

ALS HET IN ANTWERPEN REGENT ...



Grensoverschrijdende bijeenkomst met de Zeeuwen Cees van Liere, Jean-Paul Hageman, Henk van de Voorde (v.l.n.r.) en Antwerpenaar Marc Van Peel (rechts). (Foto: Oscar van Beest)

De nieuwe Deurganckdoksluis, de grootste zeesluis ter wereld, wordt op vrijdag 15 april officieel geopend door Koning Filip van België. Het Deurganckdok wordt de grootste aaneengesloten terminal van Europa. De ontwikkeling van nieuwe Antwerpse infrastructuur aan de Linkeroever, met aansluitingsmogelijkheden op de verschillende vervoersmodaliteiten, brengt

stijgende goederenstromen naar het achterland met zich mee. Het nieuwe bedrijventerrein Hogeweg 5 biedt extra kansen voor (logistieke) bedrijvigheid in Hulst. Havenscheper Marc Van Peel, de Hulster wethouder Jean-Paul Hageman, oud-burgemeester Cees van Liere uit Bruinisse en gespreksleider Henk van de Voorde uit Hulst hadden onlangs een grensoverschrijdende bijeenkomst. "De contacten met Zeeuwse provincie- en gemeentebestuurders zijn goed. Wij staan open voor grensoverschrijdende samenwerking. Met name richting grensplaats Hulst", aldus Van Peel. Zijn collega Hageman: "Als het in Antwerpen regent, druppelt het in Hulst. Bedrijventerrein Hogeweg is op amper twintig minuten vanaf Linkeroever aan te rijden." Van Liere, in het verleden burgemeester van de grensgemeenten Putte en Sluis/Aardenburg: "De grens is slechts een litteken in het landschap." Hij is momenteel onder andere voorzitter van Grenspark de Zoom/Kalmthoutse Heide, het grootste grensoverschrijdende natuurpark van de Benelux. Havenscheper Van Peel, tevens voorzitter van het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen: "Het gaat om gemeenschappelijke grensoverschrijdende belangen. Er is voor ons maar één grens en dat is die van nautische veiligheid." De haven van Antwerpen boekte in 2015 een recordoverslag van 200 miljoen ton. Op donderdag 22 september wordt het nieuwe Havenhuis officieel geopend.

GROOTSTE COMPOSIT SLUISDEUREN TER WERELD

Het Wilhelminakanaal in Tilburg is onlangs voorzien van de grootste composiet sluisdeuren ter wereld. FiberCore Europe ontwerpt en realiseert in totaal acht composiet sluisdeuren



voor het project. Er is bewust gekozen voor sluisdeuren van composiet, omdat ze licht, onderhoudsarm en makkelijk te verplaatsen zijn. De totale levenscyclus van de sluisdeuren is langer dan honderd jaar, wat scheelt in onderhoudskosten en ten goede komt aan de beschikbaarheid van de sluis. Constructiebedrijf Hillebrand heeft de grootste composiet sluisdeuren ter wereld afgebouwd en geïnstalleerd. Het Middelburgse bedrijf verzorgt momenteel voor de Provincie Zuid-Holland fabricage, transport en montage van het stalen deel (inclusief het bewegingswerk) van het project Brug KG Parallelstructuur A12. Het betreft één van de grootste beweegbare bruggen in Nederland. "Wij bieden totaaloplossingen in complexe staalbouw, van engineering tot conservering en montage op locatie. Wij zijn met name actief in bruggenbouw, weg- en waterbouw, scheepsbouw en offshore (wind) projecten", aldus directeur Harm Wattel van Constructiebedrijf Hillebrand. www.hillebrand.nl

DIVERSITEIT IN HET ARBEIDSRECHT: HAMBURGERS, ZWANGERE WERKNEMERS EN OBESITAS



Begin dit jaar gaven de landelijke media veel aandacht aan een ontslagen werknemer van McDonald's. De werknemer greep in toen een vrouw werd mishandeld in een vestiging te Rotterdam van deze hamburgergigant. Op zijn heldendaad volgde alsnog ontslag. Vervolgens werd een petitie in het leven geroepen en een boycot van het filiaal geopperd. De sociale media speelden een grote rol. De werknemer plaatste zelf een bericht op Facebook evenals de mishandelde vrouw. Volgens McDonald's werd de proeftijd niet verlengd, maar had het ontslag niets te maken met zijn optreden bij deze vechtpartij.

Het is mij ten tijde van het schrijven van dit artikel niet duidelijk hoe deze kwestie is afgelopen. In de wet is evenwel neergelegd dat werkgever en werknemer een proeftijd kunnen overeenkomen. Tijdens de proeftijd mag zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen. Vanaf 1 juli jl. is de wet wel aangescherpt, in die zin dat geen proeftijd meer mogelijk is bij arbeidsovereenkomsten die korter duren dan zes maanden. Ook is nieuw dat de werkgever op verzoek van de werknemer schriftelijk moet aangeven wat de reden is van de opzegging. Bij gebruikmaking van een proeftijdbeding moet de werkgever goed opletten. Zo mag de proeftijd bijvoorbeeld niet gebruikt worden om een zwangere vrouw te ontslaan. Er kan dan sprake zijn van discriminatie. Doorgaans worden dan ook vrij ruime formuleringen gebruikt zoals: "helaas bleek er onvoldoende aansluiting te zijn" of woorden van gelijke strekking. Ook wordt de termijn van de proeftijd – maximaal twee maanden – door de rechters streng gehanteerd. Deze 'ijzeren proeftijddoctrine' heeft tot gevolg dat werkgevers ervoor moeten zorgen dat de opzegging wel op tijd de werknemer bereikt. Een brief per gewone post kan dan gevaarlijk zijn. Soms dient een koerier ingeschakeld te worden. Een mededeling via sms of WhatsApp, zo volgt uit de arbeidsrechtelijke rechtspraak, kan ook voldoende zijn.

In de Europese regels is veel aandacht voor het tegengaan van discriminatie op de werkvloer. Er kan dan ook gedacht worden aan het verbod tot het dragen van een hoofddoek of het ontslaan van zwaarlijvige werknemers. Maar ook het versoberen van pensioenregels kan leiden tot discriminatie, wanneer alleen overwegend jonge werknemers getroffen worden door de nieuwe regels. Zwaarlijvigheid kan bovendien worden gezien als een chronische ziekte en dan wordt de werknemer extra beschermd. Van de werkgever wordt dan verlangd dat hij een dieetprogramma voor de werknemer inkoop.

Facebook speelt overigens de laatste jaren – ook in onze praktijk – steeds vaker een rol in ontslagzaken. Veelal gaat het dan om negatieve uitlatingen van de werknemer waar de werkgever moeite mee heeft. Het is voor werkgevers aan te bevelen een gedragscode op te stellen voor het gebruik van social media. In een eventuele procedure zal de rechter dat dan relevant achten. Een werknemer zal dan bovendien veel minder snel een probleem maken van zijn ontslag en zo kan de werkgever dus een kostbare procedure voorkomen. Voor verdere vragen over het proeftijdbeding, (vermeende) discriminatie op de werkvloer of gedragscodes, houd ik mij graag aanbevolen. <<

MR. KEES VAN OVERLOOP

Huisman Advocaten Goes

www.huismanadvocaten.nl