SAMEN UITLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---



### WWZ: even opfrissen II

- Ontslagrecht vereenvoudigen, eerlijker en soepeler
- UWV: bedrijfseconomisch + langdurige arbeidsongeschiktheid
- Kantonrechter: redenen die in persoon van werknemer gelegen zijn
  - Gesloten ontslagstelsel: 8 gronden
  - tenminste één ontslaggrond volledig voldoen
- Hoger beroep mogelijk
- Transitievergoeding na 2 jaar + billijke vergoeding

SAMEN UITLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## Waarom veranderen?



- WWZ-motto: 'flex minder flex, vast minder vast' onvoldoende bereikt
- Balans tussen zekerheid en kansen
- Aantrekkelijker maken mensen in vaste dienst te nemen: flexcontracten onaantrekkelijker
- Tegengaan concurrentie op arbeidsvoorwaarden

SAMEN ONTBINDEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## Wat verandert er: ontslag



- Extra ontslaggrond: cumulatiegroond (i-grond)
  - Mogelijkheid om omstandigheden te combineren
  - Ontbinding op cumulatiegroond: rechter kan een halve transitievergoeding extra toekennen
- Transitievergoeding vanaf dag 1
  - Ook tijdens proeftijd
- Compensatieregeling transitievergoeding kleine werkgevers bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte
- Opbouw transitievergoeding lange dienstverbanden verlaagd

SAMEN ONTBINDEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## Wat verandert er: proeftijd en ketenregeling



- Bij een vast contract kan proeftijd worden verlengd van 2 naar 5 maanden
- Opeenvolging tijdelijke contract verruimd: 3 tijdelijke contracten in 3 jaar
- Tussenposes tijdelijke contracten verkorten bij cao: van 6 naar 3 maanden
- Uitzondering ketenregeling invalkrachten primair onderwijs: invallen wegens ziekte
- WW-premie lager als werknemers een vast contract krijgen i.p.v. tijdelijk contract

SAMEN ONTBINDEN

---

---

---

---

---


---

---

---

**Wat verandert er: oproepkrachten en payrollwerknemers**

- Payrollwerknemers krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn
  - Uitzondering: pensioen
- Maatregelen ter voorkoming permanente beschikbaarheid oproepkrachten:
  - 4 dagen van tevoren oproepen
  - Loondoorbetaling als werk wordt afgezegd
  - Uitzondering: bij cao verkorten naar 1 dag



---

---

---

---

---

---

---

---

**Wetsvoorstel transitievergoeding**



---

---

---

---

---

---

---

---

**Transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid**

- Nu: een werkgever dient bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid (2 jaar) een transitievergoeding te betalen
- Voorafgaand aan ontslag twee jaar het loon tijdens ziekte doorbetaald + kosten re-integratie
- Gevolg: veel slapende dienstverbanden



---

---

---

---

---

---

---

---

**Wetsvoorstel transitievergoeding**



- Transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid blijft bestaan, maar compensatie voor werkgever uit Algemeen werkloosheidsfonds (Awf)
- Beoogde ingangsdatum 1-4-2020, met terugwerkende kracht tot 1-7-2015
- Tip: Bewijs dat TV is betaald i.v.m. langdurige arbeidsongeschiktheid
  - In vso: Ontslag in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid




---

---

---

---

---

---

---

---

**Wat wordt gecompenseerd?**



- Compensatie ter hoogte van het bedrag dat werkgever aan transitievergoeding heeft betaald
- Tenzij: transitievergoeding bedroeg meer dan de loondoorbetaling gedurende twee jaar ziekte
- Dan: compensatie transitievergoeding tot bedrag loondoorbetaling




---

---

---

---

---

---

---

---

**Wetsvoorstel uitbreiding bevoegdheden OR inzake beloningen en pensioenen**





---

---

---

---


---

---


---

---

**Uitbreidingen bevoegdheden OR**



- Aangekondigd op 7 maart 2014
- Wetsvoorstel aangenomen door TK op 23 januari 2018
- Waarom wijziging WOR:
  - Zorgdragen voor evenwichtige arbeidsverhoudingen- en voorwaarden
  - Groter wordende verschillen in beloningsverhoudingen bestuurders enerzijds en gemiddelde werknemer anderzijds
  - Maatschappelijke en politieke onvrede
  - Meer openheid
  - ➔ doel: bewustzijn en discussie aangaande beloningsverhoudingen stimuleren




---

---

---

---


---

---


---

---

**Huidige bevoegdheid OR**



- Artikel 31d WOR: Ondernemer geeft ten minste eenmaal per jaar schriftelijke informatie aan de OR over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en beloningsafspraken van bestuurder(s)
  - Geen verplichte grondslag voor gesprek




---

---

---

---


---

---


---

---

**Beoogde wijziging I**



- De Wet op de ondernemingsraden wordt als volgt gewijzigd:
- In artikel 23, tweede lid, wordt na de eerste zin ingevoegd: *“In ondernemingen waarin in de regel ten minste 100 personen werkzaam zijn, worden ten minste eenmaal per jaar in de overlegvergadering in ieder geval besproken de hoogte en de inhoud van de in artikel 31d, eerste en tweede lid, bedoelde arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken, en de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen ten opzichte van het voorgaande jaar per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen.”*




---

---

---

---


---

---


---

---

**Beoogde wijziging II**



- Minimaal 1 keer per jaar bespreken OR en ondernemer de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en beloningsafspraken en ontwikkeling van beloningsverhouding t.o.v. voorgaande jaar
  - Per verschillende groep
- Verplichting voor ondernemingen met meer dan 100 werkzame personen
- Enkele leden toezichthoudende orgaan bij bespreking aanwezig
- Dus geen: advies- of instemmingsrecht




---

---

---

---



---

---

---

---

**Recente medezeggenschapsrechtelijke jurisprudentie**


---

---

---

---

---

---

---

---

**Spelregels OK**



- OK 10 februari 2017 (ERS Railways): niet het bestaan van de OR ter discussie stellen nadat onenigheid is ontstaan
- OK 8 februari 2018 (Svitzer):
  - motiveringsgebrek aan besluit, want
  - pas ter zitting is concernbelang aangevoerd
  - daarmee is een belangrijke beweegreden geen onderdeel advies geweest




---

---

---

---

---

---

---

---

**Goed verloop proces**



OK 10 oktober 2017 (Uniface): zorgplicht voor goed verloop adviestraject is geschonden:

- geen advies over inschakeling deskundigen
- geen overleg als bedoeld in art. 24 lid 1WOR
- onjuist/onvolledige informatie
- gebrekkige adviesaanvraag
- informatie te laat en niet toereikend
- geen wezenlijke invloed, want:
  - geen advies gevraagd over inschakeling deskundigen
  - geen enkele mededeling over verloop veilingproces en rol OR
  - toen OR in april 2017 werd betrokken, was biedingsproces afgerond en was Idera enig overgebleven kandidaat
  - ontoereikende opschortende voorwaarde




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Alternatieven**



- OK 8 februari 2018 (Friesland Zorg):
  - onvoldoende duidelijkheid over rating en over fiscale consequenties, dus onvoldoende onderzoek naar alternatieven
  - dat betekent niet dat Friesland geen waarde aan risico's mocht toekennen
  - medeondernemer t.a.v. fusiebesluit (!)
- alternatieven: ondernemer moet er op in gaan en motiveren waarom hij daar niet voor kiest




---

---

---

---

---

---


---

---


---

---

**Personele gevolgen en WWZ**



- OK 12 januari 2016 (Inventum) en OK 8 mei 2017 (Honeywell):
  - Gelet op invoering WWZ kan, zeker nu de aangeboden vergoeding hoger is, niet gezegd worden dat die de toets van art. 26 lid 4 WOR niet kan doorstaan
  - Draagkracht onderneming is niet relevant




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Personele gevolgen**



- OK 15 augustus 2017 (TNT):
  - (voorgenomen) besluit om management director structuur te wijzigen
  - managing directors zullen, net als top management en vice presidents in dienst treden van FIB
  - FIB heeft geen OR, en door overstap naar FIB vallen managing directors buiten de scope van de COR
  - breuk in continuïteit medezeggenschap
  - gelet op art. 25 lid 3 WOR had van TNT waarborging continuïteit medezeggenschap verwacht mogen worden
  - medezeggenschapsstructuur als 'personeel gevolg' (art. 25 lid 3 WOR) onderdeel adviestraject




---

---

---

---

---

---

---

---

**Procedure**



- Vervangende instemming: afweging van belangen, maar belang ondernemer moet zwaarder wegen (kntr. Middelburg 26 april 2017 Zeeuwendland)
- Geen instemming gevraagd
- Tijdig invoeren nietigheid (Apple Retail en Landgraaf)

Voorlopige voorziening of niet




---

---

---

---

---

---

---

---

**Ktr. Utrecht 3 mei 2017 (Qbuzz)**



- Invoering winterdienstregeling zonder instemming ondernemingsraad. Dienstregeling wordt toch ingevoerd
- Harmonisatieconvenant: geen noemenswaardige verschillen rust- en hersteltijden
- Weliswaar enige ruimte, maar gaat hier te ver
- Geen zwaarwegende redenen tot invoering winterdienstregeling
- Gelet op tijdsdruk toch invoering, maar wel rekening houden bij zomerdienstregeling




---

---

---

---

---

---

---

---



## Ktr. Amsterdam 18 juli 2017



- Een herplaatsingsregeling valt niet onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Het ziet niet op ontslagbeleid of gevolgen van ontslag
- Het betreft geen arbeidsvoorwaarde omdat het niet samenhangt met het verrichten van arbeid. Hierdoor op grond van convenant geen instemmingsrecht.
- Een eerdere instemmingsaanvraag wil nog niet zeggen dat het ook thans nog geldt. 'eens gegeven blijft gegeven' geldt hier niet. Dat was toen niet het oogmerk om blijvend instemmingsrecht toe te kennen.

SAMEN UITBLIJVEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## Rb Den Haag 21 februari 2018 DJI Zaandam



- Instemmingsaanvraag rookbeleid
- Verzoek vervangende instemming
- Alle rookruimtes moeten kunnen worden gebruikt, niet enkel die is aangewezen voor de medewerkers
- Roken mag alleen tijdens de onbetaalde pauze.

SAMEN UITBLIJVEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## Kosten deskundige



- Hof Den Bosch 22 juni 2017 (Veolia Limburg):
  - inschakeling deskundige i.v.m. betekenis overgang concessie in relatie tot de WOR
  - vlgs ktr betreft dit medezeggenschap ná overgang
  - OR moet vóór de overgang daarop kunnen anticiperen

SAMEN UITBLIJVEN

---

---

---

---


---

---

---

---

## Inrichting OR



- Ktr Dordrecht 30 november 2017 (IHC):
  - 785 ingeleenden op 2200 eigen werknemers
  - OR wil alle ingeleenden kiesrecht toekennen
  - gelet op aantal en op transformatie, wordt belang van ingeleenden, met name die dat al langere tijd zijn, bij kiesrecht aanwezig geacht

SAMEN UITBLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## VRAGEN?



SAMEN UITBLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---

## BEDANKT



De Voort Advocaten | Mediators

Prof. Cobbenhagenlaan 75, 5037 DB Tilburg  
Telefoon: 013-4668883  
E-mail: [s.jellinghaus@devoort.nl](mailto:s.jellinghaus@devoort.nl) en [s.mir@devoort.nl](mailto:s.mir@devoort.nl)



Volg de sectie MZ ook op twitter @MZ\_DeVoort en op LinkedIn via de pagina Medezeggenschapsrecht De Voort Advocaten

SAMEN UITBLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---

**De Voort Advocaten | Mediators**  
Juridische ondersteuning door adviseren, bemiddelen en procederen



**We blinken uit in verschillende rechtsgebieden:**

- Vastgoed en overheden
- Ondernemingsrecht
- Insolventierecht
- Arbeidsrecht
- Personen- en familierecht
- Medezeggenschapsrecht
- Zorgrecht en sportrecht
- Mediation



SAMEN UITBLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---

**De Voort Advocaten | Mediators**  
Juridische ondersteuning door adviseren, bemiddelen en procederen



**Met een sterk team van 25 advocaten zijn we:**

- Gedreven
- Doortastend
- Snel en accuraat
- Handelen we eerlijk en oprecht
- Werken we doelgericht samen: opdrachtgever, advocaten en ondersteunend personeel

SAMEN UITBLINKEN

---

---

---

---

---

---

---

---