

VAAMN COLLEGETOUR 2021

RECHTSPRAAK CORONA 2020/2021

23 juni 2021

dr. mr. S.F.H. (Steven) Jellinghaus

Wat gaan we behandelen?

Rechtspraak 2020/2021 corona-perikelen

- (eenzijdig wijzigen van) loon
- aanbod vaste arbeidsomvang
- ontslag
 - uitgelicht: ontslag i.v.m. reizen/quarantaineplicht
- reiskostenvergoeding
- varia

Corona en (eenzijdig wijzigen van) loon

Rb. Amsterdam 28 mei 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2734

- Eerste ‘corona-uitspraak’ in het arbeidsrecht
- Een Turkse broodjeszaak in Amsterdam-Centrum mocht het salaris van een van zijn medewerkers vanwege de coronacrisis niet voor de helft opschorten.

Vervolg Rb. Amsterdam 28 mei 2020

10.

Voldoende aannemelijk is dat bij Dam door de buitengewone omstandigheden waarin zij nu verkeert, een onvoorziene, bedrijfseconomische noodsituatie aanwezig is. Dam heeft een zwaarwichtig belang dat in beginsel mee brengt dat van de medewerkers van Dam gevraagd kan worden om - in overleg - bepaalde arbeidsrechtelijke aanspraken op te schorten of zelfs helemaal prijs te geven. Echter, het eenzijdig en zonder nader overleg genomen besluit van Dam tot betaling van de 50% van het salaris brengt voor [eiser] een te grote inkomensachteruitgang mee, waardoor hij in financiële problemen komt. [eiser] is - zo is door Dam niet betwist - van zijn loon afhankelijk om in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien. De wederzijdse belangen wegens kan van [eiser] naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet verlangd worden dat hij over meerdere maanden met 50% opschorting van zijn salaris instemt, ook omdat niet vast staat wanneer Dam dan wel over voldoende middelen zou beschikken om de achterstand(en) in te lopen.

Rb. Amsterdam 2 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:1668

- Coronacrisis geen reden om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te verslechteren.
- Artis stelt eenzijdig de arbeidsvoorwaarden van 23 werknemers naar beneden bij, omdat haar inkomsten sterk terugliepen als gevolg van de corona-maatregelen. De rechter draait deze wijzigingen echter terug. De werkgever had in overleg moeten treden met de werknemers over de gewenste aanpassing van de arbeidsvoorwaarden. De eenzijdig doorgevoerde wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden is niet rechtsgeldig. Artis moet de werknemers daarom alsnog het achterstallig loon betalen.

Vervolg Rb. Amsterdam 2 april 2021

12.

Het voorstel dat Artis aan werknemers heeft gedaan acht de kantonrechter echter niet redelijk. Daarbij is om te beginnen van belang dat het voorstel grotendeels ziet op wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden. Wijziging daarvan is niet snel redelijk. Daarnaast is sprake van een definitieve wijziging van die arbeidsvoorwaarden, wat zich moeilijk verdraagt met een – naar te hopen en verwachten valt – tijdelijke crisis. Weliswaar zal die crisis nog langere tijd in de financiën van Artis doorwerken, maar dat rechtvaardigt nog geen definitieve wijziging. Artis heeft ook onvoldoende toegelicht waarom bijvoorbeeld een tijdelijk offer niet is voorgesteld of besproken. Het argument van Artis dat de wijziging van arbeidsvoorwaarden voor werknemers de eerste jaren weinig gevolgen heeft maakt het oordeel niet anders. Dit ligt immers voor de hand, omdat Artis compenserende maatregelen neemt, die op korte termijn tot uitkering komen. Juist op de langere termijn worden de negatieve gevolgen voor werknemers zichtbaar, terwijl onvoldoende inzichtelijk is waarom dat noodzakelijk is in verband met de huidige coronacrisis. De compenserende maatregelen zorgen er bovendien voor dat Artis op korte termijn juist hogere loonkosten heeft, terwijl Artis zelf stelt dat de wijziging alleen maar noodzakelijk is vanwege de huidige bedrijfseconomische omstandigheden. Tot slot komt hier nog bij dat het voorstel van Artis slechts geldt voor werknemers die al voor 2008 in dienst waren en niet voor hun collega's die daarna in dienst zijn getreden. Een rechtvaardiging daarvoor is niet gegeven. Die rechtvaardiging kan in ieder geval niet gevonden worden in het enkele feit dat werknemers in hun tijd als ambtenaar arbeidsvoorwaarden bedongen hebben die latere collega's niet hebben, laat staan in de mogelijke wens van Artis die arbeidsvoorwaarden te harmoniseren. Artis heeft er nog op gewezen dat ook de collega's hebben moeten inleveren, omdat hun over 2020 geen bonus is toegekend, maar dat is niet vergelijkbaar. Dat is immers (vooralsnog) éénmalig en vloeit voort uit een overeengekomen bevoegdheid van Artis om de bonus al dan niet uit te keren. Bovendien ziet het maar op één arbeidsvoorwaarde en niet op meerdere zoals bij onderhavige werknemers.

Rb. Rotterdam 15 april 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:3754.

- Eenzijdige wijziging; wel zwaarwegend belang voor uitstel loonsverhoging; niet voor inleveren vakantiedagen.
- Vanwege de coronacrisis besluit de werkgever om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. De geplande loonsverhogingen worden uitgesteld en de werknemers moeten een deel van het vakantiesaldo inleveren. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever een zwaarwegend belang heeft voor de uitstel van de loonsverhogingen. Dit geldt niet voor het inleveren van de vakantiedagen. Het belang van recuperatie weegt zwaarder dan het financiële belang van de werkgever.

Vervolg Rb. Rotterdam 15 april 2021

5.4

Eisers hebben – ieder afzonderlijk – hun belang tijdens de mondelinge behandeling desgevraagd toegelicht. Zij hebben aangevoerd dat zij al gedurende een langere periode geen loonsverhogingen meer hadden ontvangen en daardoor in hun koopkracht werden benadeeld. Omdat in het AVSN wel een loonsverhoging was toegezegd, hadden zij daarop geanticipeerd. Zij moeten dus een loonoffer leveren, aldus eisers.

Voor wat betreft de vakantiedagen hebben zij gesteld dat zij niet alleen worden belemmerd in hun recuperatie, maar ook in bijvoorbeeld de zorg voor ouders of de mogelijkheid om opgespaarde dagen te kunnen gebruiken om eerder met pensioen kunnen gaan.

5.5

Het belang van [gedaagde] is van bedrijfseconomische aard. [gedaagde] heeft in haar conclusie uiteengezet dat zij zich door de coronapandemie geconfronteerd zag met (forse) liquiditeitsproblemen. De door haar gestelde omzetsdaling en de gevolgen daarvan zijn op zich door eisers niet betwist.

Door de loonsverhoging uit te stellen en een deel van de vakantiedagen af te schrijven, dan wel de opbouw ervan te beperken, kon [gedaagde] op korte termijn haar liquiditeitspositie verbeteren. Tijdens de mondelinge behandeling heeft [gedaagde] nog onderbouwd welke overige maatregelen zij heeft getroffen om haar positie te kunnen handhaven, zoals onderhandelen met haar verhuurder, het uitstellen van investeringen, het aanvragen van een NOW-voorschot en het vragen van een loonoffer van de directie. [gedaagde] heeft daarbij benadrukt dat de OR heeft ingestemd met de eenzijdige wijziging en dat de OR daartoe een deskundige heeft kunnen raadplegen.

Vervolg Rb. Rotterdam 15 april 2021

5.6

Voor wat betreft de uitgestelde procentuele loonsverhogingen leidt een afweging van de hiervoor omschreven belangen tot de conclusie dat de acute financiële problemen die [gedaagde] ondervindt door de coronapandemie een zodanig zwaarwichtig belang vormen dat de belangen van eisers daarvoor naar maatstaven van redelijkheid moeten wijken. Eisers worden door het uitstellen van de loonsverhoging weliswaar in hun (toekomstige) financiële positie aangetast, maar van een 'loonoffer' zoals bijvoorbeeld in de Fair Play zaak aan de orde was, is geen sprake. Daarbij speelt mee dat eisers een deel van de loonsverhoging die per april 2020 zou worden ingevoerd reeds per december 2019 hebben ontvangen en dat het geen permanente wijziging betreft, maar een eenmalige, tijdelijke maatregel. Tot slot weegt mee dat de OR, na raadpleging van een deskundige, heeft ingestemd met de maatregelen.

5.7

Met betrekking tot de opbouw van vakantiedagen en het verplicht opnemen daarvan ligt dit anders. Eisers wijzen terecht op het belang van recuperatie. Uit Richtlijn 2003/88/EG en daarop gebaseerde rechtspraak van het Europese Hof van Justitie blijkt dat vakantie als een belangrijke arbeidsvoorwaarde moet worden beschouwd en dat werknemers recht hebben op recuperatie, teneinde hun werk optimaal te kunnen blijven vervullen. Het belang van [gedaagde] om verplichte vakantiedagen aan te wijzen bestaat hierin dat zij haar reserveringen terug kan dringen en daarmee haar liquiditeit kan verbeteren. Het belang van eisers om deze dagen op te nemen op het moment dat zij daar behoefte aan hebben en niet op aanwijzen van [gedaagde] moet zwaarder wegen dan dit financiële belang van [gedaagde]. Bij deze afweging speelt mee dat door eisers tijdens de mondelinge behandeling is verklaard dat zij ook tijdens de lockdown gewoon hebben doorgewerkt en sommige werknemers het extra druk hadden, door het beëindigen van (tijdelijke) arbeidsovereenkomsten van collega's. Aan de zijde van [gedaagde] is dus geen sprake van een zodanig zwaarwichtig belang dat deze wijziging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

Rb. Midden-Nederland 6 mei 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:1826

- Inhouden loon over door coronacrisis minder gewerkte uren niet toelaatbaar.
- De werkgever stopt loonbetaling over overuren omdat de werknemers die niet gewerkt hebben in verband met staking. De voorzieningenrechter oordeelt echter dat het hier niet gaat om door staking niet gewerkte uren, maar om uren die de werknemers volgens de werkgever moeten inhalen, omdat zij eerder minder uren hebben gewerkt vanwege de lockdown. Over deze uren bestaat echter gewoon recht op loon.
- De voorzieningenrechter is voorts van oordeel dat deze urenbank, althans de verrekening van niet gewerkte uren als gevolg van de staking, in strijd komt met artikel 7:628 BW. Dat werkgeefster genoodzaakt was in verband met de coronapandemie haar werkwijze aan te passen, waardoor werknemers van werkgeefster verhinderd werden hun volledige arbeid te verrichten, is een omstandigheid die ligt in de risicosfeer van de werkgever. De werknemer behoudt immers zijn recht op loon indien het verrichten van arbeid is verhinderd door omstandigheden die in beginsel overmacht opleveren. Aldus was werkgeefster bij invoering van de gescheiden ploegendienst gehouden het volledige loon door te betalen. De uitbetaling van de niet gewerkte uren kan gelet hierop niet als voorschot op het loon of te veel betaald loon worden gezien in de zin van artikel 7:632 BW. Verrekening van de door de staking getroffen inhaaluren is naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter dan ook niet op zijn plaats en bovendien in strijd met artikel 7:611 BW. Het gevolg van het bovenstaande is dat de door werkgeefster verstuurde waarschuwingen aan de stakende werknemers als onrechtmatig zijn te kwalificeren en dus ten onrechte zijn verstrekt. De vordering van FNV tot intrekking hiervan wordt derhalve toegewezen. De vordering omtrent een verbod op het opleggen van toekomstige waarschuwingen zal worden afgewezen omdat de urenbank bij werkgeefster inmiddels is opgehouden te bestaan. Tot slot wordt het voorschot op schadevergoeding eveneens afgewezen, omdat de FNV die schade niet, althans onvoldoende heeft onderbouwd.

En verder...

- Voor meer uitspraken over corona en (eenzijdig wijzigen van) loon, zie onder meer:
 - Rb. Oost-Brabant 29 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2838
 - Rb. Rotterdam 12 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5902
 - Rb. Limburg 22 juni 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:4436
 - Rb. Limburg 23 juni 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:4465
 - Rb. Rotterdam 24 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:6282
 - Rb. Amsterdam 21 juli 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3536
 - Rb. Noord-Holland 27 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5863
 - Rb. Rotterdam 27 augustus 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:7335
 - Rb. Amsterdam 3 september 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4354
 - Rb. Limburg 1 oktober 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:7495
 - Rb. Rotterdam 15 december 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:13213
 - Rb. Noord-Holland 25 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:1248
 - Rb. Gelderland 26 januari 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:542
 - Rb. Noord-Holland 24 februari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:1782
 - Rb. Rotterdam 14 april 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:3974
 - Rb. Overijssel 12 mei 2021, ECLI:NL:RBOVE:2021:1984

En ook:

- Bonusregelingen op grond van NOW?
- KLM steunpakket

Corona en aanbod vaste arbeidsomvang

Rb. Limburg 9 december 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:9724

- 4.6 Er is sprake van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 BW en daarmee geldt ook de verplichting in lid 5 van dit artikel tot het doen van een aanbod voor een vaste urenomvang. Niet in geschil is dat de werkgever een dergelijk aanbod niet schriftelijk of elektronisch heeft gedaan. Het doel van het doen van schriftelijk of elektronisch aanbod is het versterken van de bewijspositie van de oproepkracht (Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 074, nr. 4, voetnoot 27). Alleen een aanbod dat voldoet aan de eisen die gesteld zijn in lid 5, waaronder dus de eis van het doen van een schriftelijk of elektronisch aanbod, is rechtsgeldig. Een mondeling aanbod is dus niet rechtsgeldig. Bovendien heeft de werkgever ook onvoldoende onderbouwd dat tijdens het gesprek in januari 2020 (mondeling) een aanbod is gedaan tot een vaste urenomvang.
- 4.7 De loonvordering komt in aanmerking voor toewijzing. Hetgeen de werkgever daar verder nog tegenin heeft gebracht slaagt niet.

Rb. Amsterdam 20 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:1924

- Restaurant moet loon van oproepkracht betalen vanwege uitblijven van ‘aanbod vaste arbeidsomvang’
- Nu de werkgever aan de werkneemster – in dienst als oproepkracht – geen aanbod voor een vaste arbeidsomvang heeft gedaan, terwijl hij hiertoe wel verplicht is, dient hij over de periode waarin en de uren waarover hij dit aanbod niet heeft gedaan, het loon te betalen. Daaraan doet niet af dat het restaurant van de werkgever gedurende de lockdown gesloten is geweest en dat de werkneemster heeft geweigerd alternatieve werkzaamheden te aanvaarden.

Corona en ontslag

Corona en ontslag

- Ontslagzaken waarin corona een rol speelt:
 - Rb. Gelderland 17 juli 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:3599
 - Rb. Rotterdam 14 augustus 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:7517
 - Rb. Rotterdam 28 augustus 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:7567
 - Rb. Amsterdam 1 september 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4266
 - Rb. Noord-Holland 6 november 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:9219
 - Rb. Gelderland 30 november 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:6307
 - Rb. Gelderland 22 december 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:7003
 - Rb. Rotterdam 14 januari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:255
 - Rb. Rotterdam 27 januari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:4731
 - Rb. Oost-Brabant 12 februari 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:840
 - Rb. Den Haag 25 februari 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:1662
 - Rb. Midden-Nederland 15 maart 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:1170
 - Rb. Rotterdam 21 april 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:3785
 - Rb. Amsterdam 4 mei 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:2184
 - Rb. Amsterdam 6 mei 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:2209

Uitgelicht: corona en ontslag i.v.m. reizen/quarantaineplicht

Rb. Overijssel 21 december 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:4497

- Een werknemer (ambtenaar) die valse verklaringen aflegde over een vakantie naar een land 'met code oranje' werd geconfronteerd met een e-grond, zonder transitievergoeding. Werkgever had voorafgaand aan de zomervakantieperiode haar werknemers bericht dat als een werknemer bij terugkomst in Nederland uit een land met code oranje of rood in quarantaine zou moeten, dit voor eigen rekening en risico zou komen.
- Werknemer heeft tot vijf keer toe gelogen dat hij in de zomer niet naar Turkije is geweest, waarvoor op dat moment code oranje gold en ondersteunde zijn leugen met het overleggen van een vals document.
- De rechtbank acht het handelen van de werknemer zo ernstig en verwijtbaar dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond, zonder vergoeding.

Rb. Limburg 1 april 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:3110

- Terecht ontslag op staande voet vanwege negeren verbod afreizen naar Polen vanwege code oranje en quarantaineplicht.
- De werkgever heeft de werknemer verboden om tijdens zijn verlof af te reizen naar Polen, omdat op dat moment vanwege corona code oranje geldt. De werknemer zou dan bij terugkomst tien dagen in quarantaine moeten gaan. De functie van de werknemer kan niet via thuiswerken worden ingevuld. De werkgever heeft dus alleen al om die reden een zwaarwegend bedrijfsbelang om de werknemer niet toe te staan af te reizen naar Polen. Mede gelet op de eerdere waarschuwingen houdt het ontslag op staande voet stand.

Corona en reiskostenvergoeding

Rb. Den Haag 22 januari 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:5312

- Opschorten reiskostenvergoeding vanwege thuiswerken is niet instemmingsplichtig ex art. 27 WOR.
- Het besluit van de werkgever om de betaling van reiskostenvergoeding aan werknemers op te schorten voor de duur van de periode dat het personeel hoofdzakelijk vanuit huis werkt, is niet instemmingsplichtig omdat de desbetreffende reiskostenvergoeding niet valt onder een van de regelingen, die in artikel 27 WOR worden genoemd.

Vervolg Rb. Den Haag 22 januari 2021

4.10

Een reiskostenvergoeding is een regeling, in feite een secundaire arbeidsvoorwaarde, waardoor een werknemer zonder daartoe kosten te hoeven maken naar en van zijn of haar werkplek kan reizen. Uit de bewoording van de desbetreffende bepaling in het Arbeidsreglement van McDermott blijkt naar de overtuiging van de kantonrechter dat de reiskostenregeling van McDermott ook als zodanig bedoeld is. Duidelijk wordt dat de betreffende werknemers een kostenvergoeding krijgen op basis van de werkelijke kosten van openbaar vervoer of op basis van de belastingvrije autokostenvergoeding voor het geval de werknemer met eigen auto reist. In beide gevallen staat er voor de betreffende werknemer geen ander voordeel tegenover de reiskostenvergoeding dan dat hij geen kosten heeft om naar en van het werk te reizen. Het is ook om die reden dat een degelijke reiskostenvergoeding niet in de heffing van loon- of inkomstenbelasting betrokken wordt, omdat de vergoeding fiscaal niet gezien wordt als inkomen. Wellicht combineren sommige werknemers een vervoermiddel en/of kiezen bepaalde werknemers voor een goedkopere wijze van reizen (bijvoorbeeld per fiets in plaats van per openbaar vervoer), maar in dat geval weten zij hoogstens voor zichzelf een bepaald voordeel te realiseren, die echter het karakter van de reiskostenvergoeding als een fiscaal neutrale vergoeding niet wijzigt.

4.11

In het licht van de overweging dat de reiskostenvergoeding een zuivere *kostenvergoeding* is, is het logisch dat de vergoeding in de gevallen genoemd in het Arbeidsreglement (zoals ziekte, langdurige vakantie en uitzending) vervalt, maar is het ook logisch dat de vergoeding vervalt indien thuiswerken de norm wordt. Dat bepaalde werknemers in dat geval een zeker voordeel missen, maakt niet dat de reiskostenvergoeding daarmee een regeling in de zin van artikel 27 WOR wordt. De lijst van regelingen in artikel 27 WOR is immers limitatief en kostenvergoedingen in het algemeen en reiskostenvergoedingen in het bijzonder worden in het artikel niet genoemd.

Vervolg Rb. Den Haag 22 januari 2021

4.11

Ook het argument dat het Arbeidsreglement wellicht eerder aan de instemming van de GOR onderworpen is geweest en dat McDermott ook voor de tijdelijke verlenging van de reiskostenvergoeding tussen half maart 2020 en 1 mei 2020 de instemming dan wel goedkeuring of 'endorsement' van de GOR had gekregen, maakt niet dat daarmee de opschorting van de reiskostenvergoeding voor de duur van de coronacrisis instemmingsplichtig wordt. Daarbij geldt dat de GOR onvoldoende heeft onderbouwd dat tussen McDermott en de GOR een (generieke) afspraak bestaat, waarmee de lijst van onderwerpen, waarvoor de GOR instemmingsrecht heeft, is uitgebreid. Het enkele feit dat de GOR heeft ingestemd met de Temporary Smart Working Guidelines (zie rechtsoverweging 4.3), waarin is bepaald dat de reiskostenvergoeding van kracht zou blijven, is onvoldoende om aan te kunnen nemen dat er een generieke afspraak als hiervoor bedoeld bestaat.

4.12

Omdat het besluit van McDermott om de reiskostenvergoeding op te schorten niet instemmingsplichtig was, kon de GOR ook niet de nietigheid van het besluit inroepen. Dat houdt in dat het verzoek van de GOR in zijn beide facetten, voor recht verklaren dat het besluit nietig is en McDermott verbieden om de vergoeding in te houden zal worden afgewezen.

Varia

- Kijk ook eens naar de volgende onderwerpen/uitspraken:

Arbeidsplaatswijziging/wens om thuis te werken

- Rb. Gelderland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954
- Rb. Noord-Nederland 20 mei 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:1949

Corona en vordering tot wedertewerkstelling

- Rb. Amsterdam 24 december 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:6658
- Rb. Amsterdam 9 februari 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:545
- Rb. Rotterdam 19 februari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:1425

Mondkapjesplicht

- Rb. Midden-Nederland 13 januari 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:51

Corona en verplichting tot opnemen vakantiedagen

- Rb. Rotterdam 29 mei 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:4731
- Rb. Rotterdam 23 april 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:3869

Conclusies

- Corona bijzonder?



VRAGEN?

SAMEN UITBLINKEN

BEDANKT

De Voort Advocaten I Mediators

dr. mr. S.F.H. (Steven) Jellinghaus

Prof. Cobbenhagenlaan 75, 5037 DB Tilburg

Telefoon: 013-4668884

E-mail: s.jellinghaus@devoort.nl



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



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